

УДК 331.2

DOI: 10.31891/2307-5740-2021-298-5(1)-37

НЕСТЕРОВА С. В.

ORCID: 0000-0002-7813-3378

e-mail: svnest7@gmail.com

Мукачівський державний університет

СУРМАЙ Д. Д.

ORCID: 0000-0001-8480-1822

e-mail: densu90@live.com

Завод «Флекстронікс ТзОВ»

ПЕРЕВАГИ, НЕДОЛІКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ВІДРЯДНОЇ ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглядаються умови доцільності застосування відрядної форми оплати праці в умовах сучасного виробництва. Зазначається необхідність забезпечення мотиваційної та стимулюючої функції системи оплати праці, оскільки саме від її вибору залежить як ефективність бізнесу, так і вмотивованість працівників. Активне застосування відрядної форми оплати праці на виробничих підприємствах пояснюється її доведеними перевагами, головною з яких є взаємозв'язок між виробітком та оплатою, що стимулює до підвищення продуктивності праці як окремого працівника, так і виробничої системи в цілому. Перспективним у застосуванні відрядної форми оплати праці є її гнучкість, здатність трансформуватись залежно від специфіки виробництва, умов організації праці. Акцентується, що попри переваги, застосування відрядної оплати праці має певні обмеження та ризики. Так, вона не повною мірою враховує якісні параметри виробленої продукції, може йти у розріз з вимогами синхронності виробничого процесу, дотриманням норм матеріаломісткості тощо. Наголошується, що при виборі форм та систем оплати праці слід чітко розуміти, що розробка ефективної системи грошової мотивації працівників на підприємстві надзвичайно специфічна і залежить від багатьох факторів, навіть в межах виробничих підприємств.

Ключові слова: оплата праці, відрядна оплата праці, грошове стимулювання працівників.

SVITLANA NESTEROVA

Mukachevo State University

DANYLO SURMAI

Flextronics LLC

ADVANTAGES, DISADVANTAGES AND PROSPECTS OF IMPLEMENTING A PIECE-RATE FORM OF PAY AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISE ENVIRONMENT

The paper considers the conditions of expediency of using the piece-rate form of pay in the modern industrial environment. The necessity to ensure implementation of the motivational and stimulating role of the pay system is noted, as both business efficiency and employee motivation depend on this choice. The extensive use of piece-rate form of pay at industrial enterprises is related to its proven advantages, the main of which is the obvious relationship between production output and wages. This stimulates to increase individual employee productivity rate and efficiency the production system as a whole. The reason for the piece-rate form of pay to be promising to consist in its flexibility and ability to transform depending on the specifics of production environment and conditions of labour organization. Emphasized that despite mentioned advantages, implementation of piece-rate form of pay has its own certain limitations and risks. Specifically, it does not natively support accounting for a quality parameters of production, may lead to violation of production process synchronicity requirement and omit compliance to the norms of material consumption. Is determined that while choosing forms and systems of pay, it should be clearly understood that the development of an effective such system for successful monetary motivation of employees at the enterprise environment is an extremely complex task and depends on multiple factors, even if we take into consideration industrial enterprises only.

Keywords: wages, piece-rate form of pay, employees monetary incentives.

Постановка проблеми у загальному вигляді

та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями

Невід'ємною частиною засобів підвищення ефективності діяльності сучасного виробництва є мотивація персоналу, що особливо актуально стосовно працівників безпосередньо задіяних у виробничому процесі. Можна виділити дві принципові форми мотивації: грошову та негрошову. Останню, між тим, такою можна називати тільки умовно, у зв'язку з тим, що будь-яка мотиваційна діяльність передбачає затрати на реалізацію. Основною частиною грошової мотивації є система оплати праці. Від вибору її форми залежить ефективність та продуктивність праці, соціальний клімат у колективі, принципи корпоративної культури, плинність кадрів, якість наявного та доступного кадрового потенціалу.

