

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ю. Бондарук, 4 курс

*Научный руководитель – Р.К. Шурпенкова, к.э.н., доцент
Львовский институт ГВУЗ «Университет банковского дела»*

Необходимым условием существования и развития общества является труд, направленной на удовлетворение жизненных потребностей человека. Одной из составляющих работы является ее мотивировки на уровне участников трудовых отношений. Ведущая роль в материальной мотивации трудовой деятельности принадлежит заработной плате как основной форме дохода наемных работников.

Ведущая роль в материальной мотивации трудовой деятельности принадлежит заработной плате как основной форме дохода наемных работников. Попутно заметим, что взаимосвязь заработной платы (как и доходов в целом) и мотивации трудовой деятельности сложная и противоречивая.

Оплата труда является действенным инструментом активизации человеческого фактора и использования трудового потенциала. Согласно закону Украины «Об оплате труда», заработная плата – это вознаграждение, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу. Размер заработной платы зависит от сложности выполняемой работы, профессионально–деловых качеств работника, результатов его труда. [1]

Экономическая роль заработной платы определяется ее функциями, к которым относится функция воспроизводства рабочей силы и функция стимулирования труда. Сущность воспроизводственной функции состоит в том, что оплата труда должна обеспечить нормальное воспроизводство рабочей силы соответствующей квалификации, а стимулирующей – в мотивации каждого работника к наиболее эффективным действиям на своем рабочем месте.

В рыночной экономике оплата труда персонала предприятия выступает ценой рабочей силы, определяется конъюнктурой рынка рабочей силы. Вместе с тем заработная плата имеет минимальный уровень, который регулируется государством.

Минимальная заработная плата – это установленный государством размер заработной платы, который определяется на уровне прожиточного минимума, ниже которого не должна оплачиваться фактически выполненная работа наемного работника в пределах установленной нормы труда в месяц (день, час). В минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки и компенсационные выплаты. [1]

Основой организации оплаты труда в туристической сфере, как и в других сферах деятельности, является тарифная система, включающая тарифные сетки, схемы должностных окладов, тарифно–квалификационные справочники и характеристики.

Тарифная сетка предусматривает соотношение в оплате труда работников различной квалификации. Она представляет собой совокупность тарифных разрядов и соответствующих тарифных коэффициентов. Отнесение выполненных работ к определенным тарифным разрядам осуществляется собственником предприятия или уполномоченным им органом в соответствии с тарифно–квалификационного справочника при согласовании с профсоюзным или другим представителем трудового коллектива. На тарифной системе основываются две формы оплаты труда: повременная и сдельная. [3]

Повременная форма оплаты труда работников осуществляется на основе почасовых (дневных) тарифных ставок и нормированных заданий на соответствующий период времени или месячных окладов. Почасовая оплата труда осуществляется на основе должностных окладов с учетом отработанного времени. При простой повременной системе оплаты тарифный заработок работника за месяц (ЗПТ) рассчитывается по формуле

$$ЗП_m = \frac{ОК}{D_n} \times D_{ф}$$

где ОК – месячная сумма должностного оклада;

D_n – номинальное количество рабочих дней (часов) в месяце;

$D_{ф}$ – фактически отработанное количество дней (часов) в месяце.

При повременно–премиальной системе оплаты труда, кроме тарифного заработка (ЗПТ), выплачивается премия (ПР) за выполнение количественных и качественных показателей:

$$ЗП_{zn} = ЗП_m + ПР,$$

где ЗПп – заработная плата, начисленная за повременно–премиальной системе.

Сдельная форма оплаты труда осуществляется на основе нормы выработки и расценки за единицу выполненной работы.

При простой сдельной системе оплаты труда заработок (ЗПвп) рассчитывается по формуле

$$ЗП_{вп} = N_{mn} \times P,$$

где N_{mn} – количество единиц созданного (реализованного) турпродукта (услуг);

P – расценка за единицу турпродукта (услуг).

При косвенной сдельной системе оплаты труда заработок обслуживающего персонала зависит от результатов труда работников, которых он обслуживает. Для работников с косвенной сдельной оплатой труда относятся маркетологи и менеджеры по обеспечению туроператоров необходимыми туристическими услугами. Заработок при такой системе (ЗПвн) рассчитывается по формуле

$$ЗП_{вн} = TC_{год} \times t \times K_n$$

где TC час – тарифная ставка за час работы основного работника;

t – фактически отработанное количество часов основным работником;

K_n – коэффициент выполнения норм основным работником обслуживаемого вспомогательным работником.

При сдельно–премиальной системе оплаты труда заработок работника (ЗПвпр) включает сдельный прямой заработок (ЗПвп) и премию (ПР) за достижения количественных и качественных показателей, которые премируются:

$$ЗП_{впр} = ЗП_{вп} + ПР$$

При сдельно–прогрессивной системе оплаты труда заработок работника (ЗПвпрг) включает, кроме командировочного прямого заработка, еще и премию, которая определяется по возрастающей шкале. Степень роста премии зависит от уровня перевыполнения нормированного задания. Расчет заработка при этой системе осуществляется по формуле

$$ЗП_{впрг} = ЗП_{вп} \times I_{прг}$$

где $I_{прг}$ – индекс прогрессивно растущей премии.

При аккордной системе оплаты труда применяются две подсистемы: простая аккордная и аккордно–премиальная. Простая аккордная оплата осуществляется за весь комплекс выполненных работ. Показатели оплаты и объем работ предусматриваются в договоре.

При аккордно–премиальной системе оплаты труда выплачивается еще и премия за качество и срочность выполнения работ, предусмотренных договором. [4]

Таким образом, основой материальной мотивации и стимулом труда при общественном разделении материальных благ является заработная плата, которая основывается на ее рациональной организации. Все это охватывает широкий круг отношений человека в процессе его трудовой поведения на производстве и социальной жизни. Заработная плата как элемент рынка труда является ценой рабочей силы, которая стимулирует работников к эффективной работе и высокой отдаче. Материальное стимулирование можно считать наиболее эффективным мотивационным механизмом трудовой деятельности работников.

Список использованных источников

1. Закон України «Про оплату праці» від 20.04.95 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon2.rada.gov.ua/lavs/snow/108/95-вр>

2. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Кулікова; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
3. Данюк В.М. Організація оплати праці. Методичні рекомендації/ В.М. Данюк, А.М. Колот.–К.: Знання, 1993.–28с.
4. Шурпенкова Р. Аналіз організації системи оплати праці / Р. Шурпенкова; Регіональна економіка – 2011, № 3 – С.141–147.