

**Панчишак Н.П.**

*ст. викл., ІУПР «КРОК»*

**Орехова А.А.**

*студентка ФММ НТУУ «КПІ»*

## **ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ОДИН ІЗ ЗАСОБІВ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*У даній статті обґрунтовано використання матеріальних інструментів стимулювання персоналу, проаналізовано зв'язок раціонального застосування матеріальних стимулів із успішністю функціонування сучасних організацій, з'ясовано зміст категорії «заробітна плата», здійснена її характеристика як засобу стимулюючого впливу на персонал підприємства з боку керівника.*

**Ключові слова:** заробітна плата, матеріальне стимулювання праці, матеріальні мотиви працівника, управління персоналом, винагорода, економічний ефект, прибутковість організації.

**Вступ.** В сучасних умовах глобалізації та трансформації економічних процесів звернення до західних соціально спрямованих методів стимулювання набуває все більшої вагомості, проте вітчизняні підприємці продовжують свої управлінські концепції базувати на прагненнях робітників виконати здебільшого їхні матеріальні вимоги.

Звичайно, для ефективної та прибуткової побудови бізнесу варто застосовувати досвід провідних країн світу, який базується на новітніх досягненнях сфери управління персоналом. Але зважаючи на сформовану та нині діючу вітчизняну економічно-політичну модель, для українського працівника першочерговими мотивами до здійснення трудової діяльності залишається вирішення матеріальних проблем.

Оскільки заробітна плата є найвідомішим та найбільш вживаним методом матеріального грошового стимулювання праці, то дослідження її змісту, вагомості та впливу на кінцевий економічний результат господарської діяльності є достатньо актуальним. Саме тому вивченням питання заробітної плати як окремої економічної категорії так і в рамках теорій матеріального стимулювання праці займалися Адова І.Б., Берг Л.В., Брич В.Я., Грішнова О., Кочєва Т.Б., Марра Р., Новіков Б.А. та багато інших.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає в розкритті змісту заробітної плати та аналізі її ролі у діяльності персоналу, обґрунтуванні важливості удосконалення застосування системи матеріальних засобів стимулювання на вітчизняних підприємствах.

**Результати дослідження.** Динаміка розвитку ринкової економіки вимагає від сучасних підприємств удосконалення використання уже

наявних форм стимулювання персоналу та застосування новаторських управлінських розробок. Адже без злагодженої, цілеспрямованої, ефективної та стабільної роботи колективу мета отримання максимального прибутку та високих конкурентних позицій у обраному середовищі не буде досягнена.

Власне стимулювання праці є процесом вирішення управлінських проблем шляхом орієнтації на фактичну структуру цінностей та інтересів працівника та на максимальну реалізацію наявного в нього трудового потенціалу [3].

Стимул впливає на трудову поведінку не прямо, а опосередковано, через мотив. Виникнення, а також посилення або ослаблення мотиву пов'язано з дією стимулу, а збудником тієї чи іншої трудової поведінки є внутрішнє усвідомлене спонукання, іменоване мотивом [2].

Найважливішим інструментом стимулювання та мотивації є винагорода – поняття, що охоплює плату за працю, за досягнення в трудовій діяльності. Розрізняють винагороду внутрішню та зовнішню. Внутрішня винагорода являється змістом, метою трудової діяльності або досягнення поставлених цілей, сприймається працівником як цінність. Зовнішня винагорода – це те, що в рамках управління сприймається працівником як стимул (заробітна плата, премії, додаткові виплати) [3]. Винагороду робітник повинен усвідомлювати як сукупність благ, які він отримає в результаті взаємодії з керівником у виконанні поточних обов'язків та в перспективі подальших професійних відносин. Так ось для максимальної віддачі при виконанні певних дій працівником необхідно викликати в нього появу внутрішніх мотивів під дією впливу саме зовнішньої нагороди.

На сьогоднішній день функціонує розроблена структура матеріального стимулювання (зовнішньої винагороди), яка втілилася в практичну діяльність багатьох компаній (рис. 1).

