

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Анотація. Розглянуто економічну сутність поняття заробітної плати. Виділені основні функції зарплати. Представлені практичні рекомендації щодо підвищення ефективності організації оплати праці на вітчизняних підприємствах.

Annotation. The economic essence of wages concept is considered. The basic functions of the salary are pointed out. Practical recommendations about increase of efficiency of the organisation of a payment at the domestic enterprises are presented.

Ключевые слова: заробітня плата, труд, наємний працівник, роботодавець, система оплати праці, функції заробітної плати.

Ключевые слова: заробітня плата, труд, наємний працівник, роботодавець, система оплати праці, функції заробітної плати.

Оплата труда – это очень актуальная проблема в настоящее время, поскольку уровень заработной платы является одним из важнейших стимулов к повышению производительности труда, также зарплата способствует повышению работниками своей квалификации. Именно зарплата является связующим звеном интересов собственников и наёмных работников.

Изучением данной экономической категории занимались и занимаются многие ученые. Значительный вклад в изучение проблем оплаты труда сделали: П. Самуэльсон, Генкин В. В., Богиня Д. П., Егоршин А. П., М. Армстронг и др. Однако в их работах не полностью раскрываются основные принципы организации оплаты труда на отечественных предприятиях.

В соответствии с этим целью данного исследования является теоретическое обоснование и разработка практических рекомендаций по повышению эффективности организации оплаты труда на отечественных предприятиях.

Практически все исследователи в изучаемой области признают важность и значимость заработной платы как для предприятий в целом, так и для отдельных работников. Но, несмотря на это, все они не могут прийти к единому мнению по поводу сущности изучаемого понятия (таблица).

Таблица

Определение понятия заробітня плата

Автор (источник)	Определение
Д. Риккардо [1]	денежное выражение минимума средств существования
А. Смит [1]	стоимость жизненных средств, с помощью которых человек может работать
В. Петти [1]	цена труда
К. Маркс [1]	денежное выражение стоимости труда
Семенов С. М. [2]	доля национального дохода, которая распределяется в денежной форме среди трудящихся соответственно количеству и качеству затраченного ими труда
Закон Украины "Об оплате труда" [3]	вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу
Богиня Д. П. [4]	для предпринимателя это элемент издержек производства и одновременно главный фактор обеспечения материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов труда
Пилипенко С. М. [5]	экономическая категория, которая отображает отношения между работодателем и наёмным работником по поводу распределения вновь созданной стоимости

Автором предлагается следующее определение изучаемого понятия: заробітня плата – это средства, передаваемые работнику работодателем или его представителями в благодарность за труд.

К основным функциям заработной платы можно отнести такие:

- основное средство удовлетворения личных потребностей работников, источник повышения их

- важнейший источник воспроизводства рабочей силы и средство привлечения людей к труду;
- экономический рычаг стимулирования развития производства, повышения его эффективности, увеличения производительности труда, улучшения качества продукции, сокращения затрат на производство, рационального использования рабочей силы, уменьшения потерь рабочего времени, укрепления трудовой дисциплины;
- средство распределения и перераспределения кадров по регионам страны, отраслям народного хозяйства.

Таким образом, можно сделать вывод, что от качества и эффективности организации системы оплаты труда напрямую зависит успех предприятия.

По мнению автора, при организации системы оплаты труда необходимо руководствоваться следующими принципами:

1. Одним из основных принципов выбора системы оплаты труда является учет постоянно изменяющихся внешних и внутренних факторов. К внешним факторам относятся: социально-экономическая ситуация в стране, нормативно-правовая база оплаты труда, состояние на рынке труда, государственная политика в сфере оплаты труда, демографические, политические, научно-технические факторы, политика мероприятий на предприятиях-конкурентах. Внутренние факторы подразделяются на: внутренние объективные и внутренние субъективные. К внутренним объективным относятся: содержание, характер и условия труда, вид деятельности предприятия, цели деятельности предприятия, этап развития предприятия, состояние нормирования труда, специфика производства, размер трудового коллектива, форма организации труда. К внутренним субъективным факторам относятся: консерватизм мышления, навыки и традиции, организационная инертность, морально-психологический климат.

2. Возможность повышения денежной заработной платы, которая будет стимулировать работника к повышению квалификации, улучшению эффективности производства, увеличению качества и конкурентоспособности продукции и т. д.

3. Оплата труда должна соответствовать его качеству и количеству.

4. Дифференциация размеров зарплаты среди различных групп и квалификаций работающих, то есть зависимо от квалификации выполняемых работ, условий труда, его тяжести, вредности и др.

5. Принцип единства, который заключается в том, что государством должны быть установлены основные элементы организации заработной платы, которые будут одинаковыми на территории всей страны (тарифные ставки, сетки, оклады, уровень минимальной зарплаты, её дифференциация и другие элементы).

6. Ясность и простота как для различных уровней управления, так и для работающих.

Таким образом, научным результатом данного исследования является уточнение определения понятия заработной платы, которое наиболее полно отображает сущность изучаемого явления, выделение основных функций зарплаты и на основании вышеперечисленного разработку практических рекомендаций по повышению эффективности организации системы оплаты труда на отечественных предприятиях.

Научн. рук. Мельник В. И.

Литература: 1. Лукьянченко Н. Д. Управление трудом на промышленных предприятиях / Лукьянченко Н. Д. – Донецк : Донбасс, 1996. – 350 с. 2. Научная организация и нормирование труда в машиностроении : учебник для студентов машиностроительных специальностей вузов / С. М. Семенов, Н. Ф. Сероштан, А. А. Афанасьев и др. ; под общ. ред. С. М. Семенова. – М. : Машиностроение, 1991. – 240 с. 3. Об оплате труда : Закон Украины от 24.03.1995 № 108/95-ВР. Официальный сайт Верховной Рады Украины. – Режим доступа : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/law2/main.cgi?nreg=108%2.F95-%E2%F0&chk=4/UMfPEGznhhcJ4.ZipVCSnaHI4gQs80msh8Ie6>. 4. Богиня Д. П. Основы экономики труда : учебное пособие / Д. П. Богиня, О. А. Гришнова. – 3-е изд., стереот. – К. : Знання-прес, 2002. – 212 с. 5. Пилипенко С. М. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебное пособие / С. М. Пилипенко, М. В. Горобинская, Л. И. Поддубная. – Х. : Изд.