Застосування прогресивних форм і систем оплати праці відповідно до сучасних вимог економічного розвитку України

Н. ІЛЬЄНКО,
кандидат економічних наук,
Ю. СПАСЕНКО
НДІ праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України, м. Київ

У статті розглянуто питання вирішення проблем застосування прогресивних форм і систем оплати праці на державному рівні та на рівні підприємств, зокрема, вдосконалення діючої та ефективне використання прогресивних, нестандартних для України систем оплати праці або їх елементів.

В статье рассмотрен вопрос решения проблем применения прогрессивных форм и систем оплаты труда на государственном уровне и на уровне предприятий, в частности, усовершенствование действующей и эффективное использование прогрессивных, нестандартных для Украины систем оплаты труда или их элементов.

The question of solution of problems of application of progressive forms and systems of remuneration of labour at state level and at the level of enterprises, for example, improvement of operating and effective use of the progressive, non-standard for Ukraine systems of remuneration of labour or their elements is considered in the article.

Ключові слова: *форми і системи оплати праці, оплата за результати праці, гнучкі системи оплати праці, система участі у прибутках, система аналітичної оцінки робіт і робочих місць.*

Постановка проблеми. Ступінь розвитку економіки характеризує рівень оплати праці. На нинішньому етапі в Україні з'явились, формуються та вдосконалюються різні, крім державної, форми власності та господарювання, що призвело до появи значного прошарку недержавних підприємств та виникнення нових принципів функціонування підприємств, заснованих на державній власності. Такі явища характерні для економіки змішаного типу, що обумовлює необхідність у певних змінах як в організації виробництва та праці, зокрема її оплати, так і у підходах до застосування ефективно діючих в ринкових умовах систем оплати праці. При цьому, важливим моментом у цих процесах має бути збереження напрацьованих традицій в оплаті праці, а досвід розвинутих країн повинен використовуватися в тій частині, яка оптимально відповідатиме конкретним виробничим умовам.

Метою дослідження є вивчення та можливість застосування прогресивних форм і систем оплати праці на сучасному етапі економічного розвитку України.

Виклад основного матеріалу дослідження. На дієвість системи оплати праці впливають зовнішні та внутрішні фактори, які слід враховувати. Зовнішні фактори відображають стан економіки, формують ступінь її розвитку щодо внутрішніх можливостей (зокрема, податкова система) та світового рівня. Внутрішні — це можливості та специфіка підприємницької діяльності, механізм розподілу доходу та стимулювання підвищення рівня оплати праці через диференціацію і структуру заробітної плати.

Одним з внутрішніх факторів дієвості системи оплати праці на підприємствах різних форм власності є складений рівень внутрішньогосподарської організації праці, який не сприяє досягненню необхідної її ефективності. Будь-яка організація оплати праці на підприємствах ґрунтується на певній системі принципів, що віддзеркалює сутність економічного механізму господарювання. В сучасних умовах ринкові відносини відображаються і на робочій силі, і на рівні заробітної плати. Тобто оплата праці на сучасному етапі економічного розвитку повинна формуватись з урахуванням ринкових законів: встановлення рівня заробітної плати всіх категорій працівників відповідно до цінової ситуації на ринку; абсолютний рівень зарплати визначається лише результатами роботи підприємства в цілому, його економічним станом; розмір заробітної плати не повинен мати верхньої межі (враховуються економічні можливості підприємства); здійснення оплати праці не

лише за її кількість та якість, а за кінцевим результатом з урахуванням індивідуального трудового вкладу кожного конкретного працівника в економічні результати діяльності підприємства тощо[1].

На сьогодні на більшості підприємств використовується традиційний підхід в організації оплати праці (тарифна ставка (основний оклад) плюс стабільна премія), який не стимулює підвищення ефективності праці (жорстке обмеження преміювання, практична відсутність впливу працівника на свій рівень преміювання, неефективність стимулювання за стаж та за результатами року тощо). Система оплати праці спрямована не на розвиток, а на функціонування підприємства, має складну (ієрархічну) структуру, слабкий зв'язок з кінцевими результатами праці, неповне відображення індивідуального вкладу конкретного працівника. Недостатня гнучкість, в ній відсутні важелі обліку впливу ринку праці, тобто немає механізму врахування ринкової ціни робочої сили при оплаті праці працівників тощо.

