

УДК 331.2

А.В. Холодницька, канд. екон. наук, ст. викладач**К. В. Сокол**, студентка

Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА НАПРЯМИ ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ В ЧЕРНІГІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

У статті досліджена політика мотивації персоналу на підприємствах Чернігівської області, теоретичні й методологічні аспекти організації заробітної плати, запропоновано перспективні напрямки розвитку мотиваційних процесів та їх вплив на управління персоналом з урахуванням пропозицій провідних вітчизняних учених та з використанням зарубіжного досвіду.

Ключові слова: заробітна плата, середня заробітна плата, мінімальна заробітна плата, стимулювання, мотивація.

В статье исследована политика мотивации персонала на предприятиях Черниговской области, теоретические и методологические аспекты организации заработной платы, предложены перспективные направления развития мотивационных процессов и их влияние на управление персоналом с учетом предложений ведущих отечественных ученых и с использованием зарубежного опыта.

Ключевые слова: заработная плата, средняя заработная плата, минимальная заработная плата, стимулирование, мотивация.

The article studied the policy motivation in Chernihiv region enterprises, theoretical and methodological aspects of salary offered promising directions of motivational processes and their impact on personnel management considering offers numerous scientists and using foreign experience.

Key words: wages, average wages, minimum wages, incentives, motivation.

Головним фактором, що спонукає людину до праці, є потреба в одержанні коштів для задоволення своїх матеріальних та духовних потреб. Усвідомлена необхідність перетворюється у свідому мету, що визначає поведінку працівника, його трудову активність. Хоча праця в Україні розглядається переважно як спосіб заробітку, можна припустити, що потреба в коштах буде рости до певної межі (що залежить від рівня життя), після якої гроші стануть умовою нормального існування, збереження людської гідності.

Постановка проблеми. Мотиваційний аспект управлінської діяльності відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного функціонування підприємств. Згідно з теорією мотивації мотиваційний процес розглядається як сукупність послідовних дій, спрямованих на забезпечення зацікавленості працівників у результатах їх діяльності. Організація оплати праці є ключовою складовою системи мотивації та основою соціально-трудових відносин найманих працівників, роботодавців і держави, що впливає як на ефективність управління трудовими ресурсами, так і на фінансово-економічні результати функціонування підприємств.

Від чітко розробленої ефективної системи мотивації залежить як підвищення соціальної і творчої активності працівників, так і кінцеві результати діяльності підприємств різних форм власності і сфер діяльності.

Дослідження питань мотивації персоналу в контексті оплати праці не втрачає актуальності, оскільки заробітна плата є дуже важливою складовою мотивації та ланкою системи соціально-трудових відносин і найскладнішою у вирішенні соціально-економічною проблемою. З одного боку, вона є визначальним джерелом грошових доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту їхніх сімей, з іншого – істотною частиною витрат виробництва і водночас головним чинником забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці, її продуктивності, збільшенні обсягів виробництва продукції, наданні послуг. До того ж, заробітна плата є базою для нарахування єдиного соціального внеску до Пенсійного фонду України й утримань податку з доходів фізичних осіб до бюджету [1]. Тому питання, пов'язані із заробітною платою, є дуже важливими не тільки для працівників, а й для роботодавців і держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні, методологічні та економіко-організаційні проблеми організації заробітної плати та її стимулювання завжди були предметом наукових досліджень провідних українських та зарубіжних учених-економістів. Ці питання вивчали Л. Андрущенко, Д. Богиня, Н. Бондар, Л. Бунтовська, В. Воротін, О. Гаєвський, О. Грішнова, Г. Завіновська, О. Єськов, А. Калина, А. Колот, В. Лагутін, Н. Лук'янченко, І. Новак, Н. Побережна, Г. Семенов, С. Соломонов та багато інших.

