

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

УДК 331.232

Маркіна А.О
студентка 4-го курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглядаються питання застосування сучасних систем оплати праці на підприємствах. Досліджено сучасні форми і системи оплати праці, що застосовуються на підприємствах, виявлено можливості застосування різних систем оплати праці на вітчизняних підприємствах. Запропоновані напрями удосконалення організації оплати праці.

Ключові слова: оплата праці, форма оплати праці, система оплати праці, вдосконалення оплати праці.

Abstract. The article deals with the question of current remuneration systems in enterprises. Modern forms and systems of remuneration used in enterprises are researched, the possibilities of applying different systems of remuneration in domestic enterprises are revealed. The areas for improvement of salary system are proposed.

Keywords: remuneration, form of remuneration, remuneration system, improvement of salary system.

На сучасному етапі значна увага привертається до проблеми неналежного рівня заробітної плати та недосконалість механізму її оплати на підприємствах. Слід зазначити, що рівень заробітку кожного працюючого громадянина впливає на сукупний дохід населення, що сприяє формуванню попиту на товари, роботи і послуги. В процесі розвитку економічної сфери, оплата праці залишається вагомим чинником підвищення рівня ефективності працівників та значним мотиваційним елементом трудової діяльності. Раціоналізована система оплати праці здійснює вплив як на ефективність трудової організації, так і на добробут населення.

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що правильно обрані підприємством форми і системи оплати праці будуть зацікавлювати працівників у досягненні високих результатів праці та призведуть до зростання ефективності діяльності підприємства в цілому.

Питання стосовно оплати праці викликало зацікавленість у багатьох вчених. Даною проблемою займалися такі вчені як Б. М. Генкін [1], О. А. Гришнова [2], А. В. Мерзляка [3] та ін.

Метою статті є дослідження сучасних систем оплати праці, що застосовуються на підприємствах розвинутих країн та можливостей їх застосування на підприємствах України.

Відрядна оплата праці – це оплата праці за кількість виробленої продукції (робіт, послуг). Вона заснована на оплаті праці в прямій залежності від результатів: чим кращий результат, тим вищий рівень заробітної плати. Раціонально організована відрядна оплата праці створює мотивацію для працівників сільськогосподарських підприємств у збільшенні виробництва продукції належної якості, підвищенні кваліфікації та застосуванні передових методів і прийомів праці. Погодинна оплата праці – це оплата праці за відпрацьований час [4].

Основною тенденцією розвитку систем оплати праці на вітчизняних підприємствах повинен виступати поступовий перехід від традиційних відрядних та погодинних систем оплати до відрядно-преміальних та багатофакторних, диференційованих систем, а також систем колективного преміювання та участі в прибутку.

Значний вплив на механізм оплати праці здійснює, саме організація праці, яка є складним процесом з ефективним поєднанням робочої сили із предметами праці, що спрямовує до раціонального використання і досягнення якісних результатів. Покращення механізму надання заробітної плати сприяє збільшенню продуктивності, трудової мотивації та впливає на кінцеві результати роботи. Але проблема вдосконалення полягає у тому, що зміна механізму виплати заробітної плати повинна базуватися на підставі нормування праці. Нормування праці вважається інструментом управління та одним із найвагоміших факторів організації оплати праці. Відновлення такого значного елемента як нормування праці, набуває серйозного значення з приводу того, що він відіграє вирішальну роль у розв'язанні соціальних проблем, сприяє збільшенню можливостей для задоволення працівників роботою, та забезпечує найбільш повне і доцільне використання інтелектуального потенціалу [5]. Нажаль, нині, в Україні, питанню нормуванню праці приділяється незначна увага, оскільки доволі поширеною є думка про застарілість даного елемента. Таке ставлення призводить до негативних наслідків, оскільки ефективність виробництва знижується, через втрату контролю за живою працею – одним із найголовніших факторів.

Таким чином, напрямками вдосконалення механізму оплати праці є [6, с. 27]:

збалансування системи основної заробітної плати за її основними цілями і стратегіями винагородження персоналу (стратегією людських ресурсів) і стратегією компанії шляхом;

запровадження нових схем оплати праці, а саме гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток;

сприяння тісному зв'язку між продуктивністю, рівнем оплати праці та ефективністю працівників.

На сьогоднішній день складні економічні умови, певна дестабілізація економіки та її грошової одиниці змушують підприємства шукати шляхи зростання ефективності діяльності, у тому числі й оплати праці своїх працівників. У цих умовах заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва. Удосконалення системи оплати праці повинно відбуватися в результаті оцінки величини робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника і членів його сім'ї, проте підвищення заробітної плати повинно природно ґрунтуватися на підвищенні продуктивності праці [7].

Оплата праці являється однією із основоположних категорій будь-якої економічної системи, а її розмір становить для найманого робітника той базис, на якому тримається його життя, мало того, визначається його якість та вагомість. Тому підприємство повинно застосовувати такі форми та системи оплати праці, які б стимулювати персонал до саморозвитку та мотивації.

Список використаної літератури

1. Методи підвищення продуктивності і оплати праці: монографія / Б.М. Генкін. – М. : Норма: ИНФРА-М, 2018.-160 с.
2. Особливості оплати праці на підприємствах-монополістах [Електронний ресурс] / О. Грішнова, К. Березюк // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 7. – С. 3-8. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2013_7_3
3. Мерзляк А.В. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навч. посібн. / А. В. Мерзляк, Є. П. Михайлов. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.
4. Дробишева О. О. Економічна сутність, форми та системи оплати праці / О. О. Дробишева // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 5. – С. 23–28.
5. Бурачек І. В. Удосконалення організації оплати праці на підприємствах / І. В. Бурачек // Україна: аспекти праці. – 2011. - № 1. С.35.
6. Павловська О. Про формування системи оплати праці / О.Павловська // Праця і заробітна плата.-2009. -№9.- С.19-23.
7. Гапоненко Н. Мотивація стимулювання аграрної праці / Н. Гапоненко, Л. Мельянкова, В. Ярославський // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2009. – № 6. – С. 14–16.

Автор
студентка 4 курсу
факультету Економіки і права

Маркіна А.О

Науковий керівник
старший викладач

Котельникова Ю. М.