

ПРОДУКТИВНІСТЬ, МОТИВАЦІЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

1. Продуктивність праці як економічна категорія. Методи вимірювання та показники рівня продуктивності праці
2. Розрахунки можливого зростання продуктивності праці, фактори впливу
3. Мотивація діяльності робітників
4. Поняття і види заробітної плати. Функції і шляхи зростання заробітної плати
5. Тарифна система як основа організації оплати праці
6. Форми і системи оплати праці
7. Колективна і контрактна системи оплати праці
8. Планування фонду оплати праці на підприємствах
9. Система участі в прибутках
10. Державна політика оплати праці

1. Продуктивність праці як економічна категорія. Методи вимірювання та показники рівня продуктивності праці

Під продуктивністю праці як економічною категорією слід розуміти ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість благ.

Рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції, що виробляє один працівник за одиницю робочого часу, або кількістю робочого часу, що втрачається на виробництво одиниці продукції (рис. 1)

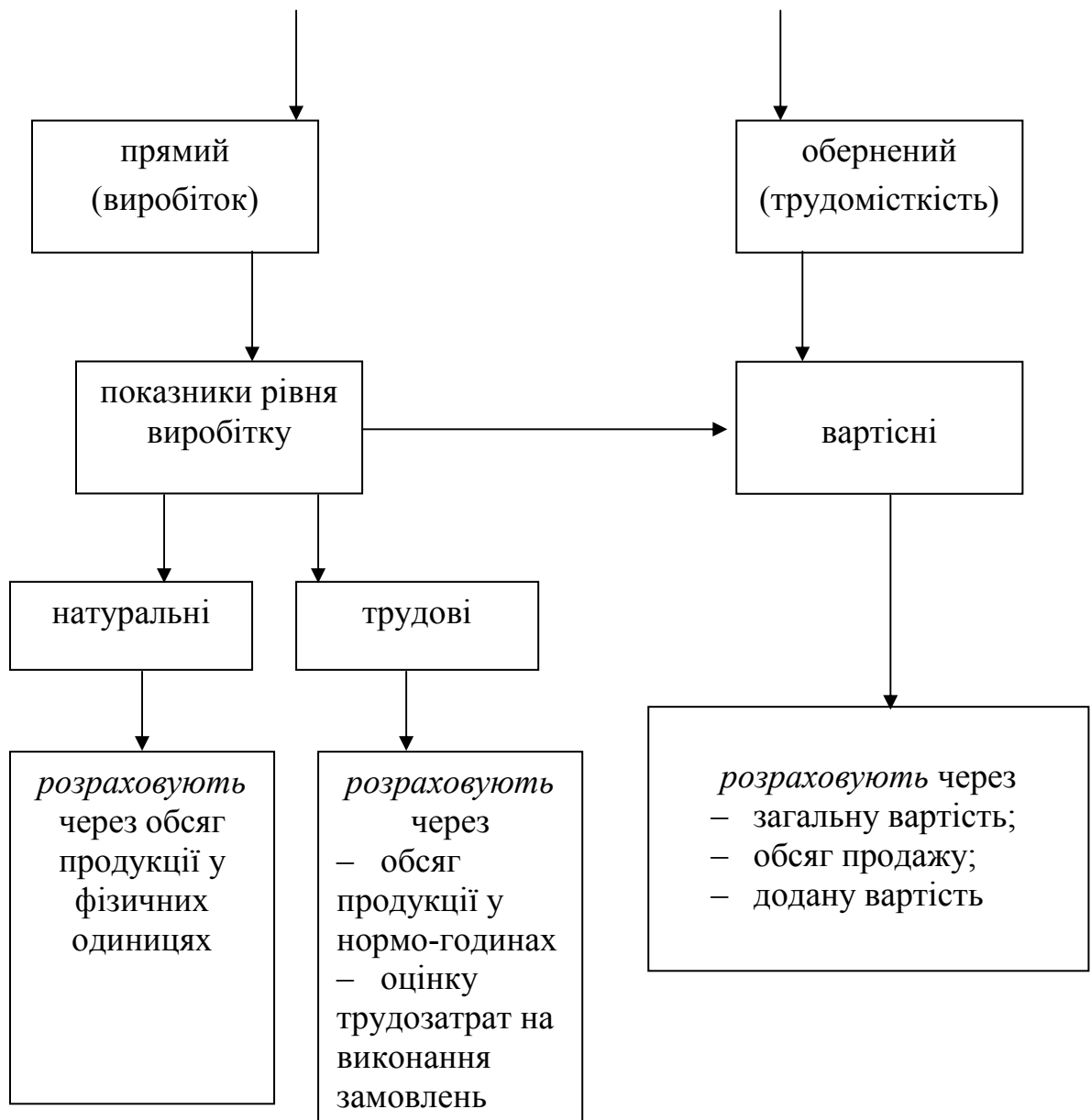


Рис. 1. Методи вимірювання та показники рівня продуктивності праці

Якщо показники виробітку мають більш узагальнюючий, універсальний характер, то показники трудомісткості можна розраховувати за окремими видами продукції та розраховувати для розрахунків потрібної кількості робітників, виявлення конкретних резервів підвищення продуктивності праці.

Натуральні показники найбільш точно відображають динаміку продуктивності праці, але можуть використовуватися лише на підприємствах, що випускають однорідну продукцію.

Трудові показники потребують налагодженої роботи нормування та обліку. Їх використовують на робочих місцях, дільницях, де дуже великі залишки незавершеного виробництва, яке неможливо виміряти в натуральних або вартісних вимірах.

Вартісні – найуніверсальніші показники, вони застосовуються для визначення рівня та динаміки продуктивності праці.

2. Розрахунки можливого зростання продуктивності праці, фактори впливу

Цілеспрямоване управління продуктивністю праці потребує класифікації чинників її зростання. Всі чинники зростання продуктивності праці поділяються на:

- 1) *зовнішні;*
- 2) *внутрішні.*

Зовнішні чинники – це ті, що об'єктивно перебувають поза контролем окремого підприємства, – стратегія і політика, законодавство, ринок, зрушення в суспільстві, природні ресурси.