Невирішені частини досліджуваної проблеми. Незважаючи на значні досягнення у вирішенні питань забезпечення дієвості системи мотивації персоналу, потребує додаткового вивчення проблема реформування системи мотивації працівників у зв'язку з появою нових та удосконаленням діючих її складових, впровадженням сучасних систем заробітної плати, удосконаленням законодавства, розвитком науки та передового досвіду, а також з урахуванням регіональних особливостей.

Метою статті є дослідження сучасних аспектів політики мотивації персоналу в частині заробітної плати, визначення ключових напрямків її реформування в нинішніх умовах.

Виклад основного матеріалу. Підтримуємо думку А. Колота, що мотивація персоналу включає багато складових мотивів: до трудової діяльності, тобто спонукання персоналу до ефективної роботи, що забезпечує необхідні винагороди й задовольняє наявні потреби; до стабільної та продуктивної зайнятості, а також розвитку конкурентоспроможності працівника. Стимулювання праці ефективно тільки у тому випадку, коли органи управління уміють досягати і підтримувати такий рівень роботи, за який платять. Ключовим фактором мотивації персоналу в Чернігівській області насамперед виступає система оплати праці [7].

Коли заробітна плата низька та її розмір наближається до прожиткового мінімуму, гроші спонукають до дії більшу кількість працівників та стають одним з головних факторів мотивації. Наприклад, в ієрархії потреб Маслоу гроші задовольняють основні потреби виживання та безпеки, можуть задовольняти потребу в самоповазі, престижі і статусі. Мотивація віддзеркалює цінності ринкової економіки – посилення зв'язку заробітку з результатами роботи.

Закон України «Про оплату праці» визначає економічні та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати [1].

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Трудові доходи працівника зазвичай визначаються його особистим трудовим внеском з урахуванням кінцевих результатів діяльності підприємства або фірми. Вони регулюються податками і максимальними розмірами не обмежуються. Мінімальний розмір оплати праці встановлюється законодавством.

Поділяємо погляди Д. Богині та О. Грішнєвої, що заробітна плата – це одна з найважливіших і найскладніших економічних категорій, оскільки вона є одночасно й основним джерелом доходу найманих працівників, і суттєвою часткою витрат виробництва для роботодавців, і ефективним засобом мотивації працівників. Заробітна плата виступає найважливішим засобом підвищення зацікавленості працівників у результатах їхньої праці, її продуктивності, збільшенні обсягів виробництва продукції, наданні послуг [3].

В. Лагутін стверджує, що необхідно створювати економічно достовірну та обґрунтовану інформацію про виконання нормативів та динаміки трудових показників, стежити за дотриманням співвідношення росту продуктивності праці та заробітної плати, за зменшенням невиробничих витрат, прихованих та явних втрат робочого часу, стимулювання праці на підприємстві. На основі цієї інформації здійснюється контроль за використанням робочого часу на підприємстві, впровадженням прогресивних методів праці, дотриманням правильного співвідношення між ростом продуктивності праці та заробітної плати [8].

Група науковців у складі: Н. Бондар, В. Воротіна, О. Гаєвського, А. Калини вважає, що з метою підвищення ефективності суспільного виробництва система заробітної плати повинна стимулювати зацікавленість працівників, спеціалістів у кінцевих результатах діяльності, сприяти диференціації оплати праці залежно від її кількості та якості, раціональному витрачання коштів на заробітну плату, дотриманню встановлених співвідношень між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати [4].

Для дослідження мотиваційного впливу заробітної плати на результати діяльності підприємств різних видів економічної діяльності проаналізуємо динаміку середньої номінальної заробітної плати у Чернігівській області (табл.).

