

## **ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

***Вайсблат Ю.В., Кушніренко Ю.В., студенти\*,  
Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка***

Заробітна плата – є важливішим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту.

Закон України "Про оплату праці" визначає економічні та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати.

Актуальним завданням вітчизняної економічної науки в сучасних умовах є всебічне дослідження проблем організації оплати праці з точки зору подолання кризи і стимулювання економічного зростання в Україні. Від наукового обґрунтування змісту реформи оплати праці, правильного вибору шляхів реформування заробітної плати багато в чому залежать перспективи економічних перетворень у нашій країні.

Слід зазначити, що організації оплати праці приділяли увагу вчені різних галузей науки. Більше всього вчені юристи, економісти, соціологи, фінансисти, а саме Вольський М., Богиня Д.П., Буряк П.Ю., Білорус О.Г., Галушко В.П., Грішнова О.А., Ганслі Теренс, Завіновська Г.Т., Калина А.В., Кравченко В.В., Колот А.М., Коробов М.Я., Лагутін В.Д., Рогач О.І., Скаленко О., Соколенко С.І., Сорос Дж., Кастельс М., Кочетов Е., Луцишин З.О., А Маслоу, К. Альдерфер, Пронников В.А., Покропивний С.Ф., Погорілко В.Ф., Тодика Ю.М., Шуман Х., та інші.

Механізм оплати праці в сучасній економіці України не можна вважати повною мірою ринковим, через недостатній розвиток ринкового характеру економічної системи в цілому, відсутність дієвої

---

\* Науковий керівник – Грідін О.В., ст. викладач

інституціональної структури вітчизняного ринку робочої сили, переважання в народному господарстві не конкурентноздатних високо монополізованих виробництв.

Для виходу національної економіки України з кризи і початку економічного зростання, система оплати праці повинна ґрунтуватися, насамперед, на принципах економічної ефективності. У кожній галузі і на кожному підприємстві має бути максимально конкретна програма матеріального стимулювання піднесення виробництва. Система оплати праці має стимулювати підвищення конкурентоспроможності вітчизняного товарного виробництва.

З усіх проблем, безпосередньо пов'язаних з відбудовою економіки України, її трансформації на ринкових засадах, винятково важлива роль належить формуванню нової системи організації заробітної плати. Заробітна плата як економічна категорія належить до числа найскладніших.

Організація заробітної плати в економічних формаціях, заснованих на різноманітні форм власності і відносинах наймання роботодавцями (підприємцями) працівників, припускає два основних рівня відносин між працівниками і роботодавцями.

Для кожного працівника, виходячи з технічних, організаційних та економічних умов діяльності підприємства, а також з урахуванням сформованих у суспільстві науковообґрунтованих уявлень про соціальні і фізіологічні вимоги до інтенсивності праці працівників, повинні бути доведені норми трудової діяльності (трудові обов'язки), що встановлюють конкретні кількісні і якісні параметри його діяльності. Для кожного працівника, виходячи з ціни його робочої сили (трудової послуги) і норм праці, повинен бути також встановлений кількісний взаємозв'язок між ступенем виконання норм праці (трудових обов'язків), тобто фактичними результатами праці, і рівнем оплати праці працівника. Іншими словами, кожна одиниця кількісного виміру норми праці повинна одержати грошову оцінку, виходячи з ціни робочої сили. Більш того, кожен працівник і роботодавець повинен також домовитися між собою і про оплату за працю, що перевищує встановлені норми праці (трудові обов'язки). Ці питання найчастіше є предметом переговорів між працівниками і роботодавцями і визначають сферу дії внутрішнього ринку праці підприємства. В ході цих переговорів встановлюється взаємозв'язок між оплатою праці і ступенем перевиконання норм праці (в тих випадках, коли це необхідно роботодавцеві і підходить працівникам). Різні варіанти взаємозв'язку між рівнями виконання і перевиконання

норм праці і рівнем оплати праці працівників, і представляють собою системи заробітної плати.

Таким чином, під системою оплати праці розуміється певний взаємозв'язок між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру його оплати в межах і понад норми праці, що гарантує одержання працівником заробітної плати відповідно до фактично досягнутими результатами праці (відносно норм) і ціною його робочої сили, погодженої між працівником і роботодавцем.

Розробка та контроль за системою оплати праці являє собою найбільш складну задачу для керівників організації в рамках рішення комплексної проблеми управління персоналом. В єдиній політиці управління людськими ресурсами дана проблема містить найбільшу кількість суперечностей між тим, що повинно бути реалізовано у відповідності з теоретичними розробками, і тим, що в дійсності втілюється в життя. Відповідно, багато організацій стикаються з циклічним процесом, що починається з розробки нової багатообіцяючої системи оплати праці та завершується розчаруванням в ефективності цієї системи, після чого процес починається з початку.