

СУЧАСНІ ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується необхідністю створення на підприємствах дієвої системи оплати праці.

Головною метою стратегії формування системи оплати праці є створення на підприємстві такої системи оплати праці, яка була б ефективною як з позицій працівників, так і роботодавця (підприємства). Таким чином, пропонуємо розглянути декілька моделей сучасних систем оплати праці: безтарифна система, балова система, бонусна система, грейдингова система.

В основі безтарифної моделі організації заробітної плати лежить співвідношення в оплаті праці різної якості залежно від різних ознак, включаючи кваліфікацію працівників, особисті здібності, професії, посади і т. д. З урахуванням цього потім відбувається розподіл фонду оплати праці, призначені на оплату праці між працівниками. Даний підхід дозволяє визначити, яку частку єдиного фонду оплати праці повинен отримати конкретний працівник згідно з його кваліфікаційним рівнем і якістю праці.

У баловій системі спочатку визначається загальна сума балів, зароблена всіма працівниками підрозділу, потім розраховується частка фонду оплати праці, яка припадає на оплату одного балу, або вартість одного балу і згідно цього визначається зарібок кожного працівника.

Бонусна система використовується для матеріального заохочення топ-менеджменту компаній. Крім преміальної виплати, у сукупний бонусний пакет можуть входити: компенсація витрат на бензин і амортизацію власного автомобіля, надання службового стільникового телефону або компенсація витрат на нього, медична страховка, службовий автомобіль, представницькі видатки і т.д. Іноді, якщо керівника очікує робота на «виїзді», однією із складових пакета може стати покупка або оренда житлоплощі (для нього і його родини) і надання суми на облаштування.

Система грейдів є свого роду корпоративним «табелем про ранги», в якому кожному кластеру (грейду) посад відповідає свій рівень заробітної плати. Грейдинг – це метод створення універсальної ієрархії посад (рангів) для всього персоналу компанії; система оцінки, що дозволяє визначити прийнятні для всіх працівників рівні компенсації на основі зіставлення відносної цінності для компанії різних ділянок роботи (посад). Процедуру грейдування слід розглядати як практичний інструмент, який дає змогу повніше врахувати індивідуальні потреби підприємства у диференціації постійної частини заробітної плати.

Головною перевагою системи грейдинга є переклад нематеріального показника «цінність роботи співробітника» в грошовий еквівалент.

Список використаних джерел:

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
2. Костишина Т.А. Формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці як чинник мотивації інноваційної діяльності / Т.А. Костишина // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетингом в контексте стратегии развития Украины: сб. науч. трудов в 3 т. – Т. 2 / НАН Украины ; Ин-т экономики промышленности. – Донецк, 2007. – С. 222–229.
3. Гриненко А.М. Сучасні тенденції оплати праці у сфері досліджень і розробок в Україні [Текст] / А.М. Гриненко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – №2, Т.2. – С. 34–38.