Таблиця

Динаміка середньої номінальної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2012 році в Чернігівській області

Вид діяльності	Січень, грн	Грудень, грн
Середня номінальна заробітна плата	2039	2498
Сільське господарство	1476	1946
Лісове господарство	1777	2561
Промисловість	2383	2866
Добувна промисловість	3676	3705
Переробна промисловість	2037	2511
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	2983	3632
Будівництво	1824	2108
Торгівля	1604	1869
Діяльність готелів та ресторанів	1440	1752
Діяльність транспорту та зв'язку	2174	2597
Фінансова діяльність	3423	3673
Операції з нерухомим майном, оренда	1982	2403
Державне управління	2458	3876
Освіта	2151	2389
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1815	2169
Надання індивідуальних та комунальних послуг	1950	2410

Джерело: складено за даними Державного комітету статистики України.

За даними таблиці можемо простежити позитивну динаміку номінальної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2012 році в Чернігівській області. Заробітна плата за досліджуваний період підвищилася. Найбільше її зростання відбулося в державному управлінні – на 1418 грн, лісовому господарстві – на 784 грн, виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води – на 649 грн. Збільшилась заробітна плата робітників, зайнятих у сільському господарстві – до 1946 грн. Такому зростанню сприяло те, що у 2011 році Чернігівщина отримала рекордний урожай зернових – близько 2,5 млн т, найвищий за останні 15 років валовий збір картоплі – більше 1,7 млн т, значний ріст виробництва інших видів рослинницької продукції. Оскільки розмір заробітної плати зріс, то і зацікавленість працівників, відповідно, зросла, що повинно сприяти збільшенню обсягів виробництва та продуктивності.

За січень-грудень 2012 року середня заробітна плата в області становила 2498 грн, що перевищує її розмір за відповідний період попереднього року на 17,7 % та забезпечує рівень прожиткового мінімуму для працездатних осіб (1134 грн) більше ніж у 2 рази [14].

Оскільки розмір середньої заробітної плати залежить від розміру законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, необхідно простежити динаміку їх змін (рис. 1).

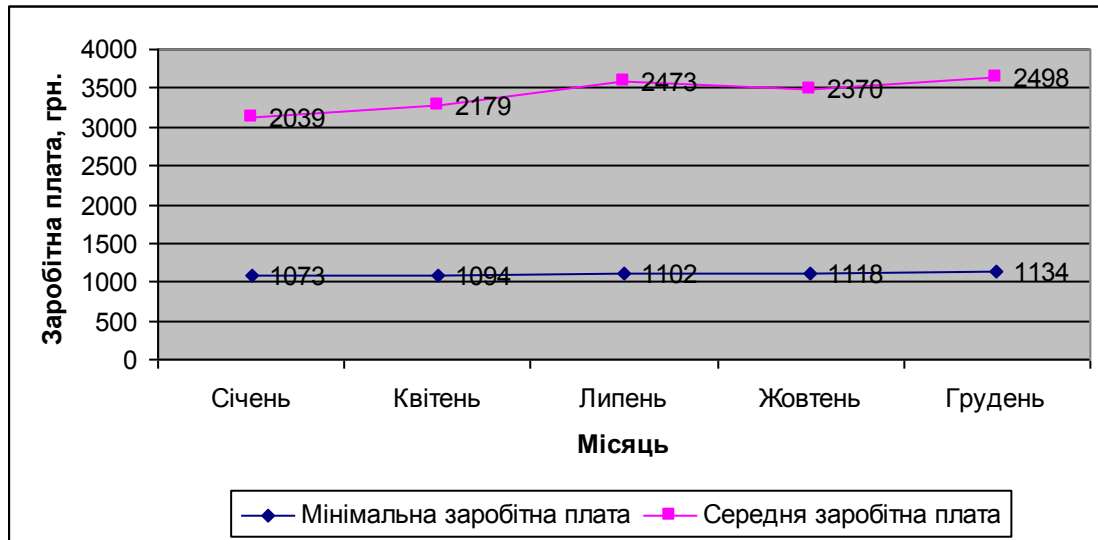


Рис. 1. Динаміка середньої заробітної плати по Чернігівській області та мінімальної заробітної плати по Україні в 2012 році

Джерело: складено за даними Державного комітету статистики України.

