

УДК 331.215.3;331.28

**ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ЗАСІБ СТИМУЛЮВАННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ З ВИРОБНИЦТВА
БУДІВЕЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ****Лутай Л.А., д.е.н.***Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України
Міністерства соціальної політики України, м. Київ*

В статті досліджено тенденції динаміки середньомісячної заробітної плати та продуктивності праці на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів України. Зростання продуктивності праці є запорукою підвищення рівня трудового життя населення. Розмір матеріальної винагороди має заохочувати працівників до зростання результативності праці. Підтримка співвідношення, за якого темпи зростання продуктивності праці випереджають темпи збільшення рівня її оплати, є необхідною для створення в компаніях накопичень, що забезпечують розширене відтворення і розвиток. Стимулювати ділову поведінку співробітників, направляти їх на виконання основних функцій і досягнення цілей організації покликана система компенсації. В статті окреслено аспекти, які сприяють застосуванню погодинної форми оплати на підприємствах, а також визначено переваги на недоліки тарифної системи. Представлено переваги та можливості системи грейдування. Визначено, що компенсаційний пакет, що включає базову заробітну плату, систему соціальних пільг і премій, являє собою універсальний інструмент, за допомогою якого вирішуються основні завдання ефективною діяльністю виробництва: зростання продуктивності праці і як наслідок – підвищення ефективності інвестицій в персонал, зниження зарплатомісткості; поліпшення морально-психологічного клімату в колективі; залучення конкурентного персоналу тощо. Запропоновано пріоритетні напрями роботи з регулювання проблем заробітної плати на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів.

Ключові слова: заробітна плата, продуктивність праці, форми оплати праці, система грейдування, компенсаційний пакет

UDC 331.215.3;331.28

**WAGES AS A MEANS OF STIMULATING
LABOR PRODUCTIVITY AT CONSTRUCTION
MATERIALS PRODUCING' ENTERPRISES****Lutay L., Dr. of Econ.Sc.***Ukrainian State Employment Service Training Institute (USESTI)
of the Ministry of Social Policy of Ukraine, Kyiv*

In the article the tendencies of the average monthly wage and productivity at the enterprises on manufacture of building materials of Ukraine are investigated. The growth of labor productivity is a guarantee of an increase in the standard of living of the population. The material remuneration of employees should be higher than the more

effective their work. The support of such a ratio, when the growth rate of labor productivity is ahead of the rate of increase in wages, is necessary for the creation of accumulation in companies that provide enhanced reproduction and development. Stimulating the business behavior of employees, directing them to fulfill the main functions and achieving the goals of the organization is called a compensation system. The article outlines aspects that contribute to the use of hourly form of payment at enterprises. The advantages and deficiencies of the tariff system of payment at the enterprises are determined. Advantages and opportunities of the grading system are presented. It is determined that the compensation package (which includes basic salary, social benefits and bonus system) is a universal tool, which solves the main tasks of effective company's activity: increase of labor productivity and consequently – increase of efficiency of investments in personnel, reduction of salary capacity; improvement of the moral and psychological climate in the team; attraction of competitive personnel, etc. The priority directions of work on regulation of wage problems at the enterprises of the branch are offered.

Keywords: wages, labor productivity, forms of remuneration, grading system, compensation package.

Актуальність проблеми. Чим вищим є рівень мотивації працівника до трудової діяльності, тим ефективніше він виконує свою роботу, тим більшим є його прагнення до саморозвитку, підвищення кваліфікації, лояльнішим – ставлення до підприємства. Адже працівникові властиво ідентифікувати свої цілі зі стратегічними цілями розвитку компанії. В результаті це призводить до зростання продуктивності праці, в цілому, прибутковості бізнесу в реальному секторі економіки. Отож, доцільно загострити увагу на вирішенні важливої наукової проблеми, яка пов'язана з дослідженням ролі процесу цілеспрямованої побудови і використання ефективної системи оплати праці на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми заробітної плати в Україні є предметом дослідження багатьох знаних науковців, до числа яких входять В. Андрієнко, А. Афонін, Д. Богиня, М. Ведерніков, О. Грішнова, А. Єськов, Н. Ільєнко, А. Калина, В. Ковальов, А. Колот, Н. Лукьянченко, Ю. Малаховський, М. Семикіна, Р. Тульчинський, Н. Шалімова, Л. Фільштейн та інші. У своїх працях вони ґрунтовно розглядають найважливіші проблеми оплати праці в умовах сучасної економіки. При цьому найбільша увага приділяється вивченню основних чинників, які впливають на величину заробітної плати та пошуку її оптимального рівня. Аналіз наукових джерел дав змогу констатувати, що у науковій літературі нарівні використовується значна кількість

трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими підходами дослідників. Однак, принципово її слід розглядати з кількох позицій, щонайменше, роботодавця та працівника.