Внутрішні чинники – ті, на які підприємство може безпосередньо впливати, – продукція, технологія, матеріали, енергія, персонал.

Крім того, на продуктивність праці впливають фактори, що групуються в такі групи (доцільно тут згадати і про піраміду Маслоу):

- матеріально-технічні (удосконалення техніки і технології, застосування нових видів сировини, матеріалів);
- організаційні (поглиблення спеціалізації, комбінування, удосконалення системи управління організацією);
- економічні (удосконалення систем оплати праці, участі у прибутках);
- соціальні (створення належного морально-психологічного клімату, нематеріальне);
- заохочення, поліпшення системи підготовки і перепідготовки кадрів;
- природні умови та географічне розташування підприємств.

Підвищити продуктивність праці можна двома способами:

- 1) *нарощуванням обсягу виробництва;*
- 2) *скороченням чисельності працюючих.*

Обидва способи дозволяють зменшити витрати на виробництво – зростання обсягу виробництва при незмінній чисельності дає економію умовно-постійних витрат у собівартості продукції, а зменшення чисельності при сталих обсягах виробництва дає економію зарплати і відрахувань на неї.

Класифікацію чинників для зростання продуктивності праці на підприємстві наведено в табл. 1

Таблиця 1

Деталізована класифікація чинників для зростання продуктивності праці на підприємстві

| <i>Ознака</i> | <i>Зміст</i> |
|---|--|
| 1. Структурні зрушення у виробництві | – зміна питомої ваги окремих видів продукції (послуг) та виробництв |
| 2. Підвищення технічного рівня виробництва | – заміна діючих технічних засобів прогресивнішими. Модернізація обладнання; – запровадження систем машин; – механізація та автоматизація виробництва; – застосування прогресивних технологій; – використання економічних видів сировини та енергії |
| 3. Удосконалення управління, організації виробництва та праці | – удосконалення структур та раціональний розподіл функцій управління; – запровадження раціонального розподілу та організації праці робітників; – збільшення реального фонду робочого часу; – поліпшення ергономічних характеристик праці |
| 4. Збільшення обсягів виробництва | – відносне зменшення чисельності промислово-виробничого персоналу завдяки зростанню обсягів виробництва |
| 5. Галузеві фактори | – збільшення робочого періоду в сезонних виробництвах; – зміна геологічних умов видобутку та корисних компонентів руди |
| 6. Введення та освоєння нових виробничих об'єктів | – диверсифікація виробництва та введення в дію нових цехів. |