Як бачимо, різниця середньої заробітної плати та мінімальної має позитивну динаміку. На початку досліджуваного періоду маємо такі розміри заробітних плат: мінімальна – 1073 грн, середня – 2039 грн. На кінець вже спостерігаємо їх збільшення – відповідно 1134 грн і 2498 грн.

Погоджуємося з С. Соломоновим, що для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулювальну функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. При цьому її рівень в Україні значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу. В той же час, на деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата “у конвертах”. На це слід звернути особливу увагу [13].

Об'єктивною основою розвитку сучасних форм оплати праці є тенденція до забезпечення повної самостійності підприємств у питаннях найму та оплати праці, розмежування сфери державного і договірної регулювання цих відносин на підприємствах незалежно від форм власності. Тому розмір заробітної плати в Чернігівській області і по Україні неоднаковий. Проаналізуємо динаміку зміни середньомісячної плати в Чернігівській області порівняно із середньомісячною заробітною платою по Україні (рис. 2).

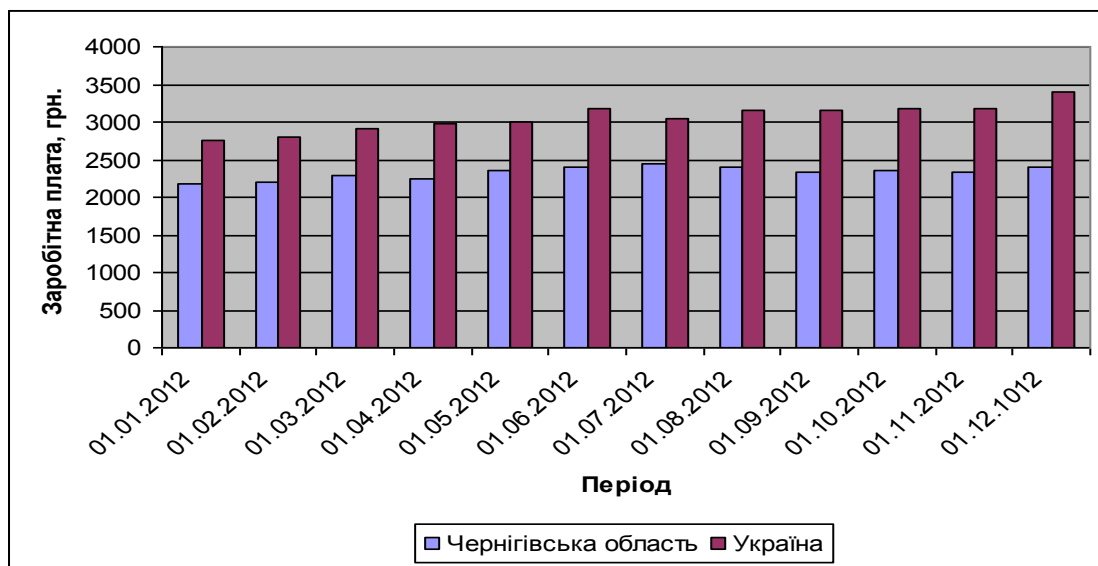


Рис. 2. Динаміка зміни середньомісячної плати в Чернігівській області порівняно із середньомісячною заробітною платою по Україні

Джерело: складено за даними Державного комітету статистики України.

Середньомісячна заробітна плата по Україні значно вища, ніж у Чернігівській області, оскільки більшість промислових та сільськогосподарських підприємств області працюють не на повну потужність та мають невисокі результативні показники, що в свою чергу впливає на розміри заробітної плати. Велика кількість економічно активного населення виїжджає до інших областей у пошуках роботи, оскільки рівень заробітної плати там вищий.

