

**Джерела та література:**

1. Бланк И. А. Управление денежными потоками / И. А. Бланк. – К. : Ника-Центр "Эльга", 2002. – 736 с.
2. Богданова Н. М. Проблемы управління грошовими потоками підприємства / Н. М. Богданова // Управління розвитком. – 2011. – № 20 (117). – С. 108-110.
3. Власюк Н. І. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / Н. І. Власюк. – Львів : Магнолія-2006, 2010. – 328 с. – (Вища освіта в Україні).
4. Калетнік Г. М. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. для студ. ВНЗ / Г. М. Калетнік, В. М. Ціхановська. – К. : Хай-Тек Пресс, 2010. – 317 с.
5. Костирко Р. О. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / Р. О. Костирко. – Х. : Фактор, 2007. – 784 с.
6. Непочатенко О. О. Фінанси підприємств : навч. посіб. / О. О. Непочатенко. – К. : ЦУЛ, 2011. – 328 с.
7. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. / Г. І. Базецька. – Х. : ХНАМГ, 2010 – 28 с.

**Амельченко Т.В., Бекирова Э.А.  
ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

УДК 331.2

**Актуальность темы.** На сегодняшний день в условиях рыночных отношений, системы и формы заработной платы, как в мировой практике, так и в Украине, видоизменяются. Приобретают актуальность все новые и новые формы, которые не ограничиваются законодательной базой Украины. Однако, понятие «системы оплаты труда» и «формы оплаты труда» разные источники трактуют по-разному, что затрудняет их использование в Украине как с правовой, так и организационной точки зрения. Внедрение в производство нового механизма регулирования оплаты труда является сложным по своему содержанию процессом, который нуждается в учете многих факторов и который не должен привести к психологическому ломанию сознания рабочих, к сбою в их работе и нарушению ритма работы предприятия в целом. Кроме того, разная трактовка упомянутых понятий может повлечь разночтение нормативных документов, которые применяются при формировании мотивационного механизма на предприятии и, как следствие, трудовые споры.

**Целью работы** является исследование и определение особенностей понятий «системы» и «формы» оплаты труда в правовом и организационном поле украинского бизнеса.

**Постановка проблемы.** Большинство современных исследований механизма регулирования оплаты труда предусматривают отождествление понятий «формы» и «системы» оплаты труда. Однако изменения в экономической и политической жизни страны, произошедшие на протяжении последнего десятилетия, обусловили необходимость адаптации украинских предприятий к новым условиям функционирования, поиска новых рыночных механизмов организации оплаты труда в существующем правовом поле.

Мировой экономический кризис, который не обошел и Украину, вынуждает пересмотреть взаимоотношения работодатель – наемный работник с точки зрения оптимизации расходов на заработную плату. Однако при этом ставится задача привлечь лучших работников, стимулировать высокопроизводительный труд, осознавая, что на сегодня для любой компании стратегически важным становится человеческий фактор. Таким образом, возникает дилемма: с одной стороны максимально эффективно использовать человеческие ресурсы, с другой – вовлечь в работу наилучших работников, при этом минимизировать расходы на оплату труда, применяя наиболее эффективные системы и формы оплаты труда, не запрещенные в Украине на законодательном уровне.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Изучению проблемы организации оплаты труда посвящены труды отечественных и зарубежных ученых и специалистов – А. М. Колота, А. В. Калиной, В. Д. Лагутина, С. М. Мочерного, Т. И. Юрковой и др. Так, в частности, С.М. Мочерный [1], определяя, что «система – комплекс элементов и их свойств, взаимодействие между которыми предопределяет появление качественно новой целостности», в частности, систему оплаты труда трактует как «совокупность взаимоувязанных форм и видов (подсистем) заработной платы и принципов ее организации, которые отвечают требованиям развития производительных сил, прежде всего основной производительной силы – человека (человека-работника и человека-работодателя). Там же находим, что «система оплаты труда осуществляется в трех основных формах: сдельной, почасовой и смешанной (комбинированной). Каждая форма заработной платы охватывает определенные виды (подсистемы)».

Т. И. Юркова [2] же отмечает, что «существует две формы оплаты труда. Оплата устанавливается или в зависимости от времени, на протяжении которого предприятие использовало рабочую силу, или в соответствии с объемом выполненных работ. В первом случае оплата называется почасовой, во втором случае – сдельной». Данное определение, по нашему мнению, является устаревшим в современных условиях рыночных трансформаций. Есть и другие определения систем и форм оплаты труда. Так, например, интернет-издание «Википедия» [3], которым пользуются студенты вузов, отмечает, что «существует три системы оплаты труда: тарифная, которая имеет формы сдельной (прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, коллективно-сдельная, аккордная, оплата труда в процентах от выручки) и почасовая (простая; почасово-премиальная, окладная, контрактная); бестарифная система (при использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, структурного подразделения, в котором работает работник, и от средств, выделенных на оплату труда), а также смешанная система, которая имеет признаки