Загальний вплив чинників на зміни в продуктивності праці на підприємстві визначається в такому порядку:

- розраховується вихідна чисельність промислово-виробничого персоналу в розрахунковому періоді, тобто умовна чисельність, яка б була необхідною для забезпечення планового обсягу виробництва;
- визначається зміна вихідної чисельності під впливом окремих чинників продуктивності праці, а також сумарна зміна чисельності;
- розраховується загальний приріст продуктивності праці у розрахунковому періоді:

$$\Delta Wn = \frac{-E_c \times 100}{Ч_{вих} + E_c}$$

E_c – сумарна зміна чисельності
 $Ч_{вих}$ – вихідна чисельність.

Наприклад: економія чисельності за рахунок запровадження нової техніки, технології, модернізації:

$$Er = \frac{t_n - t_e}{t_n} \times \frac{Ч_p}{100} \times Ч_{вих},$$

t_n t_e – трудомісткість виробництва на новому та старому обладнанні;

p – питома вага робітників, які зайняті на цьому обладнанні серед загальної кількості працівників у базовому періоді.

Економія чисельності за рахунок скорочення внутрізмінних простоїв:

$$En = \frac{q^p_t - q^o_t}{100 - q^p_t} \times \frac{Ч_p}{100} \times Ч_{вих},$$

q^p_t , q^o_t – внутрізмінні простой в розрахунковому та базовому періодах, %. Якщо неможливо зробити розрахунки (особливо це стосується економічних та соціальних факторів), то зростання продуктивності праці визначають на основі ситуаційного аналізу, зіставлення з аналогами.

3. Мотивація діяльності робітників

Соціально-економічною основою поведінки та активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результатів їхньої діяльності, є мотивація діяльності.

Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність. Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. І основу будь-якої моделі мотивації складають передусім психологічні аспекти.

Моделі мотивації ґрунтуються на теорії:

- 1) потреб;
- 2) очікування;
- 3) справедливості.

Потреби характеризуються певними видами:

- а) фізіологічні;*
- б) безпеки та захищеності;*
- в) соціальні;*
- г) поваги;*
- д) самовдоволення.*

Очікування характеризується наступними чинниками:

- а) очікування щодо співвідношення витрат праці та результатів;*
- б) очікування щодо співвідношення результатів та винагороди;*
- в) передбачуваний ступінь відносного задоволення отриманою винагородою.*

Справедливість характеризується такими складовими елементами:

- а) суб'єктивне визначення співвідношення винагороди та затрат праці;*
- б) порівняння особистої винагороди із заохоченням інших людей, що виконують аналогічну роботу;*
- в) зняття соціального напруження через дотримання принципу справедливості.*

Мотивація здійснюється через такі методи:

1) економічні прямі:

- а) відрядну зарплату;*
- б) почасову оплату;*
- в) премії за раціоналізацію;*
- г) участь у прибутках;*
- д) оплату за навчання;*
- ж) виплати за максимальне використання робочого часу;*

2) економічні (непрямі):

- а) пільгове харчування;*
- б) доплату за стаж;*
- в) пільгове користування житлом, транспортом;*

3) негрошові:

- а) збагачення праці;*
- б) гнучкі робочі графіки;*
- в) охорону праці;*
- г) програму підвищення якості праці;*
- д) просування по службі;*
- ж) участь у схваленні рішень на дещо вищому рівні.*

4. Поняття і види заробітної плати. Функції і шляхи зростання заробітної плати

Основна зарплата – залежить від результатів праці співробітника і визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, надбавками і доплатами, встановленими згідно з чинним законодавством.

