

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

асист. Маценко О.М., студент Болінова М.М.

Рівень життя працюючого населення залежить передусім від розміру заробітної плати. Адже, заробітна плата є, з одного боку, основним джерелом грошових доходів найманих працівників, основою матеріального доходу членів їх сімей, а з іншого – певною часткою витрат роботодавця на виробництво і найефективнішим засобом мотивування працівників до високопродуктивної і найманої праці.

За сучасних умов соціально-економічного розвитку підприємств України істотно зростає актуальність проблеми підвищення рівня заробітної плати та удосконалення механізму управління оплатою праці.

Вдала обрана система організації оплати праці повинна вирішувати наступні двоєдині завдання :

- забезпечити роботодавцю досягнення у процесі виробництва та реалізації робіт і послуг оптимального результату, який дозволить би йому після відшкодування витрат отримати прибуток та закріпити свої позиції на ринку;

- забезпечити працівнику вчасну оплату праці та гідний життєвий рівень відповідно до кількості, якості, результатів його праці та вартості відповідних послуг робочої сили на ринку праці даного регіону.

Удосконалення системи організації оплати праці підприємства в контексті створення ефективного мотиваційного механізму повинно базуватися по такому принципу - дотримання конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини.

Високооплачувана праця, як правило, є елементом ефективного мотиваційного механізму, є більш ефективною і суттєво впливає на кінцеві результати діяльності підприємства.

Основу соціально-трудових відносин у суспільстві становлять питання реформування рівня оплати праці. Зауважимо, що цей процес в Україні розпочався з ухвалення Закону України «Про підприємства в Україні» (1991р.). Підприємства набули прав самостійно встановлювати форми, системи й розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників;

визначати фонд оплати праці без обмеження його зростання з боку державних органів.

В умовах ринкової економіки важливими завданнями оптимізації високопродуктивної, якісної праці та її гідної оплати є прискорення науково-технічного прогресу, зниження частки живої праці, механізація трудомістких робіт, підвищення рівня ефективності використання трудових ресурсів, зменшення втрат робочого часу.

Удосконалення оплати праці на підприємстві матиме вищу ефективність за дотримання таких принципів:

- відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
- залежність заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;
- забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у результати підприємства;
- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- посилення відповідальності керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;
- поєднання індивідуальних інтересів з колективними.

Ефективна організація оплати праці неможлива без вивчення різноманіття факторів, що впливають на трудову поведінку працівників, без аналізу інформації про реальний вплив цих факторів, про наслідки їх дії. Основними складовими організації оплати праці є форми та системи оплати, нормування, тарифна система та система преміювання.

Система преміювання виконує функцію зацікавленості працівників у досягненні вищих результатів праці, є суттєвим мотиваційним механізмом на підприємстві. В залежності від методів мотивації премію можна розподілити за двома напрямками:

- створення преміальних систем, що забезпечують високу якість продукції при обов'язковому збільшенні кількісних показників у роботі;
- надання додаткових пільг, відповідно до соціальних потреб робітника.

Процес удосконалення організації оплати праці виконує функцію підвищення продуктивності та впливає на кінцеві результати роботи. На сучасному етапі розвитку необхідно прийняти концепцію людського капіталу де витрати на підвищення трудових ресурсів приймаються за капітал, що підвищує конкурентоспроможність підприємства.