Аналіз досліджень та публікацій

Безумовно, значна частка сучасної публіцистики присвячена, власне, негрошовим з ухилом у внутрішню формам мотивації, як-то лідерство, побудова команди, чи корпоративної етики. Проте, у переважній більшості подібних джерел допускається систематична помилка уцілювшого разом з ігноруванням базового відсотку та

оманою поєднання. Опираючись на результати досліджень щодо незалежності зовнішніх і внутрішніх мотиваційних факторів [6], вважаємо за доцільне надалі розглядати грошові форми зовнішньої мотивації, які отримують вигоду від поширених когнітивних упереджень, як то, гіпотеза справедливого світу, упередження соціальної бажаності чи ілюзії грошей, та є більш прогнозованими і надійними у застосуванні.

Питання вибору ефективної системи оплати праці, адаптованої під потреби конкретного виробництва чи способу ведення бізнесу, активно дискутуються у працях вітчизняних та закордонних вчених.

У роботі [3] Коваленко О.В. та Привалова К.В. слушно зауважують, що правильна організація оплати праці не лише створює ефективні стимули до праці, але й впливає на соціально-економічний розвиток країни. Вчені детально описують підходи до різних систем оплати праці, не залишаючи поза увагою й відрядну форму оплати праці. Акцентуючи на особливостях застосування тієї чи іншої системи в різних умовах, зазначають, що відрядна форма оплати праці найбільш затребувана у тих випадках, коли є ряд ключових передумов, основною з яких виступає можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт.

Даньків Й.Я. та ін. зазначають, що сьогодні заробітна плата в Україні не виконує жодної з своїх сутнісних функцій: ані відтворювальної, ані стимулюючої, ані регулюючої, ані функції формування платоспроможного попиту [1]. Тому є важливим переглянути підходи до оплати праці на підприємствах з урахуванням реалій сьогодення, для чого учені вводять у своїй роботі додаткову класифікаційну ознаку заробітної плати – за організаційною формою, у складі якої розглядають, зокрема, відрядну колективну оплату праці. На противагу попередній думці, Фісуненко П.А. та Бойченко К.В. у роботі [5] зауважують, що відбулася підміна цілей, і в сучасних умовах заробітна плата виконує інші функції: збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження тарифів, ставок, забезпечення соціальних гарантій, стримування інфляції шляхом відтермінування оплати, посилення мобільності робочої сили. За таких умов, очевидно, переваги та недоліки тієї чи іншої системи оплати праці не є критично значущими для оптимізаційного процесу на виробництві. Разом з тим, автори зазначають, що сфера застосування відрядної форми оплати праці звужується, але вона залишається дійовим стимулюючим інструментом у модифікованій формі для специфічних умов діяльності певних підрозділів підприємства.

Міхов Л.І. [4] так само підкреслює важливість забезпечення системою оплати праці, що прийнята на виробництві, основних своїх функцій – відтворювальної та стимулюючої, і наголошує на тому, що відрядна форма оплати праці стимулює досягнення кількісних показників роботи, проте піддається критиці за встановлення залежності заробітку працівників від їх індивідуальних здібностей.

У роботі [2] Кемарська Л.Г. та Лобас І.С. розглядають системи оплати праці з позиції обліку витрат на робочу силу, проте окреслюють як переваги, так і недоліки відрядної оплати праці та піддають критиці неетичні форми мотивації працівників через тінізацію розрахунків з оплати праці.

Отже, можна зробити попередній висновок, що відрядна форма оплати праці не втратила своєї актуальності ані з теоретичної, ані, тим більше, з практичної точки зору. З огляду на тенденцію зростання запозичень ідей моделі підприємництва, поширеної в США стосовно виробничих підприємств, однією з особливостей якої є виділення виробництва в незалежно оцінювану структурну одиницю, особливо актуальним є розгляд суті, переваг та недоліків відрядної форми оплати праці.

Таким чином, метою даного дослідження є визначення переваг та недоліків відрядної системи оплати праці для сучасного виробництва. Відповідно, завданнями, які спрямовані на досягнення мети, є критичне осмислення особливостей відрядного способу оплати праці та встановлення факторів, що сприяють оптимізації підходів до оплати праці на виробництві, водночас забезпечуючи мотиваційну функцію грошового забезпечення працівників та уникнення зайвих витрат.

