

МОТИВАЦІЙНА ФУНКЦІЯ ТАРИФНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ

У статті розглянуто сутність тарифної системи оплати праці робітників як комплексної економічної категорії з властивими їй специфічними особливостями та розкрито її мотивуючу функцію за умов ринкової моделі економіки.

The article considers the nature of tariff wages, working as an integrated economic categories with inherent and specific features disclosed its motivating function in a market economy model.

Ключові слова: тарифна система, мотиваційна функція, тарифна сітка, тарифна ставка.

Актуальність теми. Успішна побудова в Україні ринкової моделі економіки та забезпечення її сталого економічного розвитку вимагає найбільш ефективного використання ресурсу робочої сили робітників. А це можливо лише шляхом формування їх належної мотивації до праці. У практичній економічній діяльності промислових підприємств це вирішується за допомогою різних засобів. Проте, найбільш ефективним з них є тарифна система оплати праці. Формуючи тарифну частину заробітної плати, що складає її лівову частину вагу, вона досить потужно впливає на матеріальні інтереси робітників, зумовлюючи їх до якомога повного застосування своїх здібностей до праці та досягнення найвищих результатів праці.

Проте, сучасні підходи до формування внутрішньозаводських тарифних систем оплати праці робітників на промислових підприємствах вкрай неефективні. Вони ґрунтуються на рудиментарних положеннях побудови тарифної системи оплати праці, що існували під час директивно-планової економіки. Недоліки, притаманні цій системі (низький рівень тарифних ставок, уповільнене абсолютне і відносне зростання тарифних коефіцієнтів, вузький діапазон тарифних сіток тощо), не забезпечують належної мотивації робітників до праці та не спонукають їх до найбільш повного розкриття свого трудового потенціалу. Усунення цих негативних наслідків вимагає необхідності суттєвого вдосконалення тарифної системи оплати праці та відродження властивої їй мотиваційної функції. Саме це визначає актуальність теми дослідження та її науково-теоретичне і практичне значення в системі менеджменту організації.

Дослідження проблеми. Велике значення тарифної системи в організації оплати праці та мотивації робітників на промислових підприємствах, зумовлюють необхідність проведення постійних наукових досліджень та пошуку нових теоретичних підходів, методичних і практичних рекомендацій щодо її подальшого розвитку та вдосконалення. У різний історичний час різноманітні аспекти цього питання досліджувало багато провідних спеціалістів та відомих вчених, серед яких слід відзначити таких як: Д.П. Богиня, М.П. Войнаренко, В.М. Василенко, О.А. Грیشнова, В.М. Гончаров, В.М. Данюк, Г.А. Дмитренко, Т.М. Кир'ян, Ю.М. Краснов, А.В. Калина, А.М. Колот, Г.Т. Куліков, Т.А. Костишина, В.Д. Лагутін, Н.Д. Лук'янченко, В.О. Мандибуря, О.Ф. Новікова, І.Л. Петрова, І.В. Петенко, М.В. Семикіна, О.А. Турецький, О.М. Уманський, Л.М. Фільштейн, І.Б. Швець та інших.

Наукові праці наведених та багатьох інших вчених містять доволі великий масив науково-теоретичного, методичного і практичного матеріалу. Проте, за своїм змістом він вельми неоднорідний, часто-густо суперечливий, а іноді просто взаємовиключний. При цьому різноманітні напрацювання, що були зроблені під час директивно-планової економіки зазнали морального старіння, а отже вимагають подальшого розвитку та удосконалення за умов ринкової моделі економіки.

Мета статті. Метою статті є розкриття мотивуючої функції тарифної системи оплати праці та її вплив на матеріальні інтереси робітників.

