

Васюта В.Б.

*К.т.н., доцент кафедри економіки підприємства
та управління персоналом,
Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка, м. Полтава, Україна*

Ю. В. Загорулько

*Студентка, Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка, м. Полтава, Україна*

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Здійснення ефективного функціонування підприємства та його конкурентоспроможність залежить не лише від технічного оснащення організації, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю, маркетингових досліджень ринкового середовища, а й від кваліфікації співробітників підприємства і ефективного управління персоналом, яке, в свою чергу, неможливе без застосування системи стимулювання праці. Поняття мотивації тісно пов'язане з проблемою управління персоналом [2].

Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку.

Управління персоналом можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей.

Ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її трудовою поведінкою. У свою чергу, трудова

поведінка визначається впливом багатьох чинників, які діють з різною силою та в різних напрямках.

Основним елементом мотивації робітника до праці є матеріальне заохочення. Як відомо, заробітна плата, як основна форма розподілу за працею, залежить від кількості і якості праці, витраченої на виконання визначеної роботи. Ця залежність забезпечується використанням посадових окладів і систем преміювання та надбавок.

Матеріальне стимулювання здійснюється у грошовій і негрошовій формах. Стимулювання у грошовій формі передбачає запровадження високоефективних систем і форм заробітної плати, вдосконалення існуючої та введення нової тарифної системи, використання заохочувальних виплат і надбавок до заробітної плати, грошових виплат за виконання поставлених цілей, «участь у прибутках», продаж акцій за зниженими цінами. Матеріальне негрошове стимулювання передбачає надання компанією різних подарунків, знижок на придбання товарів, що виробляються нею, оплату медичної страховки, поліпшення умов та охорони праці тощо [2, с. 368].

На сьогоднішній день перехід до ринкових відносин, конкуренція змушує підприємства позбутися зайвих працюючих, або скоротити витрати на оплату праці. В умовах економічної трансформації заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва.

Необхідно розуміти, що матеріальне заохочення є одним із методів керівництва, який необхідно узгоджувати, пов'язувати з адміністративними заходами, а також з методами соціального впливу та морального стимулювання.

Удосконалення системи оплати праці повинно відбуватися в результаті оцінки величини робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника і членів його сім'ї. На сьогодні, щоб досягти цієї умови, потрібно збільшити середню заробітну плату принаймні в 5 разів.

Низький рівень заробітної плати не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Разом з тим, використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці, вкладаючи кошти в оновлення виробничих фондів та розвиток персоналу.

Важливим засобом матеріального стимулювання є премія, яка відіграє роль додаткового стимулювання за труд; забезпечує гнучку та оперативну залежність між конкретними результатами праці і заробітною платою працівника.

Формування і використання конкретних матеріальних стимулів, а також стимулювання кінцевих результатів в сучасних умовах відбувається головним чином за рахунок застосування різноманітних форм і систем оплати праці.

Заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактору і використання трудового потенціалу. При цьому використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється [4].

Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, яка стимулює робітників до ефективної роботи та високої віддачі. Матеріальне стимулювання можна вважати найбільш ефективним мотиваційним механізмом трудової діяльності працівників.

Заробітна плата є важливим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Збільшення ефективності суспільної продуктивності обумовлено, насамперед, збільшенням виробництва та поліпшенням якості роботи.

Як свідчить зарубіжний досвід, кардинальні зрушення у технічному оснащенні виробництва, структурі праці та функціях працівників, упровадження нових форм організації праці привели до того, що головною метою економічної стратегії і системи матеріального стимулювання сучасних компаній і фірм стало досягнення не кількісних показників випуску продукції, а

якісних параметрів виробництва, таких як поліпшення використання устаткування, робочого часу, удосконалення складу робочої сили, підвищення якості продукції та ефективності виробництва [1].

Щоб заробітна плата відповідала цілям управлінської стратегії: розвитку відчуття спільності у працівників, вихованню їх у дусі партнерства, раціональному поєднанню особистих і суспільних інтересів, потрібна зміна її мотиваційного механізму. Психологічно, а потім і економічно заробітна плата повинна націлювати працівника на чітке розуміння ним взаємозв'язків між вимогами до нього підприємства, фірми і внеском його в кінцеві результати, і як наслідок – розміром заробітної плати [3].

Важливою проблемою є проблема гнучкості системи матеріального заохочення. При теперішній системі преміювання, особливо в кінці року, не завжди точно враховується скільки і яких завдань виконав працівник, і, головне, сам виконавець не бачить гнучких зв'язків окремих завдань і премії. Надбавки до посадових окладів повинні бути особливим видом заохочення. Вони повинні залежати від виконання конкретних обов'язків, що постійно реалізуються, або від постійних досягнень даного працівника.

Окрім заробітної плати, премій, доплат і надбавок, використовуються й інші види матеріального стимулювання. Сьогодні на ринку праці конкурентними умовами матеріальної мотивації вважається тріада – щомісячних, щоквартальних та річних бонусів. Набагато більше значення для працівників мають щомісячні і кварталні додаткові виплати. Така система є більш зрозумілою для самого працівника [5].

Бонус – це можливість компанії нагородити тих, чий внесок у досягнення цілей був найвагомим, а для працівників – це можливість не тільки збільшити свої сукупні річні доходи, але й отримати матеріальне підтвердження того, що його досягнення, успіхи і зусилля були помічені і достойно оцінені керівництвом.

На сучасному етапі ринкових перетворень Україна потребує нових підходів формування системи оплати праці, які мають стати одним із головних стимулів

підвищення продуктивності праці й ефективності управління. Особливістю перехідного періоду є те, що в умовах ринкової економіки держава практично перестала контролювати організацію оплати праці недержавних установ, а ринкові регулятори ще не запрацювали на повну силу.

Таким чином, основою матеріальної мотивації та стимулом праці при суспільному розподілі матеріальних благ є заробітна плата, яка ґрунтується на її раціональній організації. Усе це охоплює широке коло відносин людини у процесі її трудової поведінки на виробництві та соціальному житті.

Література.

1. [Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом](#). Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011.
2. Гляшенко А.Х. Історичний аспект формування мотивації праці // Економіка та держава: Міжнародний науково-практичний журнал. – 2007. – №7. – С. 82-85.
- 3 . Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент, М.: Гардарика, 1998, – 197 с.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
5. Лукашевич М.П. Соціологія економіки .Підручник. – К.: Каравела, 2005.