Виклад основного матеріалу

Відрядною формою оплати праці називають таку, за якої заробітна плата працівника нараховується відповідно до кількості виробленої продукції (робіт, послуг) протягом встановленого часу. Тобто, при відрядній оплаті праці розмір винагороди пропорційний обсягу виконаної роботи. Таким чином, при застосуванні відрядної форми оплати праці заробіток працівника прямо залежить від кількості та якості виготовленої продукції або обсягу виконаних робіт. Слід зауважити, що зазначене є також справедливим, коли відрядна форма оплати праці застосовується до оцінки обсягів виконаних робіт не тільки окремого працівника, але й до роботи колективу (лінії, зміни, бригади тощо). Норма виробітку та розцінка встановлюється кожною компанією самостійно і затверджується наказом керівника.

Вважається, що застосування відрядної оплати праці є обґрунтованим, за дотримання наступних вимог:

- існує можливість кількісного виміру обсягів виготовленої продукції;
- заохочується неухильне підвищення обсягів виробітку, при цьому забезпечується непорушність технологій виробництва;
- облік результатів виробничих процесів дозволяє достовірно вимірювати фактичні показники щодо виконання робіт за кожним з затверджених видів преміювання;
- облік виробництва продукту має аналітику достатньої деталізації, що дозволяє оцінити якість та собівартість виготовленої одиниці кожного виду продукції;
- на підприємстві розроблені та затверджені методики розрахунку показників, на основі виконання яких нараховується преміальна частина оплати праці.

За відрядної системи оплати праці заробітна плата розраховується на основі відрядних розцінок і норм виробітку (норм часу).

Розцінка – це розрахункова величина, яка найчастіше визначається шляхом ділення годинної (денної) ставки, відповідно розряду виконуваної роботи, на годинну (денну) норму виробітку. Норма виробітку – це обсяг продукції (робіт, послуг), який працівник повинен виконати за одиницю робочого часу. Норми виробітку визначаються плановим відділом, розмір годинної (денної) ставки встановлюється у Положенні про оплату праці та штатному розкладі.

В межах відрядної форми оплати праці виділяють наступні різновиди:

- пряма відрядна: праця оплачується за відрядними розцінками безпосередньо за кількість виготовленої продукції (операцій);
- відрядно-преміальна: понад заробіток за прямими відрядними розцінками виплачується премія за виконання та/або перевиконання установлених кількісних і якісних показників роботи;
- відрядно-прогресивна: в межах встановлених норм оплата праці здійснюється за відрядними розцінками, а виконання роботи понад норму – за прогресивно зростаючими відрядними розцінками;
- непряма відрядна: інколи застосовується для оплати праці допоміжних робітників, які обслуговують основне виробництво, результати залежать від ефективності роботи основного персоналу;
- акордна: загальна сума заробітку визначається до початку виконання роботи за поточними нормами, і відрядними розцінками;
- акордно-преміальна: різновид акордної системи, з додатковим преміюванням за виконання робіт у зазначені терміни;
- колективна відрядна: заробіток кожного працівника поставлений у залежність від кінцевих результатів роботи всієї бригади, дільниці тощо. Разом з тим, слід зауважити, що у роботі [1] пропонується вивести з класифікації систем відрядної форми оплати праці і визначити її як організаційну форму оплати праці поряд з індивідуальною.

Щоб відрядна форма оплати праці була ефективною, необхідно забезпечити виконання ряду умов:

- налагодити облік кількісних результатів праці та контроль якості продукції (робіт);
- організувати раціональну тарифікацію робіт та обґрунтоване нормування праці;
- забезпечити нормативне завантаження працівника, що гарантує йому очікуваний середній рівень заробітної плати, а також своєчасну видачу виробничих завдань, нарядів, матеріалів, інструменту;
- створити необхідні умови праці, що відповідають вимогам охорони праці на виробництві;
- виробничі потужності повинні дозволяти збільшити обсяг випуску без залучення додаткових працівників, що, втім, це не актуально для конвеєрного виробництва;
- забезпечити справний стан приміщень, споруд, машин та ін.

Якщо вести мову про ті системи, де поряд з основною складовою оплати праці використовується преміальна частина, то слід відмітити, що премія може нараховуватись не тільки на понаднормові обсяги виробітку, але й за досягнення інших якісних та кількісних показників, як-то премія за якість (що має підтвердити відділ контролю якості), премія за дотримання норм браку, премія за економію ресурсів, премія за дотримання матеріаломісткості продукції, премія за дострокове чи синхронне виконання робіт тощо.