Виклад основного матеріалу. Аналіз теорії та практики тарифного нормування оплати праці свідчить, що в сучасній економічній теорії немає єдиного трактування сутності тарифної системи оплати праці, а існуючі її чисельні визначення мають спрощений характер, досить часто суперечливі, а іноді анахронічні. Вони не розкривають у необхідній мірі зміст цього поняття і не забезпечують його достатньо повного уявлення. Для чіткого і більш глибокого розуміння тарифної системи оплати та з'ясування її мотивуючої функції необхідно мати на увазі, що вона виражає виробничі відносини, що складаються між кожним найманим робітником будь-якого підприємства і суспільством у цілому. З одного боку, від робітників вимагається безумовне виконання встановлених їм норм праці та вимог, що пред'являються до якісних характеристик їх праці. З іншого боку, держава забезпечує гарантовану оплату їх праці у відповідності з умовами та вимогами оплати їх праці. Регулювання цих взаємовідносин відбувається на основі: ЗУ "Про оплату праці"; Кодексу законів про працю України; генеральної тарифної угоди, положення якої набувають подальшої конкретизації у галузевих і регіональних тарифних угодах та колективних договорах підприємств, установ, організацій. З зазначеного випливає, що тарифна частина заробітної плати являє собою деяку суму трудових грошових доходів робітників, що регулюється державою. Це означає, що будь-який робітник за реалізацію своїх здібностей до праці (незалежно від сфери застосування своєї праці, рівня кваліфікації та результатів праці) має право на отримання деякої гарантованої оплати праці. Окрім зазначеного, для більш повне уявлення про сутність тарифної системи оплати праці слід підкреслити наступні її особливості:

– за своїм змістом така система оплати праці являє собою комплексну економічну категорію. Вона включає безліч різноманітних нормативів (тарифні коефіцієнти, тарифні ставки, районні коефіцієнти до заробітної плати, різноманітні нормовані надбавки і доплати тарифного характеру тощо) та нормативних матеріалів (тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифікатори робіт, інструкції з класифікації робіт і робітників, схеми посадових окладів тощо), що знаходяться у тісному зв'язку та залежності;

– формується під впливом і в результаті динамічної взаємодії державного, ринкового та договірного регулювання оплати праці;

– за своїм призначенням вона забезпечує необхідну єдність міри праці й міри оплати за працю; реалізацію принципу рівної оплати за рівну працю; належну диференціацію основної частини заробітної плати робітників залежно від якісних та кількісних характеристик праці;

– тарифна система слугує гарантією держави в отриманні будь-яким робітником (незалежно від сфери застосування його праці, рівня кваліфікації, умов та результатів праці) грошового трудового доходу на рівні не менше законодавчо встановленого мінімуму заробітної плати;

– нижня межа тарифної частини заробітної плати визначається можливостями суспільства на даному етапі його економічного і соціального розвитку. Верхньої межі не існує. Будь-яке підприємство, виходячи зі своїх фінансово-економічних можливостей, вирішуваних задач та прийнятої концепції соціального забезпечення трудового колективу, може цілком самостійно підвищувати встановлений державою мінімальний рівень тарифної частки заробітної плати;

– за допомогою тарифної системи здійснюється державне регулювання та диференціація заробітної плати різних категорій працюючих з урахуванням різниці в їх кваліфікації, професійної майстерності, складності виконуваних робіт, інтенсивності праці, умов праці тощо;

– тарифна система оплати праці є водночас макро- та мікроекономічною категорією. Вона забезпечує регулювання оплати праці на різних рівнях її функціонування та управління, а саме: у масштабах країни та її економічних регіонах, у галузях промисловості, видах виробництва, промислових підприємствах, первинних трудових колективах (бригадах) та на рівні окремих працівників.

Узагальнюючи зазначене пропонується наступне визначення тарифної системи оплати праці. Отже, тарифна система – це є інтегрована сукупність нормативів (тарифних коефіцієнтів, тарифних ставок, районних коефіцієнтів, нормованих доплат і надбавок до тарифних ставок і т. ін.), нормативних матеріалів (законодавчих актів, тарифно-кваліфікаційних довідників, тарифікаторів робіт, інструкцій з класифікації робіт і робітників, схем посадових окладів та інших нормативних положень), системи тарифних угод (генеральної, галузевих, регіональних) та колективних договорів підприємств в їх єдності, тісному зв'язку та залежності за допомогою яких здійснюється тарифне нормування оплати праці на різних рівнях її управління (у країні в цілому, регіонах, галузях промисловості, підприємствах, бригадах тощо) залежно від якісних та кількісних характеристик праці: складності робіт (кваліфікації працівників), відповідальності праці, рівня виконання норм праці, умов праці, суспільного значення галузі промисловості та природно-кліматичних особливостей району розташування підприємства.