Оплата праці на сучасному етапі формування ринкових відносин в Україні здійснюється в умовах подолання національною економікою кризових явищ. Це висуває певні вимоги щодо проведення аналізу та прогнозу параметрів економічного середовища і попереднього моделювання ефективних систем оплати праці з метою пошуку найоптимальніших рішень щодо їх застосування у виробничих процесах. Одним з найголовніших завдань є створення ефективного мотиваційного механізму, так як праця, яка використовується в ефективній підприємницькій діяльності, забезпечує вдосконалення виробництва та нарощування його обсягів, що є основою піднесення ефективності економіки.

Для країн з розвинутою економікою головним елементом мотиваційного механізму є оплата за результати праці. Враховуючи зазначене, при створенні основи ефективного мотиваційного механізму в підприємницькій діяльності на базі оплати за результати праці головним повинне бути посилення трудової бази з використанням, як мінімум, нетрадиційних ефективно діючих інструментів, що пов'язують результати праці з витратами робочого часу та оплатою за корисність цих витрат. У західних країнах це вирішено шляхом створення сучасної етики праці та ув'язкою мотиваційного механізму з законом економії часу. Паралельно створена та функціонує дієва трудова основа оцінки результатів праці шляхом нормування трудових операцій, що є органічною частиною систематичної оцінки праці, без якої немає справедливого нарахування заробітної плати.

Особливості нинішнього етапу розвитку економіки України вимагають внесення змін до систем оплати праці при їх побудові. Основними з них можуть бути: знаходження оптимального співвідношення між індивідуалізованими та колективними формами і системами оплати праці; запровадження гнучких систем оплати праці; пошук найефективніших комбінованих (інтегрованих) почасово-відрядних форм заробітку; використання акордної системи заробітної плати; спрямованість систем оплати праці до індивідуалізації (прямої залежності між оплатою праці та продуктивністю); використання прогресивних систем преміювання; проведення систематичного моніторингу доцільності використання тих чи інших систем оплати праці тощо.

Знаходження оптимального співвідношення між індивідуалізованими та колективними формами і системами оплати праці є однією з найважливіших проблем при формуванні політики оплати праці. Застосування колективних систем оплати праці обумовлюється колективною організацією праці та отриманням колективних результатів праці, що передбачає більш повний розподіл праці, суміщення професій працівників. Існують технологічні та організаційні межі використання колективних систем оплати праці і далеко не завжди ця система є достатньо ефективною. На вітчизняних підприємствах важливим є забезпечення індивідуалізації оплати праці з урахуванням оцінювання конкретних заслуг кожного найманого працівника, при можливості повного обліку індивідуальних результатів праці. Основним компонентом є забезпечення наочності зв'язку персонального заробітку працівника з основними завданнями виробництва та основними результатами діяльності і коллективу, і його особисто.

Механізм індивідуалізації дозволяє досить повно і точно враховувати різні особисті ділові якості працівників: кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, якість роботи тощо. Реалізація його здійснюється через диференціацію умов найму.

Важливим напрямом удосконалення систем оплати праці на вітчизняних підприємствах є запровадження гнучких систем оплати праці, основною перевагою яких є оперативне реагування на зміни виробничо-технологічних та фінансово-господарських умов діяльності та розширення застосування комплексних технічних параметрів оцінки праці, а також показників, що об'єднують продуктивність і якість.

При формуванні систем оплати праці позитивний вплив може мати і використання методики порівняння фактичних показників оцінки результатів і витрат праці з нормативними значеннями, показниками потенційних можливостей у всіх структурних ланках підприємства. Ця методика мала досвід застосування на вітчизняних підприємствах (у вигля-

[1] Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. — К. : КНЕУ, 1998. — 224 с.

ді нормативів можливих досягнень) в якості передумови ефективного використання почасової форми заробітної плати.

Одним з перспективних напрямів вдосконалення систем оплати праці на вітчизняних підприємствах є пошук найефективніших комбінованих (інтегрованих) почасово-відрядних форм заробітку, що поєднують в конкретній системі оплати праці елементи різних її форм. За таких умов виникає можливість стимулювати високопродуктивну працю при почасовій оплаті за рахунок використання методів, властивих відрядній оплаті шляхом встановлення нормованих завдань. Разом з тим, при відрядній оплаті — навпаки, застосовуються заохочувальні системи, що більш властиві почасовій оплаті. Також розширюються можливості використання почасової форми заробітної плати з одночасним застосуванням різних способів винагороди за підвищення продуктивності, ефективності чи доходності праці, залежно від виробничих функцій та робіт, що виконуються конкретними працівниками.

