

*Н. В. Пасічник,  
к.е.н., доц.,  
Е. Є. Недотона,  
студ. V курсу,  
ДВНЗ «Криворізький національний університет»,  
м. Кривий Ріг, Україна*

## **ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Оплата праці на всіх етапах розвитку економіки є одним з найважливіших інструментів стимулювання працівників і, як наслідок, підвищення продуктивності праці. Так як, заробітна плата має двоїсту природу – є джерелом доходу для працівників та статтею у структурі витрат підприємства, від того, наскільки раціонально побудована система оплати праці залежить якість життя працюючих і ефективність підприємства в цілому. Саме тому важливим є аналіз організації оплати праці на підприємствах, виявлення недоліків та їх усунення. Це сприятиме підвищенню результатів виробництва, врегулюванню інтересів працівників підприємства з власником.

Питання щодо оплати праці як об'єкту дослідження висвітлювались у працях відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема Д.П. Богині, О.А. Гришнєвої, В.В. Адамчука, А.В. Калини, А.В. Мерзляка, Б.М. Генкіна, А.М. Колота та ін. Проте аналіз основних досліджень і публікацій з даної проблеми показав, що питання оплати праці потребує постійного вдосконалення та адаптації відповідно до сучасних економічних вимог.

Заробітна плата відіграє важливу роль на підприємстві. Адже, вона і в даний час, і в найближчі роки залишається для переважної кількості працівників основним джерелом доходів, а значить заробітна плата і в перспективі буде найбільш потужним стимулом підвищення результативності праці та виробництва в цілому [1].

Важливим елементом системи нарахування індивідуальної заробітної плати є форми і системи оплати праці. Найбільше поширення на підприємствах різних форм власності одержали дві форми оплати праці: погодинна і відрядна.

Традиційні відрядні системи заробітної плати поступово здають свої позиції, водночас поширюються так звані заохочувальні системи.

У той же час під впливом змін у виробництві відбувається розширення почасової форми оплати праці. Дана форма оплати праці передбачає порівняння якості затраченої в один і той же час різної праці.

Удосконалення організації оплати праці підвищує її трудову мотивацію, продуктивність праці та впливає на кінцеві результати роботи. Проте проблема удосконалення полягає у тому, що зміни в оплаті праці повинні відбуватись на основі нормування праці. Нормування праці є одним із елементів організації заробітної плати, а також інструментом управління працею. Але, на жаль, в Україні нормуванню не приділяється належної уваги. Через це втрачається зв'язок між мірою праці і її оплати, що негативно впливає на ефективність виробництва.

В умовах ринкової економіки система оплати праці на підприємств і повинна бути сприйнятливою до змін зовнішнього і внутрішнього середовища. Досягти цього можна, використовуючи стратегічний підхід до формування системи оплати праці, який полягає у розробці довгострокових планів щодо розвитку системи оплати праці на підприємстві й забезпечує отримання доданої вартості від інвестицій в оплату праці. Даний підхід дозволяє трудовій організації сформувати висококваліфікований і мотивований трудовий колектив і, як наслідок, отримати конкурентні переваги [3, с. 70 - 74].

Основною метою стратегії формування системи оплати праці є створення на підприємстві такої системи оплати праці, яка була б ефективною як з позицій працівників, так і роботодавців. Розробка і реалізація стратегії формування системи оплати праці включають чітке формування мети і завдань системи оплати праці, вибір з існуючих систем оплати праці найбільш прийнятної до умов конкретного підприємства, впровадження нової системи оплати праці на підприємстві та регулярне проведення оцінки ефективності її функціонування.

Удосконалення системи організації оплати праці підприємства в контексті створення ефективного мотиваційного механізму повинно базуватися на наступних принципах: дотримання конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і, перед усім, його права на працю [2, с. 21].

На сучасному етапі розвитку економіки необхідним є створення на підприємстві дієвої системи оплати праці. Невідповідність заробітної плати результатам роботи, збільшення вартості робочої сили, заборгованість по заробітній платі, «тіньова» заробітна плата – це далеко не повний перелік проблем оплати праці, з якими стикаються роботодавці та робітники. Для удосконалення організації оплати праці необхідно: впровадити нові схеми оплати праці – гнучкі тарифи, єдині тарифні сітки, ввести застосування системи участі у прибутках, що дозволить покращити систему оплати праці та підвищити зацікавленість працівників в результатах праці, забезпечити тісний зв'язок між рівнем оплати праці, продуктивністю та ефективністю. Основним напрямком має бути жорсткий контроль за відповідністю оплати праці залежно від кінцевих результатів роботи. Рішення цих завдань можливе за умови правильного вибору форм і систем оплати праці.

Отже, раціональний вибір форм і систем оплати праці має важливе значення для ефективної та результативної роботи підприємства.

#### *Список використаних джерел:*

1. Ажнюк М.О. Основи економічної теорії / Ажнюк М.О. Ажнюк М.О., Передрій О.С. - К.: Знання, 2008. – 365 с.
2. Андрущенко Л. О. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці / Л. О. Андрущенко // Довідник економіста. – 2012. - № 1. С. 21.
3. Безбатько О. Удосконалення системи оплати праці: проблеми та шляхи вирішення / О.Безбатько, В. Манакіна // Довідник економіста. – 2011. – № 12. – С. 70 – 74.