Відсутність єдиного підходу до розуміння сутності заробітної плати, особливостей та засобів її реалізації в сучасний період, вирішення нагальної проблеми перетворення у дієвий засіб стимулювання ефективності праці на підприємствах сфери матеріального виробництва, диференціації, розширення переліку інструментів державного регулювання, спонукає нас до подальшого вивчення цього питання.

Метою статті є дослідження феномену заробітної плати як одного із дієвих засобів стимулювання ефективності праці на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів в Україні.

Викладення основного матеріалу. У ст. 14 Податкового кодексу України визначено, що під терміном “заробітна плата” слід розуміти основну та додаткову заробітну плату, заохочувальні та компенсаційні виплати або інші виплати та винагороди, які виплачуються (надаються) платникові податку у зв’язку з відносинами трудового найму згідно закону [5]. Таке тлумачення переслідує, передовсім, фіскальні цілі.

Згідно Закону України “Про оплату праці”, заробітна плата – винагорода, обчислена в грошовому еквіваленті, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [3].

Достатня правова урегульованість питань розуміння сутності заробітної плати поєднується з існуванням наукової проблеми практичного перетворення системи оплати у дієвий засіб стимулювання ефективності праці на підприємствах реального сектору економіки.

З цією метою слід зауважити, що для теоретичного вирішення проблеми слід чітко розрізнити підходи до формування рівня оплати праці з точки зору різних сторін організації виробничого процесу – роботодавця та працівника. З точки зору найманого працівника заробітна плата є основною частиною трудового доходу, отриманого від реалізації персональної здатності до праці, яку він прагне максимізувати. З позицій роботодавця, заробітна плата є елементом собівартості продукції заощадливого виробництва, лише одним з чинників мотивування працівників до досягнення результатів виробничої діяльності [7].

Простежимо динаміку середньомісячної заробітної плати у 2007-

2016 роках на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів України (рис. 1).

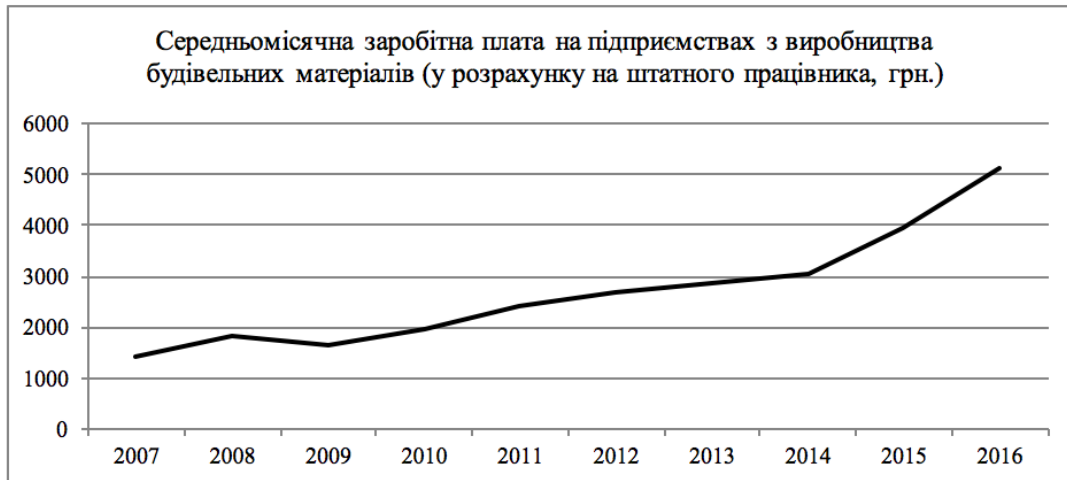


Рис.1. Динаміка середньомісячної заробітної плати на підприємствах галузі у 2007-2016 рр.

Джерело: [2]

Аналіз показав, що протягом 2007-2016 рр. відбувалося постійне, невинне зростання заробітної плати працівників. Середньомісячна заробітна плата в досліджуваній сфері діяльності за окреслений період зросла на 3704 грн. або в 3,57 рази (протягом того ж часу ціни в Україні зросли у 3,16 рази (індекс інфляції), тобто реальна заробітна плата з 2007 р. майже не збільшилась) і становила у 2016 році 5144 грн., тоді як в середньому по промисловості – 5902 грн., відповідно, ріст на 3538 грн., або 2, 8 рази.