Застосування погодинної оплати праці, як одного з елементів зарубіжного досвіду, також представляє один з напрямів удосконалення систем оплати праці. Це одна із систем почасової форми оплати праці, де нарахування заробітної плати відбувається на основі погодинної тарифної ставки та фактичної кількості відпрацьованих годин за розрахунковий період. Вона є ефективним механізмом створення економічних і соціальних умов для підвищення трудової активності, мотивації і продуктивності праці та запровадження механізмів дотримання правових гарантій працівників. Трудовий стандарт — погодинна оплата праці — підвищує стимулюючу роль заробітної плати та рівень трудової етики.

Певних змін та вдосконалень вимагають і діючі преміальні системи, за допомогою яких забезпечується належний рівень заробітної плати, конкурентоздатність виробництва та виробленої продукції. Прикладом для застосування прогресивних преміальних систем, що підвищують гнучкість і дієвість організації оплати праці, можуть бути участь у прибутках та розподіл доходів (що зафіксовано Генеральною угодою 2010–2012 рр.[2]).

Система участі у прибутках користується великою популярністю в зарубіжній практиці. На вітчизняних підприємствах подібною формою стимулювання є колективне преміювання. Відмінність цих систем полягає у наступному: джерелом колективного преміювання є додатковий внутрішньовиробничий прибуток, нарахування премій здійснюється за окремі результати (показники) виробничої діяльності; в системах участі у прибутках винагорода працівникам нараховується за результатами виробничої і комерційної діяльності, а джерелом виплати цих винагород є загальний балансовий прибуток підприємства.

Однак, необхідно враховувати, що преміювання у класичному вигляді втратило стимулююче значення. Перетворившись в регулятор рівня заробітної плати, воно компенсує низький рівень тарифу та є певною постійною складовою заробітної плати. Незначні розміри премії при її розподілі ведуть до зрівнялівки; нарахування її, як правило, відбувається за однаковим відсотком до тарифного заробітку без врахування особистого внеску робітника в загальні результати діяльності.

Очевидно, що існуюча ситуація повинна змінюватись на краще, і одним із шляхів її вирішення може бути застосування як окремих елементів системи участі у прибутках, так і всієї системи в цілому (за умови, якщо конкретне підприємство фінансово і організаційно готове до її запровадження).

Процес участі найманих працівників у прибутках підприємств — це якісно новий вектор розвитку механізмів формування і розподілу доходів в економіці. Соціальною метою цієї системи є забезпечення узгодженості інтересів найманих працівників та роботодавців.

Система участі найманих працівників у прибутку підприємств полягає у наданні конкретним працівникам у власність паїв та налагодженні механізму розподілу прибутку підприємств з урахуванням цих паїв. Мета цієї системи — отримання найманим працівником доходу відповідно до ринкових критеріїв ефективності, що позитивно впливає на формування дійсно стимулюючого механізму, зорієнтованого на розвиток виробництва.

Система участі у прибутках існує у вигляді прямої і непрямої форми. Пряма форма — це стимулювання конкретних обсягів робіт, продаж тощо; участь у прибутках залежно від продуктивності; преміальні виплати (бонуси); системи оцінки заслуг; системи колективного стимулювання. Непряма форма — це системи надання працівникам акцій «своїх» підприємств; системи розповсюдження опціонів акцій (опціон — право купувати або продавати цінні папери протягом певного часу за встановленою ціною); системи відкладених заощаджень на спеціальних інвестиційних рахунках підприємства; системи співволодіння активами підприємства за посередництвом інвестиційних фондів. Наприклад, за участі працівників у володінні акціями до традиційної оплати праці додаються дивіденди за акці-

[2] Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2010–2012 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.mlsp.gov.ua. — Назва з екрана.

ями, що стають фінансовою формою їх участі в капіталі[3, 4].

Участі працівників у володінні акціями повинні сприяти створення пільгових умов придбання (або безкоштовно) акцій насамперед висококваліфікованими працівниками, формування ощадних фондів підприємств (коштів працівників та відрахувань із прибутку), відкриття на підприємствах працівниками своїх особистих ощадних рахунків, порядок пільгового (безкоштовного) розпродажу акцій (наприклад, залежно від стажу роботи), встановлення межі суми (наприклад, сума річної заробітної плати), на яку працівник може придбати акції тощо. Все це свідчить про необхідність створення чіткого механізму функціонування таких систем стимулювання високоефективної праці.