Звичайно, в ідеальних умовах, кінцева мета стимулювання полягає у формуванні працівника не тільки як суто «економічної людини», яка відноситься до праці лише як до неминучого процесу отримання грошей, а й в активації прагнень працювати задля самореалізації, досягнення максимальної результативності та успішності. Проте в нестабільних економічних умовах для нашої країни першочерговим стратегічним завданням є тривіальне заохочення персоналу до трудової активності за рахунок врегульованого процесу виплат хоча б заробітних плат персоналу, мається на увазі дотримання критеріїв своєчасності, регламентованого обсягу та форми. Особливо ці проблеми характерні для робітничого персоналу. Можливо, саме з цього приводу в Україні прослідковується негативна тенденція до втрати робітничими професіями своєї ролі та ваги для суспільства. Адже якщо працівник, власник робочої сили, реально усвідомлює ціну своїх можливостей, йому необхідні гарантії, що вкладена ним праця буде приведена в кінцевий грошовий результат і він не може витратити час на очікування винагороди на конкретному підприємстві, бо

за цей період його ресурси значно знеціняться. Така ситуація в нинішніх умовах ринкової трансформації актуалізується тому, що на сьогоднішній день підприємства отримали можливість самостійного моделювання системи матеріального стимулювання та регулювання часових проміжків оплати праці.



Рис. 1 Система матеріального стимулювання (розроблено на основі [6])

Як економічна категорія та елемент складової ринку праці заробітна плата з точки зору марксистського підходу виступає ціною робочої сили, яка формується на ринку праці зовнішньо по відношенню до конкретного підприємства, містить в собі реальну вартість життя працівників та його сім'ї, можливість ним заощаджувати та отримати страхування на пенсійне забезпечення [4].

Сучасне бачення заробітної плати викладене в Законі України «Про оплату праці», котрий визначає заробітну плату як винагороду, обчислену у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, згідно цього ж закону, встановлюються підприємством у колективному договорі. На обсяг зарплати впливає професійно-кваліфікаційний рівень працівника, складність виконання праці, кінцеві результати його роботи та підприємства в цілому. Тобто, в ринкових умовах, заробітна плата виступає доходом робітника та одночасно є однією із статей витрат для роботодавця та включається до собівартості кінцевого виробленого продукту.

У соціально-економічному ракурсі на заробітну плату покладені функції [7]:

- відтворювальна (як основне джерело доходів населення);
- стимулююча (чим вища якість та результативність праці робітника, тим вищий рівень заробітної плати);
- регулююча (заробітна плата сприяє розподілу трудових ресурсів відповідно до ринкової кон'юнктури регіонів);
- соціальна (забезпечує принцип соціальної справедливості, за якої виконання однакових обов'язків передбачає однакову оплату).

Однак, деякі із зазначених функцій не виконуються, має місце невиконання умов колективних договорів, економія роботодавців на кількості робітників, зниження купівельної спроможності заробітної плати (невідповідність розмірів прожиткового мінімуму розмірам мінімальної заробітної плати), високий розмір заборгованостей по виплатах заробітної плати і зниження впливу на подібну ситуацію профспілок на підприємствах, тіньова виплата зарплат «в конвертах», нелегальна зайнятість. Звичайно, як бачимо із динаміки заборгованостей з виплат заробітної плати за 2008-2013 рр., в останні роки прослідковується тенденція до зниження обсягів боргу, проте, він ще є достатньо високим (рис. 2).

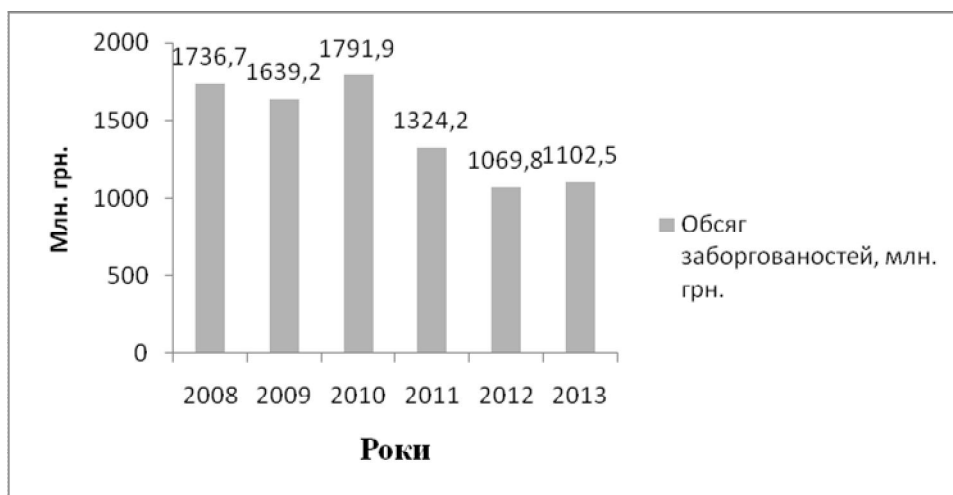


Рис.2 Динаміка заборгованостей з виплат заробітної плати 2008-2013 рр., Україна [5]

