

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ОПЛАТИ ПРАЦІ В ПІДПРИЄМСТВАХ

Ланченко Є.О.,

**д.е.н., доцент, доцент кафедри економіки, Національний університет
біоресурсів і природокористування України**

Науменко В.С.,

**студентка магістратури економічного факультету, Національний
університет біоресурсів і природокористування України**

Оплата праці в підприємствах має важливе значення для формування мотиваційного механізму в їх трудових колективах, забезпеченні високого рівня життя й соціально-економічного прогресу в галузі та державі. В останні роки в Україні простежується зменшення кількості працівників, погіршується купівельна спроможність заробітної плати, відбуваються негативні зміни в організації праці та її оплаті через пандемію Ковід-19 та війну з рф. Поступово заробітна плата втрачає відтворювальну та стимулюючу функції і, відповідно, для більшої частини населення перетворюється на кшталт одного з видів соціальних виплат, який не повністю пов'язаний з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами.

Завданням дослідження є розгляд закордонного досвіду результативної оплати праці та його врахування при удосконаленні організації оплати праці в підприємствах України.

Організація оплати праці має забезпечити приведення складових елементів її механізму в певну систему, встановлення взаємозалежності між складовими частинами заробітної плати, завдяки чому забезпечується додержання принципів організації оплати праці та реалізація функцій заробітної плати. Стимулююча функція заробітної плати передбачає встановлення гідного абсолютного розміру зарплати, проте не менш важливим є оптимізація її структури (основна й додаткова зарплата у вигляді доплат і надбавок, преміальні та компенсаційні виплати тощо).

Реформування механізму нарахування й виплати заробітної плати працівникам повинно позитивно впливати на зміни в економіці, соціальній сфері. В умовах економічної нестабільності важливе завдання полягає в ефективній мотивації працівників та вдосконаленні механізму оплати праці з урахуванням закордонного досвіду формування мотивуючої складової частини заробітної плати працівників.

Так, у відомій автомобільній компанії «Fiat» є досвід застосування системи так званих «відкладених» премій. Суть її полягає у тому, що за створення нової продукції встановлюються премії для персоналу, залученого до процесу нововведень, але виплата їх відкладається на фіксований термін, наприклад, на 1-2 роки. Після закінчення цього терміну попередньо встановлений розмір премії корегується на коефіцієнт від 0 до 1,4 залежно від «поведінки» нової продукції на ринку, оцінки її споживачем та комерційних результатів від продажу цієї продукції. Система «відкладених» премій є надбанням не тільки компанії «Fiat», вона знайшла застосування в різноманітних варіантах у підприємствах Німеччини, Франції, Англії тощо [1].

Відмінності в системах оплати та мотивації праці персоналу американських та європейських підприємств наведено в таблиці.

Таблиця

Моделі політики оплати та мотивації праці в підприємствах у розвинених країнах світу

Країна	Сутність моделі оплати та мотивації праці
США	Різні модифікації погодинної системи оплати праці з нормованими завданнями, доповнені різноманітними формами преміювання. Поєднання елементів відрядної і погодинної систем оплати праці. Залежність підвищення оплати праці не стільки від виробітку, скільки від зростання кваліфікації і кількості освоєних професій
Франція	Велика різноманітність економічних інструментів, включаючи стратегічне планування і стимулювання конкуренції, гнучку систему оподаткування. Індексація заробітної плати залежно від вартості життя й індивідуалізація оплати праці. Методика оцінки праці забезпечує сильну стимулюючу дію на ефективність і якість праці, служить фактором регулювання розміру заробітної плати
Великобританія	Дві модифікації системи оплати праці, що залежать від прибутку: грошова та акціонерна, що передбачає часткову оплату у вигляді акцій

Швеція	Соціальна політика спрямована на скорочення майнової нерівності за рахунок перерозподілу національного доходу на користь менш забезпечених верств населення. Профспілки не дозволяють низькорентабельним підприємствам знижувати заробітну плату нижче встановленого рівня колективною угодою. Це спонукає підприємців або модернізувати виробництво, або закрити підприємство
--------	--

Джерело: [2].

Закордонний досвід організації оплати праці в підприємствах є важливим джерелом вивчення та подальшої апробації і поширення ефективних підходів до винагородження працівників на довгострокову перспективу. Основні аспекти закордонного досвіду оплати праці в підприємствах передбачають застосування гнучких систем оплати праці й диференціацію премій за досягненнями в теперішньому й майбутньому часі, розвиток різноманітних бонусних (заохочувальних) програм в оплаті праці, активну участь працівників у процесі прийняття рішень щодо оплати праці та розвитку підприємства, зокрема в колективно-договірному процесі.

Поширення закордонного досвіду може сприяти вдосконаленню організації оплати праці в підприємствах України. Зокрема слід більше звернути увагу на формування стимулюючої частини заробітної плати та оптимальної її структури в кожному підприємстві, сприяти підвищенню продуктивності праці й конкурентоспроможності підприємств завдяки розвитку трудового потенціалу підприємства.

Список використаних джерел

1. Баранов В.В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2011. Вип. 20. Ч. I. С. 139-145.

2. Галайда Т.О., Рябуха А.І., Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки. 2016. Вип. 16(1). С. 65-68.