Важливе значення у вдосконаленні систем оплати праці мають спеціальні системи стимулювання результатів праці. Стимулювання високих результатів праці забезпечує підвищення ефективності виробництва, збільшення рівня прибутковості, зниження виробничих витрат. Системи стимулювання кінцевих результатів виробничої діяльності досить різноманітні. На конкретному підприємстві слід розробляти власні комплексні системи управління ефективністю праці, які включають підходи і методи щодо контролю динаміки ефективності. Основою побудови таких систем є оцінка особистого вкладу кожного працівника, як бази диференціації індивідуального заробітку. Застосовувати систему стимулювання результатів праці слід там, де трудовий колектив або окремі працівники несуть реальну відповідальність за ці результати. Стимулюватися повинні ті результати праці найманого працівника, що знаходяться в межах його індивідуальних зусиль та контролю.

Прикладом таких систем може бути система аналітичної оцінки робіт і робочих місць, яка, в першу чергу, відображає внутрішні відмінності в оплаті праці найманих працівників. Аналітична оцінка робіт і робочих місць дозволяє найповніше враховувати динаміку ефективності та продуктивності індивідуальної праці, вплив технологічного прогресу на окремі робочі місця, зміну структури виробництва.

Система аналітичної оцінки робіт і робочих місць має враховувати 15–20 факторів, найважливішими з яких є міра відповідальності, рівень фізичного навантаження та психофізіологічного напруження, умови праці на робочому місці. Кожен фактор цієї системи оцінюється в балах, потім визначається питома вага факторів, виводиться інтегральна оцінка робіт, робочих місць та величина заробітної плати.

Також перспективною системою матеріального стимулювання результатів праці є система «оцінки заслуг» працівників. Найкраще її застосовувати при організації заробітної плати спеціалістів, фахівців, керівних працівників та службовців, результати праці яких складно відображати за допомогою точних показників. «Оцінку заслуг» спеціалістів та службовців проводять за визначеними показниками стимулювання, зокрема, результативністю праці, обсягом виконаних робіт за день, професійною майстерністю, ініціативою працівника тощо. Оцінка заслуг (результати праці, ставлення до роботи) проводиться, як правило, за результатами атестації за п'ятибальною шкалою: високі результати, вище середнього (добре), середній рівень (задовільні), непогані (нижче середнього), погані (незадовільні). Дієвим в цій системі є використання пофакторної моделі. За умови її ефективного функціонування при організації заробітної плати спеціалістів та службовців підприємства дія системи розповсюджується і на організацію заробітної плати робітників.

Система аналітичної оцінки робіт і робочих місць для робітників і система «оцінки заслуг» для спеціалістів — базові методи визначення заробітної плати, які, стимулюючи ефективність праці, забезпечують підвищення ефективності виробництва за рахунок тісного зв'язку між заробітною платою та результатами праці.

За визначенням Міжнародної організації праці, оцінка робіт — це інструмент для систематичного визначення місця обсягу робіт в ієрархії заробітної плати. Оцінка робіт виконується шляхом порівняння та аналізу вимог щодо їх виконання працівниками з метою досягнення нормальної продуктивності праці, але без обліку індивідуальних здібностей та зусиль працівників.

Суть оцінки робіт полягає у розподіленні обсягів робіт на підприємстві на основі обов'язків, відповідальності, знань та навичок, необхідних для їх виконання. Оцінка робіт спрямована на максимальне охоплення усіх посад (професій), які схожі за предметом докладання праці, рівнем складності, відповідальності та відповідної кваліфікації з метою віднесення їх до одного рівня (категорії, класу, групи, рангу, грейду).

Наступним етапом оцінки робіт є її класифікація. У світі використовуються два підходи до класифікації робіт: перший — робота оцінюється в цілому (якісний підхід), другий — робота розбивається на компоненти (кількісний підхід). На основі цих двох підходів використовуються, в основному, такі системи оцінки:

---

[3] Гончаров В. В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы / В. В. Гончаров. — М. : МП «Сувенир», 1993. — 488 с.

[4] Дандон Э. Организационная инновация / Инновации. Как определять тенденции и извлекать выгоды [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.management.com.ua/qm. — Назва з екрана.