Тому на даному етапі очевидно є гармонізація соціально-економічних відносин між учасниками трудових процесів шляхом:

- удосконалення наявної нормативно-правової бази;
- забезпечення обов'язковості виконання законодавчих норм та правил по виплаті заробітних плат через введення додаткового контролю за власниками підприємств;
- освоєння та впровадження управлінцями сучасних надбань у сфері менеджменту та стимулювання персоналу;
- розвиток самосвідомості та відповідальності у власників підприємств по відношенню до робочої сили, яку пропонують їм працівники.

Необхідність створення і підтримки в організації системи управління винагородою персоналу пропорційній загальним цілям та стратегіям розвитку підприємства є надзвичайно актуальною. Оскільки кінцевий наслідок врегулювання системи виплат заробітної плати на вітчизняних підприємствах полягатиме у тому, що знизиться матеріальний та моральний тиск на робітника, він не буде вбачати у меті своєї роботи тільки отримання єдиного джерела доходу, зможе проявити свої здібності у максимальному обсязі, підвищити продуктивність та якість праці, почне реагувати на дію нематеріальних стимулів, тому і результатом вкладених ним ресурсів буде підвищення рівня якості продукту та прибутку організації. Звичайно, що найкращими показниками господарювання характеризуються ті компанії, де найкраще структурована та модифікована система оплати праці персоналу.

**Висновки.** Проблема привілейованості у вітчизняних працівників матеріальних спонукань до праці над моральними гостро постає в сучасних економічно-політичних умовах нашої країни. Виходячи з цього удосконалення та структурування системи виплати заробітної плати у відповідь на потреби громадян стає надзвичайно необхідним. Заробітна плата як засіб впливу матеріального стимулювання являє собою адекватну винагороду роботодавця за отриманий ним кінцевий результат завдяки вкладеній праці його персоналу. Тому вона повинна бути максимально економічно та соціально обґрунтованою.

#### Список використаних джерел

1. Закон України «Про оплату праці» із змінами від 04.07.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
  2. Берг Л. В. Матеріальне стимулювання праці / Л.В. Берг, С.З. Бекирова. – Краснодар, 2008. – 202 с.
  3. Дорогіна О.І. Моделі стимулювання персоналу в організаціях різного типу і виду: [навч. посібн.] / О.І. Дорогіна, М. Г. Синякова, П.С. Слободчикова. – Єкатеринбург, 2011. – 110 с.
  4. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти / О.М. Мартин // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.7. – С. 233-239.
  5. Моніторинг заборгованостей з виплати праці. Динаміка та стан виплати заробітної плати [Електронний ресурс] / Офіційний сайт федерації професійних спілок України – Режим доступу: <http://expert.fpsu.org.ua/monitoring-zaborg-zarplat>
  6. Трифонова І.В. Мотивація персоналу та використання форм матеріального стимулювання на підприємстві [Текст] / І.В. Трифонова // Проблеми та перспективи економіки та управління: матеріали II міжнар. наук. конф.— СПб.: Реноме, 2013.
  7. Шулґінова Л.А. Науково-теоретичні аспекти регулювання оплати праці. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2011-2/doc/1/09.pdf>
-

**Панчишак Н. П., Орехова А.А.**

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ОДНО ИЗ СРЕДСТВ  
МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ  
ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*В данной статье обосновано использование материальных инструментов стимулирования персонала, выяснено содержание категории «зарплата», осуществлена ее характеристика как средства стимулирующего воздействия на персонал предприятия со стороны руководителя.*

**Ключевые слова:** зарплата, материальное стимулирование труда, экономический эффект, прибыльность организации.

**Panchishak N., Orekhova A.A.**

**SALARY AS A MEANS OF MATERIAL INCENTIVES OF DOMESTIC  
ENTERPRISES**

*In this article, justified the use of material incentive instruments personnel found the content category «wages», carried out its characteristics as a means of stimulating effect on the staff of the enterprise from the head.*

**Keywords:** salary, material incentives, economic benefits, the profitability of the organization.

---