

### **Список використаних джерел:**

1. Бойчик І.М. Економіка підприємства. Навчальний посібник. – К.: Атака, 2004. – 480 с.
2. Экономика предприятия (Под. ред Е.А. Кантора. – Е.А. Питер, 2003. – 32 с. : ил. – (Сирия, Учебники для вузов)
3. Немцов, В.Д., Довгань, Л.Э. Стратегічний менеджмент: Навч. посіб. – К.: ТОВ «УВПК «Екс об», 2002.

**Овчаренко Є.С.**

*студентка,*

*Науковий керівник: Семенова Л.Ю.*

*кандидат економічних наук, доцент,*

*Університет митної справи та фінансів*

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Постійні зміни в економіці України несуть за собою великі зміни в галузі трудових відносин. Тому постає необхідність створення гнучкого інструменту, або механізму, який би вчасно реагував на всі фактори зовнішнього середовища, які в свою чергу стосуються стимулювання праці заради збільшення її ефективності та продуктивності.

Заробітна плата – найважливіший важіль управління економікою, тому держава приділяє особливу увагу правовим засадам організації та оплати праці. Крім того заробітна плата – основне джерело доходу персоналу організації, з її допомогою здійснюється контроль за мірою праці і споживання [1].

Перехід до ринкової моделі економіки вимагає переосмислення теоретичних і практичних питань оплати праці на різних рівнях її організації, включаючи і підприємства, адже перетворення в організації заробітної плати відображаються, перш за все, в діяльності підприємств, де відбувається поєднання робочої сили із засобами виробництва, здійснюється трудова діяльність і проводяться необхідні суспільству товари і послуги.

Ключовим моментом організації заробітної плати на підприємстві є розробка таких форм і систем оплати, які одночасно дозволяли б вирішити два завдання. Перше полягає в тому, щоб забезпечити спрямованість зусиль працівника на досягнення таких показників трудової діяльності, які

забезпечували б отримання необхідного роботодавцеві (підприємцю, власнику підприємства) виробничого результату, випуску потрібної кількості конкурентоспроможної продукції з найменшими витратами. Друге полягає в тому, щоб, даючи працівникові можливість заробити необхідні для задоволення потреб її і членів його сім'ї грошові кошти, вони створювали б умови для реалізації наявних у нього розумових і фізичних здібностей, дозволяючи йому, тим самим, домагатися в робочому процесі повної самореалізації як особистості. Вирішення цих завдань особливо актуально як неодмінна умова подолання економічної кризи і швидкого післякризового розвитку економіки [2, с. 73-76].

У нових умовах важливо не тільки зрозуміти місце підприємства у вирішенні питань оплати, а й пропонувати підприємствам нові методи рішення завдань, з урахуванням особливостей, що диктуються формами власності. Зокрема, необхідна розробка конкретних пропозицій в області організації оплати праці державних підприємств, які мають суттєві відмінності від інших підприємств в своєму правовому становищі і можливостях. Як відомо, в умовах дефіциту бюджету, проблема дотацій як форма покриття витрат державних підприємств стає особливо гострою [3]. Дотаційний характер діяльності таких підприємств все більш посилюється. У цих умовах у власника підприємства виникає об'єктивна необхідність в реалізації всіх заходів, спрямованих на підвищення економічної результативності діяльності підприємства, в тому числі за рахунок ефективних систем оплати.

Зазвичай організація оплати праці передбачає:

- визначення форм та систем оплати праці робітників підприємства;
- розробку критеріїв та визначення розмірів доплат за окремі досягнення робітників та спеціалістів підприємства;
- розробку системи посадових окладів службовців та спеціалістів [4].

В умовах ринкової економіки практичне здійснення заходів щодо вдосконалення організації оплати праці повинно бути засноване на дотриманні низки принципів оплати праці, яку необхідно базувати на наступних економічних законах: законі відшкодуванні витрат на відтворення та законі вартості робочої сили.

Із вимог економічних законів можна сформулювати систему принципів організації оплати праці, які доцільно враховувати під час організації оплати праці:

- принцип оплати праці за витратами та результатами, який впливає із вказаних законів;

– принцип підвищення рівня оплати праці на основі росту ефективності виробництва, який зумовлений, у першу чергу, дією таких економічних законів, як закон продуктивності праці, що зростає, закон росту потреб. Із цих законів слідує, що зростання оплати праці робітника повинне здійснюватися тільки на основі підвищення ефективності виробництва;

– принцип випередження росту продуктивності суспільної праці у порівнянні із зростанням заробітної платні, який витікає із закону продуктивності праці. Він покликаний забезпечити необхідні накопичення та подальше розширення виробництва;

– принцип матеріальної зацікавленості у підвищенні ефективності праці [5].

Необхідно не просто забезпечити матеріальну зацікавленість в певних результатах праці, але й зацікавленість робітника у підвищенні ефективності праці. Реалізація його принципу в організації оплати праці сприятиме досягненню певних якісних змін в роботі всього господарського механізму.

На створюваних в даний час підприємствах з різними формами власності встановлюються нові форми організації праці. У даній проблемі важливим моментом є матеріальне стимулювання працівників, і перш за все забезпечення тісного зв'язку оплати праці з його конкретними результатами. Для цього потребується, у свою чергу, застосування прогресивних систем і форм оплати, які дозволяли б враховувати індивідуальні особливості кожного члена колективу в його трудовій діяльності.

### **Список використаних джерел:**

1. Волкова В.В. Система мотивації персоналу як основа успішного управління персоналом / В.В. Волкова // Управління розвитком. – 2014. – № 15. – С. 101–103.
2. Димеденко І. Оцінка системи оплати праці та шляхи її удосконалення на промисловому підприємстві / І. Димеденко, К. Димеденко // Економічний аналіз. – 2012 р. – Вип. 10. Част. 4. – С. 73-76.
3. Ковальчук О.А. Мотиваційний процес персоналу / О.А. Ковальчук, О.Д. Ситнік // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – Вип. 1(52). – С. 32–36.
4. Слиньков В.Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда : практ. рекомендации / В.Н. Слиньков. – К.: Дакор; КНТ, 2008. – 335 с.
5. Ярмішко С.В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та шляхи їх удосконалення / С.В. Ярмішко // «Управління розвитком». – 2013. – 15(155). – С. 140-142.