Додаткова зарплата – залежить від кінцевих результатів роботи підприємства у вигляді премій та інших компенсаційних і заохочувальних виплат.

Оплата праці тим краща, чим повніше вона виконує функції:

- 1) *відтворювальну*, що передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації та дає змогу застосовувати обґрунтовані норми праці, що гарантують власнику отримання доходу.
- 2) *стимулюючу*, коли рівень оплати має спонукати кожного працівника до найефективніших дій на своєму робочому місці;
- 3) *регулюючу*, що реалізує загальнозживаний принцип диференціації рівня заробітку за фахом і кваліфікацією відповідної категорії персоналу, важливістю і складністю трудових завдань;
- 4) *соціальну*, коли однакова оплата за однакову роботу.

Повна та ефективна реалізація цих головних функцій можлива за умови формування і послідовного здійснення науково обґрунтованої політики як на макрорівні (держава, галузь, регіон), так і на мікрорівні (підприємство, організація та їхні підрозділи).

5. Тарифна система як основа організації оплати праці

Тарифна угода – це договір між представниками сторін з питань оплати праці та соціальних гарантій.

Предметом тарифної угоди як складової частини колективного договору є:

- *форми і системи зарплати;*
- *мінімальна тарифна ставка;*
- *розміри тарифних ставок за розрядами;*
- *умови оплати в надурочний час;*
- *види і розміри доплат і надбавок.*

Норми тарифної угоди можуть бути (до 6 місяців) менші, ніж на галузевому або регіональному рівні, але не нижчі від норм і гарантій держави щодо оплати праці.

Практична організація оплати праці базується на державному і договірному регулюванні її абсолютного рівня та вивченні зарплати всіх категорій працівників підприємств різної форми власності.

Основний організаційно-правовий документ обґрунтування зарплати працівників – це тарифно-посадова система, яка включає:

- *тарифно-кваліфікаційні довідники;*
- *кваліфікаційні довідники посад керівників, службовців і спеціалістів;*

6. Форми і системи оплати праці

Форми оплати праці:

- відрядна (оплата праці проводиться за нормами та розцінками, встановлюється на підставі розряду працівника);
- почасова (оплата здійснюється за годинними тарифними ставками, з урахуванням відпрацьованого часу та рівнем кваліфікації).

Відрядна форма має такі системи:

- 1) пряма відрядна;
- 2) непряма відрядна;
- 3) відрядно-преміальна;
- 4) відрядно-прогресивна;
- 5) акордна.

Почасова форма включає такі системи:

- 1) проста почасова;
- 2) почасово-преміальна;
- 3) за посадовими окладами.

Доплата – кошти, які доплачуються понад встановлений нормою ліміт, тарифні ставки за особливі умови чи обставини.

Доплати надаються:

- за роботу в наднормовий час;
- за час простою і невиконання норм не з вини робітника;
- особам до 18 років, які мають скорочену тривалість робочого дня;
- за суміщення професій;
- за збільшення обсягу робіт;
- за роботу в нічний час;
- за роботу у важких, шкідливих умовах праці;
- за роботу у вихідні;
- за багатозмінний режим;
- за роз'їзний характер праці.

Надбавка – додаткова виплата працівнику за особливо складні умови роботи, високоякісну роботу.

Надбавки надаються:

- за високу професійну майстерність;

- за вислугу років;
- за високі досягнення службовців у праці;
- за виконання особливо важливої роботи;
- за знання і використання іноземної мови в роботі.

7. Колективна і контрактна системи оплати праці

Колективна система оплати праці – заробітна плата нараховується за результатами роботи всьому колективу співробітників. Використовується, коли працівники зв'язані єдиним технологічним процесом.

Контрактна система оплати праці – ґрунтується на укладанні контракту між роботодавцем і виконавцем, де вказані режим та умови праці, рівень її оплати та інше.

8. Планування фонду оплати праці на підприємствах

Фонд оплати праці (ФОП) – сума грошових засобів, які виділяються для оплати праці всіх співробітників організації. Входить: основна і додаткова заробітна плата.

