

5. Качан И.В. Реструктуризация предприятий: теория, практика, проблемы / И.В. Качан, В.В. Шевченко, В.Г. Гадецкий // Научные работы Донецкого государственного технического университета. – 2002. – № 49. – С. 59–68.
6. Прушківський В.Г. Моделі процесів реструктуризації промислових підприємств регіону / В.Г. Прушківський // Інвестиції: практика та досвід. – 2008. – № 3. – С. 29–33.
7. Савельев Є. Масова приватизація і реструктуризація в Україні: нескінченний процес? / Є. Савельев // Журнал європейської економіки. – 2003. – № 4. – Т. 2 – С. 454–466.

### References

1. Blagodeteleva-Vovk S. L. Upravlinnya finansovoyu sanatsieyu pidpriemstv.- K.: Nika-Tsentr, 2006.- 248 s.
2. Blank I.A. Osnovy finansovogo menedzhmenta. T.2. – K.: Nika-Tsentr, 1999.-512 s.
3. Geets V.M. Perehidna ekonomika. - K.: Vischa shkola, 2003.- 591 s.
4. Ivanitsya O.B. Suchasni modeli restrukturizatsiyi ukrayinskih ta rosiyskih pidpriemstv/ O.B.Ivanitsya, Yu.O.Nikitin // Aktualni problemi ekonomiki.- 2003.- № 8.- S. 89-97.
5. Kachan I.V. Restrukturizatsiya predpriyatij: teoriya, praktika, problemy / I. V. Kachan, V. V. Shevchenko, V. G. Gadetskiy // Naukovi pratsi Donetskogo derzhavnogo tehnicnogo universitetu. - 2002.- № 49.- S. 59-68.
6. Prushkivskiy V. G. Modeli protsesiv restrukturizatsiyi promislovih pidpriemstv regionu // Investitsiyi : praktika ta dosvid. - 2008. - № 3.- S. 29-33
7. Savelev E. Masova privatizatsiya i restrukturizatsiya v Ukrayini : neskinchenniy protses? // Zhurnal Evropeyskoyi ekonomiki. - 2003. - № 4, T.2 - S.454-466

Надійшла 12.04.2013; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

УДК 331.2

О. М. БАКСАЛОВА

Хмельницький національний університет

## МОТИВАЦІЙНА ФУНКЦІЯ ТАРИФНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

*У статті розглянута мотиваційна функція тарифної системи оплати праці. Доведено, що здійснюючи регулювання заробітної плати робітників залежно від таких чинників, як складність роботи; умови, важкість, інтенсивність праці; географічне розташування підприємства, вона є досить потужним економічним засобом впливу на матеріальні інтереси робітників, спонукаючи їх до якомога повного розкриття своїх здібностей до праці та досягнення найвищих результатів праці у даних організаційно-економічних умовах виробництва. У цьому полягає мотиваційна функція тарифної системи та її роль і значення в організації заробітної плати на промисловому підприємстві.*

*Ключові слова: мотивація, мотиваційна функція, тарифна система, тарифна ставка, оплата праці, тарифний коефіцієнт.*

О. М. BAKSALOVA

Khmelnytsky national university

## MOTIVATIONAL FUNCTION TARIFF WAGE SYSTEM

*In the article the motivational function of the tariff system of remuneration has been considered. Carrying out wage of workers control depending on such factors as: complication of work; terms, weight, intensity of labour; geographical location of enterprise, it is the powerful enough economic mean of influence on financial interests of workers, inducing them to the as possible complete opening of the capacities for labour and achievement of the greatest results of labour in information organizationally economic terms of production have been proved. This is the motivational function of the tariff system and its role and value consists in the organization of wages on an industrial enterprise.*

*Keywords: motivation, motivational function, tariff system, base salary, wages, tariff rate.*

**Вступ.** Формування в Україні ринкової моделі управління соціальними і економічними процесами та забезпечення її успішного економічного розвитку вимагає найбільш повного та ефективного використання ресурсу робочої сили персоналу підприємства. А це можливо лише шляхом формування їх належної мотивації до праці. У реальній економічній практиці промислових підприємств це забезпечується за допомогою різних економічних інструментів. Однак, найбільш дієвим серед них є тарифна система оплати праці. Формуючи основну частину заробітної плати, що складає її лівову питому вагу, вона досить потужно впливає на матеріальні інтереси працівників, зумовлюючи їх до найбільш повної реалізації своїх потенціальних можливостей та досягненні максимально високих результатів праці у даних організаційно-технічних умовах виробництва.