одновременно и тарифной, и бестарифной систем (система плавающих окладов, комиссионная форма, дилерский механизм)». А. М. Колот [4] разделяет системы труда на простые и сложные. К простым относит системы, в которых размер заработка определяют два показателя, один из которых характеризует меру труда; к сложным – системы, в которых размер заработка зависит от трех и более показателей. Если же обратиться к другим учебникам, предназначенным для студентов высших учебных заведений Украины, то, например, В. М. Лукашевич [5] трактует системы оплаты труда как «различные способы связи трудового вклада рабочего с его заработком на основе как почасовой, так и сдельной форм заработной платы» и дальше – «в хозяйственной практике применяются простые и премиальные, прямые и косвенные (непрямые), аккордные и прогрессивные системы оплаты труда; с премированием за индивидуальные и коллективные достижения в труде – системы, построенные на тарифной и бестарифной основе». Г. Т. Завидовская [6] относительно систем и форм оплаты труда определяет, что «чаще всего применяют две основных формы заработной платы – сдельную и почасовую». Относительно систем оплаты труда, в этом учебнике отмечается, что «сдельная и почасовая формы оплаты труда подразделяются на несколько систем. Системами сдельной формы оплаты труда является прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, коллективная (бригадная) сдельная, а почасовой – прямая почасовая, почасово-премиальная, коллективная (бригадная) почасовая».

**Изложение основного материала.** Исходя из определения, что «формы отображают внутреннюю организацию системы, способ связи между подсистемами и элементами подсистем» [7], по нашему мнению, понятие «системы» и «формы» оплаты труда следует размежевать таким образом: к системам оплаты труда отнести тарифную, бестарифную и смешанную системы, а формы должны включать составные элементы, представленные на рис. 1.

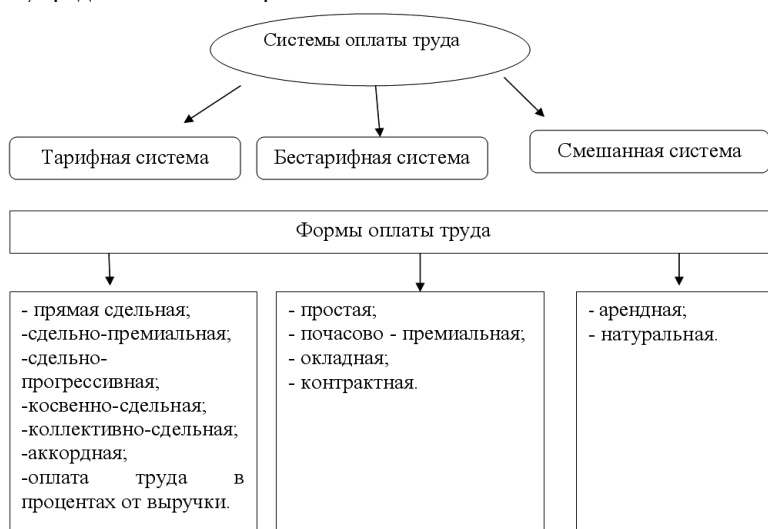


Рис. 1 Системы и формы оплаты труда.

Прямая сдельная система – заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы, услуги).

Сдельно-премиальная система – работнику сверх заработка начисляется премия за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующим на предприятии положением о премировании.

Сдельно-прогрессивная система – труд рабочего в пределах установленной исходной нормы оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх установленной исходной нормы – по повышенным расценкам.

Косвенная сдельная система – размер заработка рабочих, оплачиваемых по этой системе, ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих (рабочие, занятые в технологическом процессе по непосредственному воздействию на предметы труда).

Аккордная система – размер оплаты устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ. Применяется в строительстве, сельском хозяйстве.

Простая повременная это оплата только исходя из оклада или тарифной ставки и отработанного времени.

Повременно-премиальная это простая повременная плюс премии за достижение определенных показателей в работе. При повременной оплате труда надо месячный оклад разделить на установленное время работы за месяц по графику и полученную дневную ставку умножить на фактически отработанные дни за месяц, а при почасовой оплате – часовую тарифную ставку умножить на фактически отработанное число часов за месяц. При планировании и учете фонд оплаты труда делится на основную заработную плату и дополнительную. К основной зарплате относится оплата, начисленная за проработанное время: 1. оплата по тарифным ставкам и окладам, сдельным расценкам; 2. оплата брака и простоев не по вине рабочих; 3. премии из фонда оплаты; 4. доплаты за работу в ночное время, за работу в выходные и

праздничные дни, за сверхурочные часы, за обучение учеников, за совмещение профессий, не освобожденным бригадирам за руководство бригадой и т. д.