Запропоноване комплексне визначення тарифної системи достатньо повно і точно відображає її істинну природу та призначення в системі економічних розподільних відносин. Водночас воно створює необхідні науково-теоретичні підвалини більш глибокого розкриття властивої їй мотиваційної функції¹, що: закономірно впливає з тих елементів виробничих відносин, які формує тарифна система між кожним конкретним найманим робітником будь-якого підприємства (незалежно від форми власності та господарювання) та власником-роботодавцем.

Мотиваційна функція тарифної системи відіграє провідну роль як у формуванні основної (тарифної) частини заробітної плати робітників, так й її загального розміру. Своєю метою вона має спонукання робітників до праці та максимізацію їх трудового внеску до кінцевих результатів спільної праці. Згідно з цією метою основним принципом реалізації цієї функції є принцип диференціації рівня оплати праці за якісними та кількісними характеристиками праці. Підхід тут досить простий: чим вищими за своїми значеннями є показники важливості, відповідальності, складності робіт тощо, тим більш вищою повинна встановлюватися і тарифна оплата праці та – навпаки. За своєю суттю принцип диференціації є антиподом зрівняльного підходу до оплати праці, що дестимулює робітників і перешкоджає найбільш повному та ефективному використанню ресурсу їх робочої сили.

Безпосередніми інструментами диференціації оплати праці робітників слугують тарифні ставки, тарифні сітки, районні коефіцієнти та різноманітні надбавки і доплати тарифного характеру. При цьому за допомогою тарифних ставок відбувається диференціація оплати праці лише залежно від складності праці та кваліфікації робітників. А всі інші фактори (умови, відповідальність, важкість, інтенсивність праці, значення сфери його застосування) враховуються за допомогою різноманітних тарифних доплат і надбавок. По відношенню до них тарифна ставка виступає деякою базою для їх розрахунку та визначення як тарифного, так і загального заробітку робітника.

Окрім цього, в умовах ринкової моделі економіки диференціація оплати праці безпосередньо пов'язана з конкуренцією на ринку праці, де визначається деякий відносний середній рівень оплати праці різних категорій працюючих залежно від поточного попиту та пропозиції на певну робочу силу. Використання цього зв'язку надає змогу гнучко та адекватно реагувати на різноманітні зміни економічного середовища та проводити активну тарифну

¹ Слово “функція” походить з латинської мови та означає призначення, сферу діяльності, роль.

політику у сфері диференціації оплати праці. Так, зокрема, в економічно розвинутих країнах зараз спостерігається зміна пріоритетів у диференціації оплати праці робітників. Останнім часом тут у результаті суттєвого підвищення технічного рівня виробництва спостерігається стала тенденція підвищення залежності диференціації оплати праці робітників за критерієм ефективності праці та зниження її залежно від продуктивності праці.

Разом із тим, тарифна система оплати праці може повноцінно виконувати свою мотиваційну функцію лише у тому випадку, коли граничний рівень тарифної оплати праці робітників встановлений не нижче прожиткового мінімуму – рівня, що забезпечує розширене відтворення ресурсу робочої сили робітників. Це означає, що його абсолютний рівень повинен відповідати вартості набору товарів та послуг, що входять до “споживчої кошика”, яка включає не тільки фізіологічні потреби, а і численні соціальні, культурні та інші потреби. Тарифна частина, таким чином, покликана забезпечувати отримання будь-яким робітником трудового доходу на рівні, що забезпечує йому та членам його родини матеріальні умови існування на рівні деякого середнього стандарту життя, досягнутого у суспільстві.

