

РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах конкурентного середовища персонал виступає одним з ключових чинників формування додаткових переваг для підприємства, забезпечення його успіху, конкурентоспроможності та стійкості функціонування на ринку. Управління формуванням та використанням трудових можливостей персоналу за таких умов виступає важливою передумовою забезпечення ефективності менеджменту в цілому.

Одним з ключових компонентів системи управління персоналом виступає організація оплати праці. Оплата праці виступає важливим компонентом забезпечення діяльності підприємства в цілому, водночас, складним питанням, вирішення якого вимагає активізації зусиль як науковців-теоретиків, так і практиків. Варто відзначити, що, не дивлячись на значну кількість наукових досліджень, сутність поняття «оплата праці» залишається дискусійним моментом. Зокрема, досить поширеним є ототожнення понять «оплата праці» та «заробітна плата».

Варто відзначити, що основною причиною ототожнення є відсутність у чинному законодавстві поняття «оплата праці». Натомість, згідно із ст. 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це будь-який заробіток, обчислений, як правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги [2]. Таким чином, можемо дійти висновку, що у чинному законодавстві поняття заробітної плати та оплати праці розглядаються як синонімічні. Водночас, значна кількість вчених розмежовують цих два поняття. В рамках дослідження під оплатою праці розумітимемо систему відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (надані послуги робочої сили) відповідно до законів, інших актів і трудового договору. Предметом відносин оплати праці є заробітна плата.

Ефективна організація оплати праці виконує на підприємстві подвійну роль: з одного боку, управління витратами на оплату праці є компонентом механізму оптимізації витрат господарської діяльності підприємства, з іншого, – заробітна плата є головним мотиватором ефективної роботи персоналу та джерелом його відтворення. Саме цією подвійною роллю обумовлений основний конфлікт у системі відносин з питань оплати праці – між роботодавцем, який зацікавлений у зменшенні своїх витрат, та працівником, який прагне отримувати вищий заробіток. Тому ефективна організація оплати праці повинна бути спрямована на вирішення даного конфлікту з огляду на збереження рівня продуктивності праці персоналу.

Формування системи оплати праці на підприємстві перебуває під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів:

1) внутрішні: фінансові можливості підприємства, рівень його прибутковості, рівень кваліфікації та професійності працівників;

2) зовнішні: рівень мінімальної заробітної плати; розмір прожиткового мінімуму; ціна на робочу силу, яка склалась на ринку праці [3].

Роль організації оплати праці на підприємстві обумовлена її функціями:

– відтворювальна – передбачає забезпечення працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами відновлення можливостей до трудової діяльності та відтворення персоналу;

– стимулююча – передбачає встановлення залежності між розміром заробітку працівника та результатами її діяльності;

– регулююча – заробітна плата є регулятором, що впливає на розподіл працівників між галузями національної економіки з точки зору привабливості умов праці;

– соціальна – відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва [4].

Наведені функції заробітної плати тісно взаємопов'язані між собою, і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати.

Роль організації оплати праці визначає необхідність удосконалення відносин у визначеній сфері.

Науковцями визначено наступні основні напрями вдосконалення механізму формування заробітної плати: на макро- та галузевому рівнях:

1) запровадження моніторингу рівня заробітної плати та оцінки впливу на її динаміку найбільш вагомих чинників на основі розробки методики факторного аналізу динаміки заробітної плати. Висвітлення результатів моніторингу та аналізу у засобах масової інформації;

2) забезпечення формування в економіці України об'єктивної ринкової вартості робочої сили, яка базується на реальних потребах працівника, вартості життя та інвестиціях в людський капітал; забезпечення формування заробітної плати у відповідності до ринкової вартості робочої сили;

3) забезпечення широкого застосування в економіці України гнучких та багатофакторних форм оплати праці як таких, що більш повно враховують всі умови та результати праці, а також інтереси працівників і роботодавців;

4) регулярне вивчення позитивного досвіду в організації оплати праці на вітчизняних та зарубіжних підприємствах, забезпечення поширення інформації щодо нього та можливостей впровадження [1].

На мікрорівні:

1) запровадження на підприємствах таких систем організації оплати праці, які б базувались на сучасній теорії та практиці організації оплати праці, її матеріального стимулювання;

2) посилення взаємозв'язку між індивідуальними та колективними трудовими здобутками та розміром оплати праці кожного працівника при колективній формі організації праці;

3) забезпечення прямої залежності заробітної плати від ефективності діяльності підприємства в цілому та того структурного підрозділу, в якому працює працівник;

4) посилення залежності оплати праці від якісних параметрів працівника, рівня його кваліфікації, інноваційності, мобільності [1].

Отже, організація оплати праці виступає важливим компонентом системи менеджменту в цілому. Рационально організована система оплати праці є важливою передумовою забезпечення стійкості та ефективності розвитку підприємства.

Список літератури:

1. Блонська В. І., Розумійко Р. З. Матеріальне стимулювання праці персоналу як основний елемент мотивації праці. Науковий вісник НЛТУ : зб. наук.-техн. пр. Львів, 2006. Вип. 16.7. С. 222–225.

2. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>.

3. Складанна К. І. Резерви підвищення оплати праці на підприємстві // Наука і вища освіта : тези доп. учасників XXIII Міжнар. наук. конф. студ. і молодих учених. Запоріжжя : КПУ, 2015. С. 18.

4. Сьомченко В. В., Засипко К. О. Заробітна плата як соціально-економічна категорія // Вісник Запорізького національного університету. 2016. № 1(29). С. 121-127.