

## ГНУЧКІ ТАРИФНІ МОДЕЛІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Гуцан О.М.

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»,  
м. Харків*

Динамічні умови функціонування підприємства в сучасних умовах, в кадровому аспекті, диктують необхідність впровадження дієвих засобів мотивації персоналу та максимального його закріплення на підприємстві. Одним з таких дієвих напрямків може стати впровадження гнучких тарифних моделей оплати праці (ГТМОП). У відповідності до визначення Колота О.М. [1] ГТМОП – це моделі, які встановлюють залежність оплати праці не тільки від складності праці і тарифоутворювальних чинників, а й від показників результатів праці, прояву професійних та особистостних якостей та ін. Виділяють певні системи тарифних моделей оплати праці, анована сутність яких наведена в табл. 1.

Табл.1 – Системи гнучких тарифних моделей оплати праці [1]

Назва	Сутність
система Тейлора	тарифні ставки, змінюються залежно від рівня виконання норм (до 100% норми - коефіцієнт зміни ставки 0,8; 100% - 1,0; 101-130% - 1,3)
система Барта — Меррика	1) при нормі виробітку до 100 % - почасова оплата праці за годинними тарифними ставками почасовиків, які на 10—15 % нижчі від тарифних ставок відрядників відповідних розрядів; 2) при нормі на 100 % і більше -оплачується за відрядними розцінками, розрахованими за базовими тарифними ставками відрядників; 3) у разі виконання складних і відповідальних робіт відрядна ставка може підвищуватися на 40 %.
система Аткінсона	1) норма виробітку 75% - оплата праці за ставками почасовиків, які на 33 % нижчі від тарифних ставок відрядників; 2) норма виробітку 76-99,9 % ставка підвищується до ставки відрядника - у розрахунку 1,32 % за кожен відсоток підвищення виконання норм виробітку понад 75 %; 3) норма виробітку 100% - відрядний заробіток і надбавка в розмірі 5 % від цього заробітку; 4) у разі перевиконання ставки підвищуються на 5 % за кожен % перевиконання норми
система контрольованого денного виробітку	для кожного кваліфікаційного розряду встановлюються три рівні тарифних ставок залежно від виробітку робітника: 1) у разі виконання норми виробітку (від 95 до 105 %); 2) у разі виробітку менше від 95 % норми; 3) у разі виробітку понад 105 % норми.

Застосування систем гнучких тарифних моделей оплати праці дозволить підвищити рівень зацікавленості персоналу в результатах праці, підвищити прихильність до підприємства та, в цілому, підвищити рівень мотивації на підприємстві, окремі аспекти якого автором вивчались в [2-3].

### Література:

1. Мотиваційний менеджмент : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2014. — 479.
2. Pererva Petro, Ph.D, University Professor, Gutsan Oleksandr, Ph.D., Associate Professor Diachenko Tetiana, Ph.D., Associate Professor. Motivation of personnel on machine-building enterprise. Konferencia KIADVANY X. NEMZETKÖZI TUDOMÁNYOS KONFERENCIA, “Balance and Challenges”, X. International scientific conference, 2017. október 17-18, Miskolc-Lillafüred, p. 809, p. 100-106.
3. Гуцан О.М. Формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / О.М. Гуцан; НТУ «Харків. політехнічний ін-т». — Харків, 2015. — 19 с.