Фонд споживання – дещо ширше, складається з 3 частин:

- ФОП;
- грошові виплати і заохочення (матеріальна допомога, трудові і соціальні пільги);
- дивіденди і відсотки за акціями трудового колективу.

9. Система участі в прибутках

Система участі в прибутках – це стимулювання персоналу через розподіл певної частки прибутку між працівниками підприємства.

Розподіл може бути:

- строковим (виплачується щомісяця);
- відкладний (сплачується раз на рік).

Розподіл може бути: грошовим або у вигляді видання акцій.

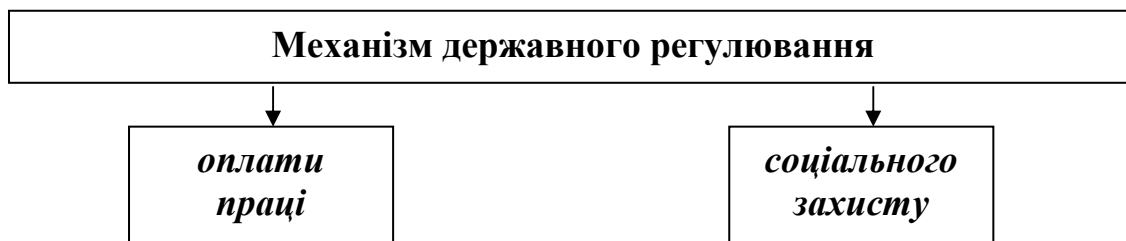
Системи участі в прибутках різняться залежно від показників та засобів мотивації:

- 1) стимулювання конкретних обсягів;
- 2) залежно від продуктивності праці;
- 3) система премій за результатами загальної діяльності підприємства;
- 4) система оцінки заслуг;
- 5) система колективного стимулювання;
- 6) система надання акцій свого підприємства;
- 7) система володіння активами підприємств за посередництвом;

8) система розповсюдження опціонів (цінних паперів).

10. Державна політика оплати праці

Державна політика оплати праці реалізується через механізм її регулювання (рис. 2.):



| <i>через встановлення</i> | <i>за допомогою</i> |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - мінімальної зарплати; - інших державних норм і гарантій щодо оплати праці (робота в понадурочний час, святкові, вихідні, виконання державних обов'язків); - умов визначення частини доходу, що спрямовується на оплату праці; - міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; - умов і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та установах; - максимальних розмірів посадових окладів керівників державних підприємств; - рівня оподаткування підприємств і доходів працівників | <ul style="list-style-type: none"> - бюджетного фінансування народної освіти, культури, закладів охорони здоров'я і фізичної культури на базовому рівні; - участь у формуванні фондів соціального страхування (пенсійного, медичного, безробіття); - обмеженого датування цін на товари, що перебувають під державним контролем; - запровадження допомоги сім'ям з низькими доходами; - застосування різних форм компенсації підвищення цін та обмеженої індексації; - забезпечення функціонування дійової системи працевлаштування та допомоги безробітним |

Рис. 2. Механізм державного регулювання

Політика оплати праці підприємств, організацій та інших суб'єктів господарювання формується і реалізується на базі закону України "Про оплату праці" (1995 р.). Вона має враховувати стратегічні і тактичні цілі діяльності конкретних підприємств, їхню галузеву специфіку, абсолютні розміри, географічне розміщення, ступінь інтеграції, рівень соціального розвитку трудового колективу.

Конкретна реалізація політики заробітної плати здійснюється на підставі договірного регулювання оплати праці найманих працівників, тобто на підставі укладення системи тарифних угод на трьох рівнях:

- міжгалузевому;
- галузевому;
- виробничому.

Питання для самоконтролю

1. Які питання з оплати праці регулюються державою згідно із законодавством України?
2. Розкрийте зміст основної заробітної платні та дайте характеристику її складових.