Загальновідомо, що заробітна плата повинна залежати від продуктивності праці. Динаміку продуктивності праці на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів у 2007-2016 рр. наведено на рис.2.

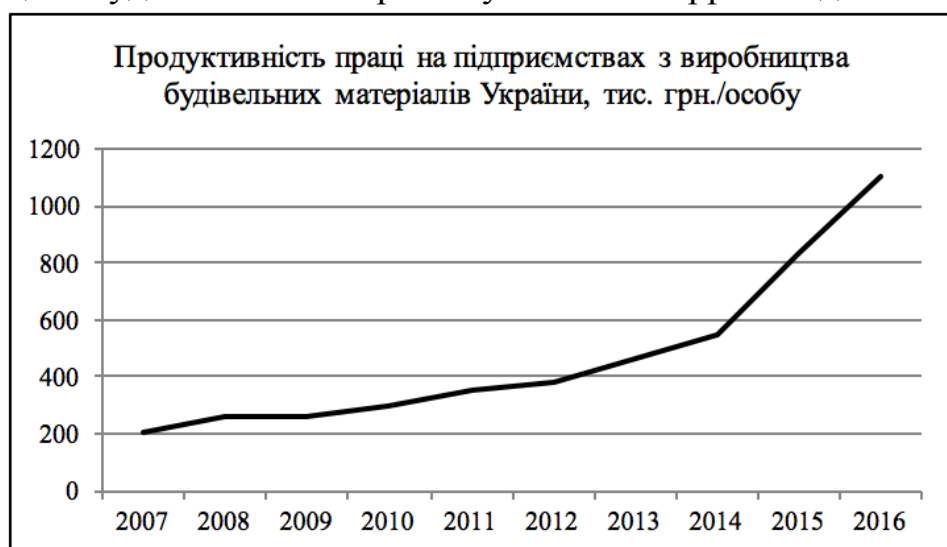


Рис. 2. Динаміка продуктивності праці на підприємствах галузі у 2007-2016 рр.

Джерело: [2]

Так, продуктивність праці на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів в Україні протягом 2007-2016 рр. зросла у 5 разів. Порівнюючи досліджувані підприємства з підприємствами інших видів промислової діяльності, відзначимо, що виробництво будівельних матеріалів у 2016 році займало 5 місце з 10 за рівнем продуктивності праці персоналу.

Відтак, за рівнем продуктивності праці виробництво будівельних матеріалів поступалось таким галузям, як виробництво коксу; металургійне виробництво; виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів. Продуктивність праці персоналу галузі у 2016 році була нижчою за середній рівень по промисловості України на 17,7 тис. грн. / особу.

Нами здійснено порівняння динаміки темпів зростання середньомісячної заробітної плати і темпів зростання продуктивності праці на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів у 2007-2016 рр. (рис. 3).

На підприємствах галузі України продуктивність праці зростала більш високими темпами, ніж середньомісячна заробітна плата, у 2009, 2013, 2014, 2015 роках, зворотні процеси спостерігались у 2008, 2010, 2011, 2012 і 2016 роках.



Рис. 3. Динаміка темпів зростання середньомісячної заробітної плати і темпів зростання продуктивності праці на підприємствах галузі у 2007-2016 рр.

Джерело: [2]

В системі стимулювання праці на багатьох підприємствах провідне місце займає заробітна плата, яка є головним джерелом підвищення добробуту персоналу. Оплата праці відіграє двояку роль: з одного боку,

вона виступає головним джерелом доходів, з іншого – є основним важелем матеріального стимулювання росту і підвищення ефективності виробництва.

З метою підвищення мотивації до праці, доцільним видається запровадження у практиці роботи підприємств з виробництва будівельних матеріалів системи наступні заходів. Зокрема, стимулювати ділову поведінку співробітників, направляти їх на виконання основних функцій і досягнення цілей організації покликана система компенсації. Так, компенсаційний пакет, що включає базову заробітну плату, систему соціальних пільг і премій, являє собою універсальний інструмент, за допомогою якого вирішуються основні завдання ефективної діяльності компанії: зростання продуктивності праці і як наслідок – підвищення ефективності інвестицій в персонал, зниження зарплатомісткості; поліпшення морально-психологічного клімату в колективі; залучення конкурентного персоналу тощо.