Для стимулювання праці на підприємствах Н. Лук'янченко, Л. Бунтовська пропонують підвищити мотиваційний вплив за допомогою преміювання, доплат та надбавок [9]. Необхідно зауважити, що, з одного боку, рівень премії як форма стимулювання працівників виробничої діяльності повною мірою залежить від результатів діяльності підприємства, і навпаки, результат господарювання залежить від практичної організації системи преміювання окремих категорій персоналу. Тому погоджуємося з думкою Г. Семенова та Л. Андрущенка, які вважають, що в сучасних умовах системи матеріального й морального заохочення повинні так побудувати відносини в колективі, щоб психологічний клімат сприяв поліпшенню працездатності, підвищенню ефективності виробництва [12].

Розробляючи положення про оплату праці та преміювання, необхідно розширювати практику персоналізації ставок і окладів найбільш кваліфікованим працівникам, орієнтованим на підвищення ефективності праці. До переліку факторів та критеріїв оцінювання умов преміювання слід включати рівень кваліфікації, ступінь відповідальності виконаної роботи, рівень професійної майстерності, ініціативності, стаж роботи та результати кваліфікаційної атестації робітників [5].

Н.М. Побережна визначила, що запроваджуючи систему винагород, потрібно пам'ятати, що занадто малі їх розміри можуть розчарувати працівника і не стимулюватимуть його до роботи [11].

Вважаємо, що не слід заохочувати усіх працівників однаково. Заохочення повинні ґрунтуватися на результатах роботи. Однакове заохочення всіх працівників буде стимулювати середніх або несумлінних робітників й ігнорувати високу продуктивність кращих працівників. Відсутність заохочення працівників, що працюють краще, ніж інші, може привести до того, що наступного разу вони виявлять менше запалу для досягнення високого результату. Мотивація працівників підвищується, якщо вони бачать, як досягнення

цілей підрозділу й організації допомагає їм у досягненні власних цілей, а також, якщо вони попередньо проінформовані про те, що вони повинні робити, щоб одержати винагороду. Успішний вплив на трудову мотивацію персоналу неможливий без регулярного зворотного зв'язку у вигляді оцінки ефективності впливу кожного з мотивів [9].

При мотивації працівників, які здійснюють функції управління, треба враховувати ініціативність, організаторські здібності, оперативність, об'єктивність, здатність мислити перспективно, бачити невикористані резерви, спроможність узагальнювати, аналізувати, творчо усвідомлювати й застосовувати на практиці досягнення науки і техніки [6].

Виявлення проблем організації матеріального стимулювання праці на підприємствах України підтверджує недосконалість сучасної політики мотивації персоналу та потребу її реформування за визначеними напрямками, головним з яких є інтеграція інтересів і цілей працівників з інтересами та цілями підприємства. Важливо, щоб усі запропоновані фактори застосовувалися одночасно та якісно. Лише тоді вони дадуть бажаний ефект [6].

Досвід країн з розвинутою економікою у питаннях оплати праці переконливо свідчить про те, що в Україні варто здійснити такі кроки:

- індивідуально встановлювати оклад кожного працівника;
- один раз на рік оклади робітників переглядати;
- заробітна плата повинна об'єктивно відображати здобутки та напрацювання працівника;
- оплата праці нових працівників повинна бути дещо меншою, оскільки незалежно від кваліфікації незнання ситуації зменшує віддачу.

Таким чином, дослідження показали, що в сучасних умовах розвитку Чернігівської області основними визначальними мотиваційними факторами, які посилюють стимулювання працівників підприємств до продуктивної праці, є:

- матеріальне заохочення за виконану роботу;
- персональна відповідальність за результати праці;
- зв'язок між результатами праці та її оплатою;
- підвищення професійної підготовки і кваліфікації працівників;
- можливість та упевненість у кар'єрному зростанні.

