

Сардак С. Е. Системи оплати праці у розвинутих країнах світу / С. Е. Сардак, О. В. Слободіна // Бізнес та умови його розвитку: національний та міжнародний дискурси : матер. міжнар. наук.-практ. Інтернет конф., 15-17 травня 2013 р. м. Донецьк / М-во освіти і науки України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, Акад. готел. менедж. та харчування ; редкол. : Шубін О.О. (голов. ред..) [та ін.]. – Донецьк : [ДонНУЕТ], 2013. – 259 с. – С. 190 – 192.

Сардак С.Е., к.е.н., доц.
Слободіна О. В.
ДНУ ім. О. Гончара

СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ У РОЗВИНУТИХ КРАЇНАХ СВІТУ

Сучасні підходи до оплати праці, які використовуються в Україні у більшості випадків базуються на фіксованих тарифних ставках, а це не відповідає вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки й свідчить про відсутність чітко налагодженого механізму взаємодії своїх основних елементів. Тому актуальним завданням сьогодення є удосконалення та реформування систем оплати праці в умовах ринкової економіки з урахуванням глобального світового досвіду [5].

Найбільш відомими є три основні моделі організації оплати праці – японська, американська та західноєвропейська. Наприклад, система стимулювання праці та нарахування заробітної плати в Японії є досить гнучкою. Вона враховує такі фактори: вік працюючого, стаж його роботи, рівень кваліфікації та трудовий внесок. Як наслідок такої системи, японський працівник, може в досить короткий час значно підвищити свій заробіток за рахунок кращих результатів. Системи оплати праці в Японії тісно пов'язані з кадровою політикою, основою якої є довгостроковий найм. Найбільш поширена система використання двох ставок: основної особистої (ступінь, що визначається на основі стажу роботи та віку співробітника) і трудової (розряд, що відповідає посаді, кваліфікації працівника та результативності праці). Крім поточної зарплати робітник отримує ще й періодичну додаткову (бонуси) 2-3 рази на рік. Рівень оплати праці в державному секторі порівнюється з заробітками в виробничому (приватному) секторі ставиться в пряму залежність від нього [4, с. 28].

Система матеріального стимулювання США побудована так, що фіксована заробітна плата може тільки зростати і ніколи не зменшуватися. Визначена частина заробітку стає залежною від загальної ефективності роботи, забезпечує можливість уникнути звільнень і разових скорочень базової заробітної плати і тим самим підвищує продуктивність праці. На сучасному етапі в американських компаніях система матеріального стимулювання знаходить нові форми, поступово відмовляючись від діючої системи оплати праці у вигляді: погодинної заробітної плати робітників; річного жалування службовців і одноразової винагороди керівників, при цьому керівники компаній постійно шукають нові системи оплати праці, які підвищують стимулюючий ефект продуктивності праці та знижують виробничі витрати [1, с. 155]. У більшості

компаній США заробітна плата окремо взятого працівника визначається на основі стажу роботи на певному підприємстві, досвіду, рівня кваліфікації і зарекомендувала себе як результативний механізм для підтримки як внутрішнього, так і зовнішнього паритету. Заробітну плату працівників низових ланок визначає федеральне законодавство, що передбачає виплати погодинної оплати за робочий тиждень тривалістю більше 40 год.

У Західній Європі використовуються три моделі стимулювання праці: безпреміальна (функції стимулу праці виконує заробітна плата); преміальна, що включає виплати пов'язані з розміром доходу чи прибутку підприємства; преміальна, що передбачає виплати пов'язані з індивідуальними результатами праці. Преміальні моделі оплати праці функціонують: через участь в прибутках (річна диференційована винагорода з прибутку; через участь в доходах (з суми доходу кожному працівникові видається винагорода, пов'язана з виконанням завдання і не залежить від прибутку); через участь в капіталі (робітники одержують премії в вигляді акцій по їх номінальній вартості). Але у західноєвропейських країнах спостерігаються регіональні відмінності. Найбільш відомими є німецький, французький та шведський підходи до оплати праці.

Зарубіжні компанії застосовують різноманітні системи оплати, з яких доцільно виділити наступні: система контролю денного виробітку, система оплати з урахуванням підвищення кваліфікації, система Хелсі, система Роуена, система Бедо, система Емерсона, система оплати праці Барта, система Барта із вібруючим розподілом, система оплати праці Ганта, система Тейлора, система Мерики, система Сканлона [2, с. 146-149; 3, с. 267-270].

Отже, у країнах з розвинутою економікою практикуються різні форми оплати праці в залежності від типу підприємства та галузі, де воно функціонує. У більшості закордонних фірмах спостерігається тенденція до індивідуального встановлення заробітної плати та приділяється значна увага преміюванню. Застосування різних форм оплати сприяє формуванню у персоналу зацікавленості у підвищенні свого кваліфікаційного й професійного рівня, збільшенню виробітку.

Література:

1. Гриньова В. М., Шульга Г. Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. - К. : Знання, 2010. - 310 с.
2. Карякин А.М. Управление персоналом: электронное учеб. пособие. 3-я редакция/ А. М. Карякин. – И.: Иван. гос. энер. ун-т, 2005. – 164 с.
3. Крушельницька О. В. Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч. посіб./ О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. - К.: Кондор, 2003. – 296 с.
4. Мельянкova Л. В. Світові тенденції нарахування оплати праці та її обліку/ Л. В. Мельянкova // Бухгалтерія в сіл. госп-ві. - 2011. - № 2. - с. 27-33.
5. Сардак С. Е. Управлінсько-регуляторні аспекти розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації : моногр. / С. Е. Сардак. – Д. : Вид-во ДНУ, 2012. – 460 с.