Щодо встановлення конкретного граничного рівня тарифної оплати праці робітників, то він централізовано встановлюється державою виходячи з соціальних потреб робітників, з одного боку, та фінансово-економічних можливостей країни на даному етапі її економічного та соціального розвитку – з іншого. При цьому керуються принципом маргіналізації рівня оплати праці. Він передбачає встановлення деяких граничних значень цього рівня, дотримання яких, відповідно до законодавства тієї чи іншої країни, має або рекомендаційний, або обов’язковий характер. Щодо України, то тут зараз практикується встановлення граничного рівня тарифної ставки першого розряду на основі мінімальної заробітної плати. За своїм абсолютним розміром остання є настільки низькою, що вона не спроможна забезпечувати навіть простого відтворення робочої сили робітників. Це свідчить, по-перше, про вкрай обмежені можливості країни та кризовий стан її економіки, а, по-друге, про те, що тарифна система зовсім не виконує своєї мотиваційної функції.

У теперішній час в Україні тарифний розмір оплати праці робітників встановлюється шляхом взаємозгодження інтересів держави, власників-роботодавців та найманих робітників на основі соціального партнерства. Робиться це за допомогою складання системи взаємопов’язаних тарифних угод різних рівнів, а саме: генеральної, галузевих, регіональних та колективних договорів підприємств, де визначаються узгоджені “правила гри” основних суб’єктів ринкових економічних відносин. При цьому диференціація оплати праці робітників за різними галузями (підгалузями) економіки, певними територіями, групами робітників відбувається за принципом сегментації рівня оплати праці. Він передбачає встановлення різних рівнів тарифної оплати праці по різних сегментах, що включають різні категорії та групи робітників, які відрізняються своєю професією, кваліфікаційним рівнем, сферою прикладання праці, умовами праці, галузевою належністю тощо.

З цього закономірно випливає висновок, що мотиваційна функція тарифної системи оплати праці базується на виробленні певної тарифної політики щодо встановлення рівнів оплати праці за різними групами робітників та її реалізації у конкретних організаційно-технічних умовах виробництва, виходячи із загальних підходів регулювання трудових відносин в умовах ринкових економічних відносин. Сьогодні ця політика вимагає суттєвого коригування. Зокрема, існує нагальна необхідність встановлення оптимального співвідношення в оплаті праці, між різними галузями економіки, між робітниками-погодинниками та робітниками-відрядниками, між робітниками різних професійно-кваліфікаційних груп тощо.

Проте, успішне та повноцінне виконання мотиваційної функції тарифної системи можливе лише в умовах ефективної економіки, що динамічно розвивається, наявності необхідних фінансових ресурсів з відповідним покриттям їх товарами широкого народного вжитку та послугами, соціальною спрямованістю бюджетної політики держави, а також активною позицією профспілок, що відстоюють інтереси та соціальні завоювання робітників. У протилежному випадку виконання тарифною системою своєї найважливішої мотиваційної функції є вельми проблематичним. По суті, вона не виконується.

Висновки. На основі наведеного закономірно випливає висновок, що тарифна система оплати праці є найважливішим елементом організації оплати праці робітників на підприємстві та найбільш ефективним засобом мотиваційного впливу на їх матеріальні інтереси. Разом із тим, сьогодні тарифна система оплати праці лише частково виконує свою мотиваційну функцію, що вкрай негативно впливає на використання ресурсу робочої сили робітників, а отже і на результати виробництва. У зв’язку з цим, є нагальна необхідність вироблення нових науково-теоретичних і методичних підходів її побудови, що відповідають ринковим умовам господарювання. Це надасть змогу створити більш ефективний варіант тарифної системи оплати праці робітників та забезпечити на цій основі їх високу мотивацію до праці.

Література

1. А. с. 17108. Україна. Комплексне визначення тарифної системи оплати праці працівників / О. М. Ведернікова (Україна). – № 17108 ; заявл. 3.05.2006 ; опубл. 27.06.2006 // Авторське право і суміжні права. – 2006. – № 10.
2. Абрамов В. М. та ін. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Колот. – Одеса : ОКФА, 1995. – 96 с.
3. Вітвіцький В. Тарифна система – основа організації управління персоналом на підприємствах АПК / В. Вітвіцький, З. Метельська, В. Петрик // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 6. – С. 21–25.

4. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : [навч. посібник] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с.
5. Формування системи мотивації праці на підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки / В. М. Гончаров. – К. : Техніка, 1999. – 112 с.
6. Економіка труда / ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. – СПб. : Питер, 2004. – 656 с.
7. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.

УДК 331.104

А. С. ГОЛОВКО

Міжрегіональна Академія управління персоналом

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ ЗМІСТ КАТЕГОРІЙ “ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ”, “КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ” ТА “ТРУДОВІ РЕСУРСИ”

Розглянуто і з'ясовано зміст категорій “трудоий потенціал”, “кадровий потенціал” та “трудоий ресурси”. Досліджено історичні передумови понять “трудоий потенціал”, “кадровий потенціал” та “трудоий ресурси”. Охарактеризоване визначення особливостей внутрішнього і зовнішнього кадрового потенціалу підприємства.

The core of categories labour potential and skilled potential was dealed and considered. historical preconditions of concepts “labour potential”, “skilled potentia” and “labour resources” were investigated. The features of internal and external skilled potential of enterprise were described.

Ключові слова: *потенціал, ресурси, кадровий, категорії.*

Актуальність та постановка завдання. Сучасне становище реального сектору економіки нашої держави позначене негативними наслідками соціально-економічної стану в Україні. Прорахунки в різних сферах життя концентруються в проблемі соціально-трудоих відносин. У цих умовах формування трудового потенціалу як вирішальної передумови соціально-економічної стабілізації та його ефективне використання стає основою продуктивності національної економіки.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання трудового потенціалу розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних учених, як С.И. Бандур, Д.П. Богиня, М.И. Долішній, М.С. Дороніна, Дж. Кейнс, М.Н. Кім, В.Г. Костаков, И.И. Лукінов, Е. Мейо, В.В. Онікієнко, А.С. Панкратов, А.М. Селєзньов, Г.П. Сергєєва, С.Г. Струмлілн, М. Фрідмен, Л.С. Чижова та ін. Аналіз опублікованих праць, присвячених дослідженню цієї багатогранної проблеми, показав, що вона є ще недостатньо дослідженою.

Об'єктивна необхідність у подальшому поглибленні теоретичних досліджень з уточненням категорій “трудоий потенціал”, “кадровий потенціал” та “трудоий ресурси” є актуальною й необхідною.

Метою статті є теоретичне обґрунтування та визначення соціально-економічних категорій “трудоий потенціал”, “трудоий ресурси” і “кадровий потенціал”.

Виходячи з мети, визначено наступні завдання:

- дослідження історичних передумов формування понять “трудоий потенціал”, “трудоий ресурси” і “кадровий потенціал”;
- аналіз підходів до визначення цих понять різними науковцями;
- визначення особливостей внутрішнього і зовнішнього кадрового потенціалу підприємства.

Основний розділ. Рух від абстрактного, однобічного до конкретного, розгорнутого, багатобразного в пізнанні людського чинника привело до введення в науковий зворот терміну “трудоий потенціал”. Це поняття економісти і соціологи використовують сьогодні для характеристики терміну “людський чинник” в об'ємному вираженні як в масштабах всього суспільства, так і в рамках окремих виробничих колективів. Загалом, “трудоий потенціал” повинен представити людський чинник в динаміці у вигляді безперервного, такого, що розвивається, багатопланового процесу, що характеризує приховані можливості.

У 60–70-ті роки ХХ ст. у науковий оборот широко ввійшло поняття “трудоий потенціал”. Вивченню сутності трудового потенціалу присвячено багато наукових праць [2, 4, 6].

Як статистичний показник трудоий потенціал розглядається як:

- чисельність трудових ресурсів, що може бути отримана, якщо залучити невикористані в трудовій діяльності ресурси;
- сукупність усього працездатного населення з врахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму;
- система, що складається з декількох статево-вікових груп працівників, які мають різні потенційні можливості, якісно характеризуються освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем і стажем роботи з обраної спеціальності.