Отже, підсумовуючи, можна виділити наступні переваги відрядної системи оплати праці:

- очевидний взаємозв'язок «обсяг роботи – дохід»;
- мотивація працівника до активних дій;
- акордна оплата праці стимулює виконання всього комплексу робіт з меншою чисельністю працюючих і в коротші терміни;
- на практиці, застосування відрядної системи може супроводжуватися укладанням договору про повну матеріальну відповідальність, чим роботодавець отримує певний захист від втрат з причини недбалості працівників;
- можливість врахування, в тому числі, і параметрів відрядної оплати праці конкретних виробничих одиниць в якості ключових показників ефективності (КПІ) в системі оплати праці офісних працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з такими виробничими одиницями (лініями, змінами, відділами, заводами);

Поряд з перевагами, звісно, є і недоліки та/або обмеження застосування в умовах сучасного виробництва:

- сумнівність застосування для допоміжного виробництва, особливо ремонтних служб, де зв'язок «обсяг роботи – оплата праці» повинен бути скорше зворотнім, аніж прямим;
- непридатність для організації оплати праці у бек-офісах;
- додаткові витрати з обслуговування розрахунків, адже система передбачає ретельне обґрунтування розцінок, норм, точний контроль за обсягами виконаних робіт;
- зміщення акцентів з усвідомлення необхідності впровадження видів діяльності, що покликані запобігти неефективним процесам на виробництві на активність заради активності;
- демотивація працівників у ситуаціях вимушеного простою.

Разом з цим присутні й ризики, які потрібно усвідомлювати при впровадженні відрядної форми оплати праці, і які здатні обмежити її застосування в сучасних умовах:

– висока внутрішня конкуренція за особисті показники виробітку ускладнює процес адаптації нових працівників у підрозділі;

– ризик втрати якості продукції в гонитві за кількістю;

– ризик необґрунтованого нарощення обсягів виробництва заради збільшення оплати праці, відтак створення надлишкових запасів перед вузькими місцями у технологічних ланцюжках, затоварення на виході з технологічного процесу;

– ризик зменшення обсягів виробітку у ситуації, коли виставлені недосяжні показники, і працівники саботують норми, психологічно готові до зменшення оплати праці;

– при використанні відрядно-прогресивної системи заробіток працівника зростає швидше, ніж його виробіток: необхідно ретельно прораховувати шкалу преміювання;

– заробітна плата робітника при непрямій-відрядній оплаті праці залежить від результату праці основних робітників, а не від його особистого внеску. Отже, присутній елемент демотивації. Те ж саме можна зауважити і щодо колективної відрядної системи, коли заробіток кожного працівника поставлений у залежність від кінцевих результатів роботи всієї бригади, дільниці тощо.

Слід відмітити наступний аспект: на сучасних виробництвах характерним є припущення імперативності якісних показників, показників браку, виконання норм матеріаломісткості чи умов синхронності. Тому, за цими параметрами, зазвичай, не встановлюються окремі види премій, проте оголошується «депреміювання» у випадку їх порушення. В результаті, до прикладу, у працівника формується основне тіло заробітної плати, додаються доплати за роботу в нічний час та важких умовах праці, якщо така виробнича необхідність є, нараховується премія за виконання норми виробітку, якої можуть позбавити у випадку недотримання імперативних умов.

Безумовно, слід чітко розуміти, що розробка ефективної системи оплати праці на підприємстві надзвичайно специфічна і залежить від багатьох факторів, навіть в межах виробничих підприємств. До прикладу, для більшості підприємств безперервного виробничого циклу або конвеєрних виробництв заохочувати індивідуальне і навіть групове підвищення виробітку, а відповідно і застосувати відрядно-прогресивний різновид оплати праці є не тільки недоречним, а в багатьох випадках навіть шкідливим. Сама природа виробничого циклу таких підприємств визначає пріоритетність синхронності виробничих процесів перед продуктивністю, оскільки точкове перевиробництво призведе тільки до зниження загальної ефективності праці і розподілу виробничих ресурсів, а не до зростання відвантаження готової продукції. Для подібних підприємств також не є актуальним і формування «запасу» потенційного виробничого часу основних засобів для можливості нарощення об'ємів виробництва «на вимогу», оскільки, в більшості випадків дешевше повторити виробничий цикл на існуючій виробничій лінії або перепрофілювати ще одну виробничу лінію в існуючу чи історичну конфігурацію, ніж реорганізувати весь виробничий цикл з початку до кінця, для однократного отримання додаткових обсягів продукції на тих же ресурсних потужностях з усіма пов'язаними з новим, експериментально не вивіреном, процесом витратами і ризиками.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі

Система оплата праці відіграє ключову роль у механізмі ефективного функціонування сучасного підприємства. Особливо важливо, щоб оплата праці виконувала стимулюючу функцію, якщо мова йде про промислове виробництво, що потребує не тільки сучасних технологій, але й якісного вмотивованого персоналу. Відрядна форма оплати праці, попри наявні зауваження, залишається поширеною та здатна забезпечити вимоги, які висуваються до систем матеріального заохочення робітників: забезпечення зв'язку між результатами праці та її винагородою, прозорість розрахунку, диференціацію залежно від умов виробництва, адаптивність до змін технологічного процесу. Але при її застосуванні потрібно зважати на зазначені нами обмеження, і гнучко підходити до вибору форм мотивації працівників.

Література

1. Даньків Й.Я. Теоретичні концепції заробітної плати (суть, форми та системи оплати в умовах організації виробництва) / Й.Я. Даньків, М.Я. Остап'юк, В.Й. Даньків // Економічні та виробничо-економічні системи в координатах сталого розвитку : колек. монографія / за ред. А.О. Касич, М. М. Хоменко. – Кременчук : Кременчуцька міська друкарня, 2015. – 228 с.
2. Кемарська Л. Г. Вдосконалення оплати праці та її обліку на вітчизняних підприємствах / Л. Г. Кемарська, І. С. Лобас // Бухгалтерський облік, аналіз і аудит. – 2019. – № 30. – С. 514–521.
3. Коваленко О. В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Коваленко, К. В. Привалова. // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2014. – № 8. – С. 60–66.
4. Міхов Л. І. Удосконалення системи стимулювання праці робітників / Л. І. Міхов // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2013. – № 2. – С. 89–94.
5. Фісуненко П. А. Шляхи вдосконалення оплати праці на підприємстві / П. А. Фісуненко, К. В. Бойченко // Молодий вчений. – 2017. – № 11. – С. 1342–1346.
6. Rockmann K. W. Intrinsic motivation and organizational identification among on-demand workers / K. W. Rockmann, G. A. Ballinger // Journal of Applied Psychology. – 2017. – № 102(9). – P. 1305–1316.

References

1. Dankiv Y.Ia. Teoretychni kontseptsii zarobitnoi platy (sut, formy ta systemy oplaty v umovakh orhanizatsii vyrobnytstva) / Y.Ia. Dankiv, M.Ia. Ostapiuk, V.I. Dankiv // Ekonomichni ta vyrobnycho-ekonomichni systemy v koordynatakh staloho rozvytku : kolek. monohrafiia / za red. A.O. Kasych, M. M. Khomenko. – Kremenuchuk : Kremenchutska miska drukarnia, 2015. – 228 s.
2. Kemarska L. H. Vdoskonalennia oplaty pratsi ta yii obliku na vitchyznianskykh pidpriemstvakh / L. H. Kemarska, I. S. Lobas // Bukhholderskyi oblik, analiz i audyt. – 2019. – № 30. – S. 514–521.
3. Kovalenko O. V. Vdoskonalennia systemy oplaty pratsi na pidpriemstvi / O. V. Kovalenko, K. V. Pryvalova. // Ekonomichnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii. – 2014. – № 8. – S. 60–66.
4. Mikhov L. I. Udoskonalennia systemy stymuliuvannia pratsi robotnykiv / L. I. Mikhov // Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu. – 2013. – № 2. – S. 89–94.
5. Fisunenko P. A. Shliakhy vdoskonalennia oplaty pratsi na pidpriemstvi / P. A. Fisunenko, K. V. Boichenko // Molodyi vchenyi. – 2017. – № 11. – S. 1342–1346.
6. Rockmann K. W. Intrinsic motivation and organizational identification among on-demand workers / K. W. Rockmann, G. A. Ballinger // Journal of Applied Psychology. – 2017. – № 102(9). – R. 1305–1316.

Надійшла / Paper received : 16.08.2021

Надрукована/Printed : 04.10.2021