Конкретні напрями створення і розвитку організаційних програм, що забезпечують заохочення активної поведінки і високого рівня ефективності діяльності, які сприяють досягненню головних організаційних цілей, визначаються стратегією винагороди. Відповідно до цієї стратегії, кожна організація використовує власну систему компенсації, яка відображає поставлену перед нею мету, управлінську філософію керівників, усталені традиції і враховує наявні ресурси підприємства.

Стимулююча роль заробітної плати проявляється в її розподілі згідно з результатами праці, її продуктивністю і якістю, у формуванні зацікавленості працівників у кінцевих результатах діяльності, а також в поєднанні індивідуальних інтересів з колективними. Фактором посилення матеріальної зацікавленості працівників у результатах і зростанні продуктивності праці служить диференціація заробітної плати в залежності від їх кваліфікації, займаних посад, професійних компетенцій (грейдингова або тарифно-кваліфікаційна система) [4].

Ефективність діяльності будь-якого підприємства залежить від існуючої форми оплати праці. Як відомо, найбільш інтенсивно використовуються дві основні форми оплати праці: відрядна і погодинна. Найбільш поширеною формою оплати праці є погодинна. Розглянемо аспекти, які сприяють застосуванню погодинної форми оплати праці, зокрема, на підприємстві з виробництва будівельних матеріалів:

– у зв'язку з прогресом у всіх сферах діяльності, не всі підприємства можуть гнучко підлаштовуватися під їх нові умови, а погодинна система не вимагає жорсткої залежності від умов конкретної діяльності;

– окремі підприємства задіяні у виробництвах, де випуск продукції строго регламентовано і перевиконання плану може призвести не до збільшення прибутку, а, навпаки, до збитків;

– оскільки сформований менталітет вітчизняного працівника засновано на участі у колективній праці, керівник виконує контролюючу функцію, коли кожен співробітник, працюючи не на швидкість, а на якість, відчуває свій внесок до спільної справи;

– за даної форми оплати праці знижується плинністю кадрів, а можливі перебої з постачанням сировини ніяк не впливають на рівень оплати праці;

– застосування погодинної форми оплати праці сприяє формуванню сприятливого психологічного клімату навіть за умов внутрівиробничої конкуренції, зменшує рівень напруги в трудовому колективі.

Основою системи організації праці в Україні є тарифна система, як визначено у статті 96 Кодексу законів праці про працю. Ця система включає до свого складу тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт у залежності від їх складності, а робітників – у залежності від їх кваліфікації, тарифних ставок (посадових окладів).

До переваг тарифної системи оплати праці відносяться:

– при визначенні розміру винагороди за працю вона дозволяє враховувати її складність і умови виконання роботи;

– здатність забезпечувати індивідуалізацію оплати праці з урахуванням досвіду роботи, професійної майстерності, безперервного трудового стажу роботи на підприємстві;

– можливість враховувати показники інтенсивності праці (об'єднання професії);

– можливість гнучкого врахування особливостей виконання роботи в умовах, які відрізняються від нормальних (нічні та надурочні, вихідні та святкові дні). Компенсування цих особливостей здійснюється за використання доплат і надбавок до тарифних ставок і окладів [1].

До недоліків тарифної системи оплати праці слід віднести такі її особливості:

- диференціація заробітної плати за тарифною системою здійснюється переважно на підставі формальних показників, які можуть з більшою або меншою ймовірністю свідчити про високу якість праці конкретного робітника, але недостатньо відобразити реальні обсяги виконаних робіт;

- за системи формуються понижені можливості до заохочення конкретних робітників і мотивації до праці за досягнення особливих результатів;

- практично відсутні можливості формування за рахунок заробітної плати системи спонукальних мотивів масового підвищення якості роботи працівників;

- низький розмір тарифних ставок (окладів) [6].

Форми та системи оплати праці, які використовуються в даний час на більшості вітчизняних підприємств з виробництва будівельних матеріалів, морально застаріли. Це виявляється в тому, що більшість з них не враховують ні специфіку роботи підприємства в сучасних умовах, ні відповідальність за результати праці персоналу. Як показує досвід матеріального стимулювання працівників закордонних фірм, вирішення цієї проблеми полягає у розробці та впровадженні альтернативної системи посадових окладів – системи грейдів.

Фахівці відзначають, що система грейдів ідеально підходить для великих підприємств, адже вони пов'язують оплату праці і логіку бізнесу, забезпечують необхідну прозорість і, що є особливо цінним, широко апробовані.

Останнім часом українські компанії в умовах наростаючої конкуренції все більше приділяють увагу питанням мотивації персоналу – як матеріальної, так і нематеріальної.