Дополнительная зарплата это оплата, начисленная за неотработанное время: 1. отпуска основные и дополнительные; 2. оплата льготных часов подросткам; 3. оплата перерывов в работе кормящих матерей; 4. оплата за выполнение государственных обязанностей; 5. выходное пособие при увольнении и т. д.

Что же касается «форм» оплаты труда, применяемых в Украине, по сравнению с мировой практикой, следует отметить, что их перечень далеко неполный, так как организация оплаты труда постоянно изменяется. Появляются новые формы, которые апробируются, некоторые из них получают распространение, некоторые нет. Поиск «золотого сечения» в отношениях «работодатель – работник», относительно оплаты труда, приобретает все большую актуальность. Так, например, на украинском рынке труда появились такие формы организации труда, как аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала, которые нуждаются в применении новых форм оплаты труда в связи со специфическими отношениями между работодателем, работником и фирмой-провайдером [7,8].

**Выводы и рекомендации** Система оплаты труда – это способ соизмерения размера оплаты за труд с его результатами (либо затратами). Большие компании, в частности, транснациональные корпорации, разрабатывают собственную систему аттестации работников, используя при этом систему многих критериев. Эта система используется для премирования и продвижения по службе. Требования соблюдения заложенных в нее принципов справедливости, достаточно строгие. Такие системы являются примером эффективного и соответствующего действующему законодательству автономного регулирования трудовых отношений. Использование этих систем для регулирования всех процедур в трудовых отношениях могло бы значительно улучшить систему управления персоналом национальных предприятий.

#### Источники и литература:

1. Мочерный С. В. Политическая экономия : учеб. пособие / С. В. Мочерный. – К. : Знання – пресс, 2002. – 437 с.
2. Юркова Т. И. Экономика предприятия : [Электронный ресурс] / Т. И. Юркова, С. В. Юрков. – Режим доступа : <http://yurkovs.narod.ru/Ekolek/Title2.htm>
3. Колот А. М. Мотивация персонала : учеб. пособие / А. М. Колот. – К. : КНЭУ, 2002. – 337 с.
4. Формы и системы оплаты труда : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org>. Заработная плата
5. Лукашевич В. М. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / В. М. Лукашевич. – Львов : Новый Мир, 2004. – 248 с.
6. Завиновская Г. Т. Экономика труда : учеб. пособие / Г. Т. Завиновская. – К. : КНЭУ, 2000. – 200 с.
7. Бачинская О. Фриланс, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала / О. Бачинская // Труд и Закон. – 2009. – № 7 (115). – С. 14-17.
8. Коняева А. Аутсорсинг в Украине: вчера, сегодня, завтра : [Электронный ресурс] / А. Коняева. – Режим доступа : <http://www.hrliga.com/index>

Андріанова В.В., Ібрагімов Е.С.

УДК 005.32:331.101.3

## МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

**Постановка проблеми.** Управління персоналом – складний процес, який потребує всебічного підходу та використання різноманітних методів, до яких належить і мотивація.

Вивчення проблеми мотивації має як теоретичне так і практичне значення. До проблеми мотивації звертаються представники багатьох наук: економісти, соціологи, філософи, психологи, юристи, педагоги. В сучасній науковій літературі значна увага приділяється вивченню питання мотивації персоналу. Натомість мають місце значні розбіжності у розумінні мотивів і стимулів, що зумовлює необхідність спеціального дослідження цих понять, аналізу сучасного стану і особливостей мотивації.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питанням мотивації праці присвячені роботи багатьох вітчизняних та закордонних науковців, а саме: О. Баєвої [1], С. Беляєва [2], Д. Богині [3, 4], Л. Буковинської [5], О. Дигуна [8], А. Єськова [9], В. Задорожного [10], І. Задорожного [10], А. Колота [11], В. Новака [13], М. Семікіної [3], А. Шегди [16] та інших. В роботах вищезазначених вчених знайшли своє відображення різноманітні аспекти мотивації праці на підґрунті ефективного використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності, результативності та ефективності праці. Разом з тим дослідники сазначають, що в межах даної теми існує ціла низка невивчених і суперечливих аспектів.

У сучасних умовах господарювання мотиваційна складова в управлінні персоналом усвідомлюється і визначається як орієнтир до дії на багатьох підприємствах. Однак, досить часто трапляються випадки, коли при значних витратах на мотивування працівників віддача персоналу залишається на низькому рівні. Як результат, в прагненні мотивувати своїх працівників підприємство отримує зворотній демотиваційний ефект. Тобто кошти, витрачені на мотивацію персоналу, не обов'язково є адекватною ефективною мірою. [7]

**Мета статті** – уточнити зміст поняття «мотивація персоналу», визначити основні проблеми у мотивації праці та обґрунтувати необхідність підвищення ефективності управління персоналом через його мотивацію.