— класифікаційний (визначається шкала рівнів складності та відповідальності як між рівнями (категоріями, класами, групами, рангами тощо), так і в межах кожного з них). Використовується, в основному, для працівників розумової праці;

— аналітичний, який має ряд різновидів:

➢ ранжування (визначається ранг кожної роботи з точки зору її важливості для підприємства та позиції, яку вона займає в ієрархії відносно інших робіт);

➢ порівняння факторів (порівнюються лише за декількома ключовими позиціями);

➢ оцінка факторів за балами (створюється система факторів, які в свою чергу поділяються на підфактори та критерії, що мають бальне значення)

Вибір методу оцінки робіт залежить від їх кількості та типів на підприємстві, обсягів видатків, пов'язаних з проведенням оцінки, ступеня точності, який пред'являється оцінці тощо.

Одним з методів оцінки робіт може бути бальна система. Бальні системи оцінок робіт бувають прямими та зваженими. Вони відрізняються за кількістю бальних оцінок. За прямою бальною системою як основні, так і допоміжні фактори мають однакове значення. Кожний підфактор — це одна і та ж кількість критеріїв та рівна кількість балів за їх ступенями.

За зваженою бальною системою значення основних факторів відрізняються за своєю абсолютною величиною. Кількість балів для кожного основного фактора, як і для кожного підфактора або критерію, диференційована. Основа зваженої бальної системи ґрунтується на встановленні дослідним шляхом питомої ваги певного підфактора, а також умовно приймається початкова кількість балів для оцінки як складних, так і простих робіт, які відносяться до нижчого розряду.

Оцінка діяльності персоналу дає можливість покращити результативність його роботи та сприяти повній реалізації потенціалу найманих працівників, а також забезпечити інформацією керівників для прийняття відповідних рішень.

Зокрема, безтарифні системи оплати праці ґрунтуються на тому чи іншому методі оцінки персоналу.

Системи оцінки діяльності персоналу значною мірою залежать від організації управління персоналом, виду економічної діяльності підприємства. Найчастіше використовуються системи оцінки діяльності персоналу, спрямовані на:

— досягнення цілей;

— рівень внеску;

— якість або фактори результативності.

Для встановлення цілей важливе значення має аналіз посадових вимог та зміст роботи. При цьому розглядається необхідність та доцільність того чи іншого виду трудової діяльності та його внеску в результати діяльності підрозділу або підприємства; визначаються ключові аспекти цієї діяльності, від яких залежить успіх досягнення кінцевих результатів, та ранжуються в порядку пріоритету. Далі обґрунтовуються норми трудової поведінки, які відображають бажаний результат. Потім вже обирається система одиниць виміру для оцінки працівників.

Цей аналіз дозволяє встановити вузькі місця або причини відхилень, що зумовили невиконання запланованих цілей.

Бальна оцінка може застосовуватися для різних видів трудової діяльності та зводити усі напрями діяльності до однієї мети. При цьому різним рівням досягнення цілей за кожним напрямом трудової діяльності присвоюється певна кількість балів і розробляється шкала виконання трудових функцій, що дозволяє оцінити досягнення цілей відносно прийнятих нормативів.

На сьогодні, в основному, застосовуються чотири методи оцінки діяльності працівників:

— бальний;

— порівняння характеристик працівників;

— контрольних листів;

— звітів про виконання робіт.

Найбільш розповсюдженими є два останніх методи.

Кількісні та якісні результати діяльності працівника, його ділові якості оцінюються окремо. Надалі вони поєднуються на підставі єдиної бальної оцінки — атестації, яка також у світовій практиці має назву «оцінка заслуг». «Оцінка заслуг» проводиться один раз на рік або кожні півроку.

Найважливішим елементом при розробці систем стимулювання є визначення переліку (з конкретним змістом) кінцевих результатів праці кожного працівника. Ними можуть бути: зростання продуктивності праці; підвищення технічного рівня та якості продукції; зниження витрат на виробництво продукції та економія всіх видів витрат тощо. Значення наведених показників результатів праці повинні бути максимально об'єктивними.

Орієнтованими на підвищення ефективності праці та виробництва повинні бути і надбавки за складність і напруженість роботи, надбавки за тривалість безперервної роботи (стаж роботи), премії за економію матеріальних ресурсів, впровадження нової техніки, винагороди за підсумками роботи за рік тощо. Важливим також є і використання бонусів — додаткових персональних виплат з прибутку підприємства, які роботодавець може виплачувати найманим працівникам напередодні відпустки, перед святами тощо. Стимулююче значення має і отримання економії витрат на заробітну плату, яка може використовуватись як додаткове джерело матеріального стимулювання кінцевих результатів роботи.