3. Дайте визначення додаткової заробітної платні та елементів, що входять до її складу.
4. Які компенсації та інші заохочувальні виплати входять до заробітної платні?
5. Дайте визначення тарифної системи організації оплати праці.
6. Розкрийте сутність відрядної форми оплати праці та особливості її використання.
7. Визначте сферу та умови застосування погодинної форми оплати праці.
8. Розкрийте сутність контрактної системи оплати праці.
9. Розкрийте особливості нарахування премій.
10. Дайте визначення поняттю “фонд оплати праці”.

Тести

1. Відповідно до Закону України “Про оплату праці” заробітна плата – це:

- а) абсолютна сума коштів, отриманих працівником пропорційно кількості і якості своєї праці;
- б) винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу;
- в) встановлений державою розмір оплати праці, нижче якого не може здійснюватися оплата за фактично виконану роботу;
- г) винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за трудові успіхи, винахідливість, особливі умови праці.

2. Яка саме функція заробітної плати забезпечує встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці?

- а) відтворювальна;
- б) стимулююча;
- в) регулююча;
- г) соціальна.

3. Сума коштів, отримана працівником за свою роботу на підприємстві, – це:

- а) номінальна заробітна плата;
- б) реальна заробітна плата;
- в) прибуток робітника.

4. Зміну рівня реальної заробітної плати можна визначити, порівнюючи зміну рівня номінальної заробітної плати зі змінами в:

- а) рівні цін на товари та послуги;
- б) норми прибутку;
- в) ставках оподаткування;
- г) продуктивності праці.

5. До мінімальної заробітної плати не входять:

- а) доплати;
- б) надбавки;
- в) заохочувальні та компенсаційні виплати;
- г) правильні відповіді "а" і "в".

6. Основна частина заробітної плати працівника не залежить від:

- а) результатів його праці;
- б) рівня його кваліфікації;
- в) складності роботи, що ним виконується;
- г) результатів господарської діяльності підприємства, на якому він працює.

7. Додаткова заробітна плата не включає:

- а) тарифні ставки;
- б) доплати;
- в) надбавки;
- г) премії.
- д)

8. Тарифна система оплати праці працівників включає:

- а) тарифні ставки, тарифно-кваліфікаційний довідник;
- б) тарифні ставки, тарифні сітки, тарифно-кваліфікаційний довідник;
- в) тарифні ставки, тарифні сітки;
- г) тарифні ставки, посадові оклади;
- д) тарифно-кваліфікаційний довідник, посадові оклади, преміальне положення.

9. У тарифно-кваліфікаційному довіднику відображено:

- а) вимоги до знань і вмінь виробників;
- б) тарифні коефіцієнти;
- в) тарифні ставки;
- г) форми та системи заробітної плати;
- д) норми часу та виробітку.

10. *Тарифна сітка не визначає:*

- а) розряд виробників;
- б) умови преміювання;
- в) тарифні коефіцієнти;
- г) годинні тарифні ставки.

11. *Яка з основних форм заробітної плати є економічно найвигіднішою?*

- а) відрядна;
- б) погодинна;
- в) відрядна чи погодинна, залежно від умов виробництва.

12. *Відрядна розцінка – це:*

- а) показник збільшення розміру заробітної плати, залежно від місця розташування підприємства;
- б) встановлений розмір добових виплат для відряджених робітників;
- в) середній тарифний коефіцієнт;
- г) розмір заробітної плати за одиницю продукції чи роботи.

13. *Для оплати праці допоміжних працівників і підсобників використовується система оплати праці:*

- а) пряма відрядна;
- б) непрямая відрядна;
- в) акордна;
- г) бригадна.

14. *Встановлення розцінки відразу за весь обсяг робіт із встановленням терміну його виконання є характерним для системи оплати праці:*

- а) непрямой відрядної;
- б) прямої погодинної;
- в) акордної;
- г) відрядно-прогресивної.

15. *Розмір преміальних доплат робітникам визначається у:*

- а) відсотках від основної заробітної плати;
- б) відсотках від додаткової заробітної плати;
- в) відсотках від основної та додаткової заробітної плати;
- г) вигляді конкретної суми;
- д) правильні відповіді “а” і “г”;
- е) усі наведені відповіді правильні.

