

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА НАПРЯМИ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ

The research highlights the essential aspects of the organization of remuneration at the enterprise. Ways to improve the organization of remuneration are given.

Виробництво кожної країни і кожної галузі залежить від ряду факторів. Такими факторами є кадри, труд і оплата праці. Проблема організації оплати праці є однією з найбільш гострих. Актуальність проблеми зростає на фоні соціально-економічної кризи в країні. Праця та її оплата як ціннісні орієнтири втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства. Тому це питання потребує всебічного моніторингу, аналізу і контролю за цим процесом в Україні.

Роль заробітної плати та організації праці на підприємстві визначається її функціями. До основних функцій заробітної плати відносять відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну [1].

Організація оплати праці визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці і формами та системами оплати праці. Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає в себе тарифну сітку, тарифну ставку і тарифно-кваліфікаційні довідники [2].

Нормування праці включає два показники: норму виробітку і норму часу. Норма виробітку встановлює кількість одиниць продукції, яка має бути виготовлена за одиницю часу, а норма часу – час, необхідний для виконання роботи в певних умовах.

Застосовують дві форми оплати праці – погодинну і відрядну. За погодинної заробіток залежить від кількості відпрацьованого часу і тарифної ставки; за відрядної – від кількості виробленої продукції і розцінок на неї.

Виділяють дві системи погодинної форми оплати праці – проста погодинна (сума нарахованої зарплати визначається як добуток відпрацьованих нормо-годин на тарифну ставку) і погодинно-преміальна, (робітники, крім основного заробітку, отримують ще й премії).

За відрядної форми сума нарахованої заробітної плати визначається множенням установленої розцінки за одиницю виробітку на кількість виробів (якщо це пряма відрядна), визначається норма виробітку (якщо це відрядно-преміальна) [3].

Підвищення ефективності оплати праці залежить від ефективної та продуктивної роботи працівників. Таку роботу можна досягти завдяки таким показникам, як виплати у формі доплат і надбавок, що поділяються на компенсаційні та стимулюючі [4].

До основних принципів організації оплати праці відносять наступні: збільшення номінальної та реальної заробітної плати; відповідність між кількістю праці та величиною її оплати; матеріальна зацікавленість робітників у досягненні результатів праці; забезпечення випередження темпів росту продуктивності праці порівняно з темпами росту заробітної плати [4].

В сучасних умовах розвитку ринкових відносин на багатьох підприємствах ці завдання непогано вирішує гнучка безтарифна система. Гнучкість даної системи полягає у її здатності трансформуватися відповідно до певних поставлених завдань оперативного планування і стимулювання.

Впровадження та застосування гнучкої системи оплати праці для визначення результатів діяльності працівників має ряд переваг, серед яких основними є підсилення мотиваційної функції заробітної плати та необмежений вплив на стимулювання ефективної і високопродуктивної праці [5].

Необхідною умовою вдосконалення організації системи оплати праці на сьогодні є використання комп'ютерного обліку. Це впровадження зумовить можливість підвищувати оперативність і якість аналізу витрат, визначити розрахункові операції, мінімізувати ймовірність помилок через відмову від ручних способів розрахунку.

Вдосконалення організації механізму оплати праці неможливе без покращення тарифної системи шляхом встановлення справедливих співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників. Тобто тарифна система повинна бути адекватною та врівноваженою. Окрім цього, на підприємстві може бути доцільною розробка внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці, що будуть виступати як фактори підвищення стимулюючої функції тарифних систем. Останнім фундаментальним внеском у процес удосконалення системи може стати впровадження колективного регулювання заробітної плати.

Отже, раціональна організація оплати праці на підприємстві дає змогу стимулювати його працівників до ефективнішої діяльності, забезпечувати якість і конкурентоспроможність виготовленої продукції (виконуваних робіт, послуг, що надаються), а також необхідний рівень рентабельності виробництва.

Список використаних джерел:

1. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. –К. : КНЕУ , 2003. – 300 с.
2. Рудетіко А., Горбатов В., Михайлова В. Организация производства на предприятии: Учебное пособие. – Симферополь: «Таврия-Плюс», 2004. – 172 с.
3. Хоскинг А. Курс предпринимательства: Практическое пособие: Пер. с англ. – М.: Международные отношения, 1993. – 352 с.
4. Андрианова В. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебное пособие. – Симферополь: «Таврия», 2004. – 168 с.
5. Димеденко І. Оцінка системи оплати праці та шляхи її удосконалення на промисловому підприємстві / І. Димеденко, К. Димеденко // Економічний аналіз. – 2012 рік. – Вип. 10. – Ч. 4. – С. 73–76.