

Тетяна Іванова,

канд. екон. наук, доцент кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування, доцент,

Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ

Вивчення досвіду розвинутих країн в різних сферах економіки є важливим з точки зору організації оплати праці, її обліку, аналізу та контролю та можливості адаптації найкращих складових зарубіжної практики до викликів вітчизняних суб'єктів господарювання. Це стосується використання досвіду у сфері сучасних систем оцінки персоналу та формування і застосування прогресивних систем матеріального заохочення різних категорій працівників.

Аналіз систем організації праці має включати не лише досвід таких країн, як США, Японії, країн Європи, але й тих, які мають схожі риси економічного розвитку з Україною. Виклики сьогодення, такі як агресія та повномасштабне вторгнення росії, наразі не дають можливості застосовувати передовий досвід для вітчизняної економіки, проте в процесі відбудови можуть бути запроваджені для розбудови інтелектуально-інноваційної моделі економічних процесів.

Модель організації та мотивації праці в США заснована на національних соціально-культурних особливостях, де основний акцент ставиться на досягнення високого рівня економічного добробуту нації та особистого успіху кожного громадянина. Вона охоплює різного роду заохочення підприємницької активності, що сприяє збагаченню активної частини суспільства. Найпоширенішою формою оплати праці в компаніях США є комбінований тип, що поєднує в собі ознаки відрядної та погодинної систем. Американська модель мотивації працівників є доволі гнучкою за рахунок періодичних атестацій співробітників, які є основою для встановлення рівня оплати праці працівників на наступний період [1].

Прогресивні американські компанії застосовують систему оплати праці, яка ґрунтується не на виробітку, а на підвищенні кваліфікації й збільшенні кількості освоєних професій. Для збільшення розміру заробітної плати працівникові доведеться набрати певну встановлену на підприємстві суму балів. До факторів, що впливають на встановлення розміру заробітної плати при такій формі оплати можна віднести кількість здобутих спеціальностей та кваліфікацію за освоєними спеціальностями.

Японській моделі організації оплати праці притаманний випереджаюче зростання продуктивності праці стосовно покращення рівня життя населення, в тому числі підвищення рівня заробітної плати. Для стимуляції підприємницької активності на державному рівні не вживаються серйозні заходи з контролю за майновим розшаруванням суспільства. Частина японських компаній використовують синтезовані системи оплати праці, у яких розмір заробітної плати залежить від чотирьох показників – віку, стажу, професійного розряду і результативності праці. Вік і стаж служать базою для традиційної персональної

ставки, а на основі професійного розряду та результативності праці визначається величина трудової тарифної ставки за кваліфікацію.

У Франції політика матеріального стимулювання компаній характеризує застосування широкого кола економічних інструментів (стратегічне планування, стимулювання конкуренції) та гнучкої системи оподаткування. Конкуренція є стержнем ринкових відносин у французькій моделі, адже цей чинник визначає якість продукції, ступінь задоволення потреб населення в товарах і послугах, впливає на зниження собівартості виробництва.

Французьку модель системи оплати праці визначають дві ключових риси – індексація заробітної плати залежно від вартості життя й індивідуалізація оплати праці. Індексація оплати праці закріплена на рівні колективних договорів із профспілковими організаціями. Індивідуалізація оплати праці реалізується шляхом врахування багатьох чинників при визначенні індивідуального рівня оплати праці кожного окремого працівника. До таких чинників відносяться рівень професійної кваліфікації, якість виконуваної роботи, кількість внесених раціоналізаторських пропозицій, рівень мобільності працівника [2].

Британські компанії застосовують дві варіації оплати праці, обидві ґрунтуються на рівні прибутку – грошова та акціонерна. Система участі у прибутках може передбачати, що базою для вирахування суми, що підлягає розподілу є прибуток, чистий дохід, оборот або утворена вартість, трудова пайова участь або ж чисто трудова участь. Пайова система участі у прибутках передбачає отримання працівниками дивідендів чи премій на попередньо внесені ними пайові частки. При трудовій пайовій участі у прибутках дохід працівника формується із трьох складових – основної заробітної плати, частки від участі в прибутку за трудовий внесок, частки від прибутку на основі пайової долі.

Такий підхід до організації системи оплати праці має пряму мотивацію працівників до ефективнішої роботи, оскільки від цього напряму залежить рівень їхнього доходу.

Німецька модель мотивації праці у центр ставить вільну людину з її інтересами та усвідомленням відповідальності перед суспільством. Такий підхід базується на розумінні громадянами інтересів суспільства й розумінні необхідності визначені свого місця в системі «виробництво – споживання». Політика організації та мотивації праці в Німеччині поєднує стимулювання праці та соціальні гарантії, адже не всі громадяни в силу обставин можуть працювати на вимогу ринку, тому ця модель забезпечує рівною мірою як економічний добробут, так і соціальні гарантії [3].

Шведська модель мотивації праці заснована на політиці солідарної заробітної плати, якій притаманна сильна соціальна складова, що спрямована на зменшення майнової нерівності через перерозподіл національного доходу на користь менш забезпечених верств суспільства. Основні принципи солідарної оплати праці – рівна оплата за рівну працю, зменшення диференціації між розмірами мінімальної й максимальної зарплати. Політика солідарної заробітної плати має значний вплив на рентабельність підприємств [3].

У моделях організації та мотивації праці країн Східної Європи багато уваги зосереджено на стимулюючій ролі оплати праці. Наприклад, у Румунії, тарифна

система виконує лише функцію обліку факторів, пов'язаних з кваліфікацією та рівнем освіти працівника, а стимулювання здійснюється за рахунок премій та участі працівників у прибутках підприємств. У Польщі та Угорщині на законодавчому рівні встановлюють нижню межу заробітної плати, а верхню – обмежують ставками податків. При цьому для кожної категорії працівників визначено базову ставку в тарифній сітці, підвищення якої можливе завдяки зростанню кваліфікації працівника чи досягненню певних результатів у роботі.

Як бачимо, на противагу вітчизняним формам і системам оплати праці, а отже, й матеріальній мотивації (відрядна, погодинна форми та їх системам) компанії зарубіжних країн в управлінні матеріальною мотивацією застосовують принципово інші форми й системи оплати праці найманого персоналу.

Проведений аналіз показує загальну спрямованість систем заробітної плати на підвищення ефективності виробництва та перехід на почасові форми оплати праці, пріоритетом є стимулювання взаємодії всередині трудового колективу, вдосконалення здібностей його членів, покращення сприйняття нововведень, формування у працівників почуття причетності до спільної справи, зацікавленості в результатах роботи. Основними складовими зарубіжного досвіду організації оплати праці є використання таких інструментів як тарифна система та почасова форма заробітної плати, тенденція до індивідуалізації заробітної плати та стимулювання нововведень, стратегія залучення та партнерства.

Список використаних джерел:

1. Брезницька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. 2011. № (105). С. 30-31.
2. Іванчук Н.В. Оподаткування фонду оплати праці у високорозвинених країнах світу. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія», серія «Економіка»*. 2017. №4(32). С. 129-134.
3. Колобердянко І.І., Редька Ю.А. Сучасні системи та організація оплати праці в зарубіжних країнах. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2015. №2 (26). с. 123-130.