Проте, існуючи підходи до побудови заводських тарифних систем оплати праці працівників на промислових підприємствах України є вкрай недосконалими. Вони ґрунтуються на рудиментарних підходах розробки тарифних систем оплати праці часів директивно-планової економіки. Різноманітні недоліки, притаманні цій системі, а саме: низький рівень тарифних ставок; уповільнене абсолютне і відносне зростання тарифних коефіцієнтів; вузький діапазон тарифних сіток тощо, вкрай негативно впливають на мотивацію робітників до праці та не сприяють найбільш повній реалізації їх здібностей до праці. У зв'язку з цим, постає актуальною проблема розгляду деяких аспектів мотиваційної функції заробітної плати, що складає теоретико-методологічну основу її подальшого розвитку та вдосконалення, а отже і підвищення на цій основі її мотиваційного впливу на матеріальні інтереси працівників.

**Виклад основного матеріалу.** За своєю суттю тарифна система являє собою деяку інтегровану сукупність нормативів, нормативних матеріалів, 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 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. За своїм соціально-економічним призначенням тарифна система є гарантією держави в отриманні кожним працівником (незалежно від сфери застосування його праці, рівня кваліфікації, умов та результатів праці) заробітної плати на рівні не нижче законодавчо встановленого державою мінімуму.

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 тощо) 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 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 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 оплати праці на рівні 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 взаємоузгодження 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 вищезазначеного 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 працівників. У протилежному випадку виконання тарифною системою своєї найважливішої мотиваційної функції є вельми проблематичним.

**Висновок.** На основі вищенаведеного закономірно випливає висновок, що тарифна система оплати праці є найважливішим елементом організації оплати праці робітників на підприємстві. Забезпечуючи регулювання заробітної плати за галузями та видами виробництв різних груп і категорій працюючих залежно від їх кваліфікаційного рівня, умов праці, складності, важкості, інтенсивності виконуваних робіт, географічного розташування підприємств та інших факторів, вона є досить потужним 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 працівників, а отже і на результати виробництва. У зв'язку з цим існує нагальна необхідність проведення відповідних наукових досліджень та вироблення дієвих науково-теоретичних і методичних підходів щодо її вдосконалення. Це дозволить, по-перше, виявити різноманітні недоліки та помилки, що були допущені у попередні періоди її розвитку, проаналізувати їх, виявити причини їх виникнення, а отже і не допустити їх у майбутньому, а по-друге, це надасть змогу створити більш ефективний варіант тарифної системи оплати праці робітників та забезпечити на цій основі повноцінне виконання нею властивої їй мотиваційної функції.

### Література

1. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / М. В. Семикіна ; відп. ред. В. В.Онкієнко. – Кіровоград : ПВД „Мавік”, 2004. – 124 с.
2. Лук'янченко Н. Д. Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві : [монографія] / Н. Д. Лук'янченко, О. А. Вороніна. – Донецьк, 2006. – 212 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. Харченко М. Оплата праці: реформування на основі нової Єдиної тарифної сітки / М. Харченко // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 7. – С. 3–9.

### References

1. Semykina M. V. Sotsialno-ekonomichna motyvatsiya pratsi: metodolohiya otsinky efektyvnosti ta pryntsyupy rehulyuvannya / M. V. Semykina. – [vidp. red. V. V.Onikiyenko]. – Kirovohrad : PVTs „Mavik”, 2004. – 124 s.
2. Luk'yanchenko N. D. Upravlinnya systemoyu oplaty pratsi na promyslovomu pidpryyemstvi: monohrafiya / N. D. Luk'yanchenko, O. A. Voronina. – Donetsk, 2006. – 212 s.
3. Vitvitskiy V. Taryfna sistema – osnova orhanizatsiyi upravlinnya personalom na pidpryyemstvakh APK / V. Vitvitskiy, Z. Metelska, V. Petryk // Ukrayina: aspekty pratsi. – 2006. – № 6. – S. 21–25.
4. Kharchenko M. Oplata pratsi: reformuvannya na osnovi novoyi Yedynoyi taryfnoyi sitky / M. Kharchenko // Ukrayina: aspekty pratsi. – 2005. – № 7. – S. 3–9.

Надійшла 07.04.2013; рецензент: д. е. н. Ведерніков М. Д.