

ПЕРЕВАГИ ОСНОВНИХ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Тертишний Н.Ю.

*Кременчуцький національний університет
імені Михайла Остроградського, м. Кременчук*

Аналізуючи існуючі системи оплати праці, що діють в Україні та світі, доцільно виділити три базових типи: тарифні системи, системи кафетерію, пакетні системи. Переважна кількість крупних компаній в Україні та у світі використовує системи тарифного заохочення, які є інструментом для визначення базової заробітної плати, розмір якої визначається різними методами, переважно на основі оцінки роботи.

Суть системи оплати праці в кафетерії полягає в тому, що працівник може вибрати форму, відповідно до якої він одержує частину своєї винагороди. У цій системі винагорода працівника складається з двох частин: перша (~80% винагороди працівника) включає в себе ті компоненти винагороди, які встановлюються компанією заздалегідь, і працівник не може змінити їх на інші. Друга (~20% від загальної винагороди працівника) – це грошова сума, згідно з якою підприємство пропонує працівникові перелік пільг. Правило полягає в тому, що працівник не одержує їх готівкою, але повинен обрати з запропонованого переліку (як в меню ресторану: оплата за навчання дітей в школі, дитячому садочку, обіди, канікули, оренду житла, фіксовані медичні витрати, вартість пального для автомобіля, відвідування фітнес-центрів і т.п.) ті пільги, які йому найбільш необхідні. До переваг такої системи відносять реальну економію для працівника та роботодавця. Ці переваги дають можливість досягнути ефекту масштабу (зниження цін) при отриманні пільг для більшої кількості працівників, дозволяють більш тісно та довгостроково пов'язувати компанію і працівника, для якого зміна робочого місця, зменшує рівень життя.

Поняття “пакетної (блочної) системи” передбачає систему винагородження, в якій відносно фіксовані набори (пакети) компонентів винагороди встановлюються для окремих працівників чи груп працівників. Блочна система винагороди працівника передбачає фінансові та нефінансові елементи. Всі складові винагороди, що включені в пакет, та інші пільги, отримані від роботи в компанії, складають так звану повну винагороду. Компанія включає в загальну винагороду не тільки фактичний прибуток, та матеріальні вигоди, що одержані від роботи, а також і заощадження, які працівник одержує у вигляді податків та соціального забезпечення. Переваги пакетних систем винагороди для роботодавців: більш низькі витрати на заохочення, економія від масштабу, індивідуалізація винагород. Переваги для працівника включають найкращу адаптацію структури оплати праці відповідно до індивідуальних потреб працівника, можливість одержання більш високої винагороди.