За умов розвитку підприємництва та існування різних форм власності заробіток працівника вже не визначається розміром гарантованого фонду оплати праці, а все більше залежить від кінцевих результатів і доходів від діяльності підприємства. Отож, обираючи певну форму заробітної плати та конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє не лише інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників, але й результатами діяльності підприємства [8].

Система грейдів є свого роду корпоративним “табелем про ранги”, в

якому кожному кластеру (грейду) посад відповідає свій рівень заробітної плати. Грейдинг – метод створення універсальної ієрархії посад (рангів) для всього загалу персоналу компанії, система оцінки, що дозволяє визначити прийнятні для працівників рівні компенсації на основі зіставлення відносної цінності 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 грейдингу є редукція якісного показника “цінність роботи співробітника” в грошовий еквівалент. Переваги та можливості системи грейдування представлено в таблиці 1.

Для співробітника компанії	Для підприємства в цілому
<ul style="list-style-type: none"> - усвідомлення місця, яке займає його посада в існуючій ієрархії посад й оцінка її ролі для компанії; - отримання справедливої винагороди за працю – у залежності від рівня складності, відповідальності тощо виконуваної роботи; - оцінка перспективи свого професійного і кар'єрного зростання; - отримання можливості “горизонтального” кар'єрного розвитку (просування щаблями майстерності в рамках однієї посади за рахунок ускладнення завдань, розширення кола відповідальності і повноважень) – зміна грейду і пов'язаного з ними рівня оплати праці; - послідовне набуття нових професійних знань та навичок, необхідних для ефективної роботи 	<ul style="list-style-type: none"> - оптимізація витрат на персонал (переважно не за рахунок формального скорочення фонду оплати праці); - вдосконалення організаційної структури і штатного розкладу; - більш ефективне планування витрат на персонал; - спрощення процедури адміністрування корпоративної системи матеріального стимулювання; - визначення припустимого розміру винагороди для нововведених посад

Джерело: укладено автором на основі [8]

Висновки. Таким чином, в сформованих економічних умовах найважливішим завданням продовжує залишатися підвищення реального розміру заробітної плати у всіх сферах і галузях економіки, на підприємствах усіх форм власності, перетворення її в надійне джерело коштів, що забезпечує гідне існування працівнику і його сім'ї і зростання інвестиційного потенціалу населення.

Пріоритетними напрямками роботи з регулювання проблем заробітної плати в на підприємствах галузі повинні стати:

- послідовне підвищення розміру оплати праці;
- вдосконалення системи оплати праці працівників (запровадження передового вітчизняного та зарубіжного досвіду, зокрема, системи грейдів, компенсаційного пакету);
- розвиток системи регулювання заробітної плати на основі

колективних договорів і тарифних угод в системі соціального партнерства та усунення на цій основі не виправдано високої диференціації в оплаті праці за категоріями працівників, галузями і територіями;

- створення правових, економічних та організаційних умов, які забезпечують своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати;
- формування концепції державної політики щодо сприяння підвищенню продуктивності праці і вдосконалення нормування праці на підприємствах і в організаціях реального сектора економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Глущенко Е.В. Влияние оплаты труда на эффективность работы предприятия [Електронний ресурс] / Е.В. Глущенко // Территория науки. – 2016. – № 3. – Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-oplaty-truda-na-effektivnost-raboty-predpriyatiya>
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Закон України “Про оплату праці” (редакція від 01.01.2017) (зі змінами) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
4. Лобанова Т. Влияние оплаты труда на производительность и эффективность [Електронний ресурс] / Т. Лобанова // Справочник по управлению персоналом. – 2012. – №5. – Режим доступу: <https://www.pro-personal.ru/article/383687-vliyanie-oplaty-truda-na-proizvoditelnost-i-effektivnost>
5. Податковий кодекс (редакція від 01.01.2018 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/nalogovyi-kodeks/rozdil-iii-podatok-1020940.html>
6. Пономаренко П.И. Методы оплаты труда в Украине и их эффективность / П.И. Пономаренко, Т.В. Прорешная // Економіка підприємства: проблеми та перспективи розвитку / Матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. студ., асп. та молодих вчен. (25 грудня 2013 р., м. Дніпропетровськ). – Д.: НГУ, 2014. – С. 55-57.
7. Сьомченко В.В. Заробітна плата як соціально-економічна категорія / В.В.Сьомченко, К.О. Засипко // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2016. – № 1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_eco_2016_1_17
8. Шахно А.Ю. Система грейдуння як сучасна форма оплати праці на підприємстві / А.Ю. Шахно // Інноваційна економіка. – 2013. – № 6. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2013_6_47