Стимулювання мотивації праці в системах оплати праці є дієвим протягом перших (одного-двох) років, тому для збереження його ефективності воно повинно періодично поновлюватись.

З наведеного можна зробити наступні висновки: системи оплати праці відображають особливості виробництва та праці, враховуючи стратегічні цілі та поточні завдання підприємства, економічні умови розвитку, в яких функціонують самі підприємства.

Сучасний етап економічного розвитку — це функціонування різних форм власності, які повинні знаходити своє відображення і в системах оплати праці. В кожному конкретному випадку повинні використовуватись такі системи оплати праці, які найбільше відповідають діючим організаційно-технічним умовам виробництва та сприяють покращенню результатів праці.

Жодна з традиційних систем оплати праці не забезпечує повною мірою зв'язок індивідуальних інтересів працівників із кінцевими результатами діяльності колективу. І лише використання, при побудові систем оплати праці, ринкових принципів розвитку економіки дозволить одночасно вирішувати в конкретних виробничих умовах завдання досягнення робітниками необхідних роботодавцю результатів діяльності та забезпечення працівнику умов для самореалізації (при його особистій зацікавленості) в процесі трудової діяльності.

Традиційно діючі системи оплати праці, що засновані на гарантованих ставках та посадових окладах, великій кількості різновидів премій, доплат та надбавок, необхідно оновлювати новими, нестандартними варіантами організації та оплати праці, що забезпечують взаємозв'язок розмірів винагороди працівника та результатів його діяльності. Це дозволить посилити дієвість систем оплати праці та мати позитивний вплив на рівень оплати праці.

Необхідним важелем у запровадженні прогресивних форм і систем оплати праці повинне бути внесення певних змін у законодавчу базу, зокрема, щодо умов та порядку участі найманих працівників у капіталі та прибутках суб'єктів підприємницької діяльності.

Висновки. Зміни в ринковій економіці призводять до реального розподілу суспільства на роботодавців та найманих працівників, що потребує докорінного реформування відносин, пов'язаних з оплатою праці, в першу чергу, переходу до визначення ціни робочої сили на ринку праці. Вирішення проблем, що виникають у сфері оплати праці при переході до ринкових відносин, можливе за умови врахування наступного:

— в умовах ринкової економіки основні критерії диференціації заробітної плати — це кількість та якість праці. Кількість праці — це робочий час та інтенсивність праці, яка визначається складністю роботи, що виконується з урахуванням важкості, умов праці, її господарської та соціальної значущості. Кількість та якість праці визначають її ефективність. Трудові доходи кожного окремого працівника повинні визначатися особистим трудовим внеском з урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства, регулюватися податками та не обмежуватися максимальними розмірами, а їх диференціація — обумовлюватися засобами, які працівник вклав у розвиток виробництва;

— рівень оплати праці залежить від зростання ефективності виробництва та результативності праці. Посилення зазначеної залежності має бути важливою умовою ефективності роботи підприємства, прискорення темпів зростання продуктивності праці та підвищення рівня життя;

— диференціація заробітної плати обумовлюється єдиними міжгалузевими та галузевими принципами, що враховують специфічні умови виробництва;

— стимулювання зростання продуктивності праці, випереджаючих темпів зростання продуктивності праці відносно темпів зростання заробітної плати з метою максимізації доходів з праці відбувається за умови розвитку та підвищення ефективності виробництва;

— необхідне створення матеріальних стимулів для покращення кількісних та якісних показників праці, що залежить від ступеня ув'язки рівня підвищення оплати праці з рівнем продуктивності та ефективності праці, ступеня обґрунтованості та рівня напруженості праці; також слід зважати на особливу актуальність покращення якісних показників, які обумовлюють зростання ефективності праці та створюють умови для підвищення рівня заробітної плати;

— підвищення ступеня залежності індивідуальних результатів праці від загальних результатів роботи підприємства;

— матеріальне стимулювання постійного підвищення професійно-технічного рівня працівників, їх кваліфікації з метою покращення здатності якісного виконання більш складних та відповідальних робіт. Цей вид стимулювання слід реалізовувати або через тарифну (розряд, категорія) або безтарифну (кваліфікаційний рівень) моделі оплати праці;

— побудова систем оплати праці та матеріального заохочення повинна бути простою та доступною для розуміння її суті учасникам організаційного процесу; це дозволить заохочувати працівників до покращення кількісних та якісних показників праці та надавати більші можливості працівникам щодо розуміння власних перспектив.