Вітчизняні дослідники вважають, що для підвищення продуктивності праці необхідно запровадити соціальний пакет. І. Новак визначив соціальний пакет, як надання роботодавцем певних благ у вигляді пільг, компенсацій особистих витрат, пов'язаних з роботою (наприклад, на мобільний зв'язок, транспорт, оренду або придбання житла в іншому місті), привілеїв і соціальних гарантій, які перевищують розмір основної заробітної плати [10]. На наш погляд, соціальний пакет має стимулюючу роль і є досить важливим інструментом впливу на працездатність і впевненість працівника, тривалість та успішність його трудових відносин. Використання роботодавцями соціального пакета сприятиме ефективному мотиваційному впливу на результати праці діяльності кожного працівника.

Висновки і пропозиції. Отже, заробітна плата, як складова системи мотивації персоналу, повинна стимулювати зацікавленість працівників та спеціалістів у результатах праці, сприяти диференціації оплати праці залежно від її кількості та якості, раціональному витрачання коштів на заробітну плату, випереджаючим темпам зростання продуктивності праці порівняно з її оплатою. Стосовно безпосередньо діючих систем оплати праці на підприємствах, то вони повинні створюватися таким чином, щоб забезпечити об'єднання працівників підприємства, стимулювати співробітництво та соціальне партнерство.

Можна сказати, що винагорода – це те, що людина вважає цінним для себе, чого вона прагне досягти і чим би хотіла володіти.

Внутрішні винагороди дає сам процес виконання роботи: відчуття досягнення результату, успіху, самоповаги, зміст і значущість виконаної роботи, компетенція, кваліфікованість та ін. Зовнішні винагороди – це все те, що пропонує працівникові організація за виконання службових обов'язків.

Заробітна плата працівника повинна збільшуватись відповідно до мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму. Також треба підвищити компенсаційні виплати, окремі виплати соціального характеру.

Удосконалення організації оплати праці на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, яке включає: – встановлення оптимальних співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників; – впровадження гнучких форм і систем оплати праці; – розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці з метою підвищення мотивуючої та стимулюючої ролі тарифних систем; – удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці; – покращання нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати; – обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати; – запровадження колективного регулювання заробітної плати.

Список використаних джерел

1. *Про оплату праці* [Електронний ресурс] : Закон України від 24.03.95 р. № 108/95-ВР. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
2. *Про затвердження Інструкції про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування* [Електронний ресурс] : Постанова Правління Пенсійного фонду України від 27.09.2010 № 21-5. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0994-10>.
3. *Богиня Д. П.* Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 2-ге вид., стер. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с. – (Вища освіта XXI століття).
4. *Бондар Н.* Економіка підприємства : навчальний посібник / Н. Бондар, В. Воротін, О. Гаєвський ; за заг. ред. А. В. Калини ; Міжрегіональна академія управління персоналом. – К. : МАУП, 2006. – 350 с.
5. *Завіновська Г. Т.* Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
6. *Іонова Н. В.* Удосконалення системи організації оплати праці [Електронний ресурс] / Н. В. Іонова. – Режим доступу : <http://masters.donntu.edu.ua>.
7. *Колот А. М.* Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002.
8. *Лагутін В. Д.* Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем оплати праці / В. Д. Лагутін // Економічна теорія. – 2010. – № 1. – С. 29-38.
9. *Лук'янченко Н. Д.* Мотивація персоналу : навчальний посібник / Н. Д. Лук'янченко, Л. Л. Бунтовська. – Донецьк : ДонНУ, 2004. – 302 с.
10. *Новак І.* Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 6-10.
11. *Побережна Н. М.* Удосконалення системи організації оплати праці [Електронний ресурс] / Н. М. Побережна ; НБУ ім. Вернадського. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/vcpi/>.
12. *Семенов Г. А.* Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці / Г. А. Семенов, Л. О. Андрущенко // Держава та регіони. Серія: економіка та підприємництво – 2009. – № 2. – С. 180-187.
13. *Соломонов С.* Становлення системи оплати праці на підприємстві / С. Соломонов // Довідник економіста. – 2009. – № 6.
14. *Статистика праці* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.