

**ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА**

**ПРЕДПРИЯТИИ**

**EFFICIENCY OF THE SYSTEM OF REMUNERATION OF PERSONNEL AT THE**

**ENTERPRISE**

Науковий керівник – ст.викл. каф. «Підприємництва і торгівлі», канд.екон.наук.

Брагіна О.С., Брагина О.С., Brahina O.S.

Студентка – Пілева Ю.Ю., Пилева Ю.Ю., Pileva Yu.Yu.

**Анотація:** Розглянуто сутність та види оплати праці на підприємстві, виділено основні функції заробітної плати та особливості оцінювання ефективності системи оплати праці персоналу.

**Ключові слова:** оплата праці, персонал, підприємство, ефективність.

**Аннотация:** Рассмотрены сущность и виды оплаты труда на предприятии, выделены основные функции заработной платы и особенности оценки эффективности системы оплаты труда персонала.

**Ключевые слова:** оплата труда, персонал, предприятие, эффективность.

**Abstract:** The essence and types of remuneration at the enterprise are considered, the basic functions of wages are allocated on the peculiarities of the evaluation of the efficiency of the system of remuneration of the personnel.

**Keywords:** labor remuneration, personnel, enterprise, efficiency.

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що основним мотиваційним інструментом працівників постає заробітна плата, і від того на скільки ефективна система оплати праці персоналу на підприємстві залежить результативність роботи підприємства.

Метою виступає дослідження ефективності системи оплати праці персоналу на підприємстві.

Заробітна плата представляє собою винагороду, обчислену в грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу [1].

Заробітна плата поділяється на:

1. Основну заробітну плату, яка залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, надбавками і доплатами, встановленими згідно з чинним законодавством.

2. Додаткову заробітну плату, яка залежить від кінцевих результатів роботи підприємства у вигляді премій та інших компенсаційних і заохочувальних виплат.

Оплата праці тим вище, чим повніше вона виконує функції [2], [3]:

1) відтворювальну - передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації та дає можливість застосовувати обґрунтовані норми праці, які гарантують власнику отримання доходу;

2) стимулюючу - рівень оплати повинен спонукати кожного працівника до найефективніших дій на своєму робочому місці;

3) регулюючу - реалізує загальноприйнятий принцип диференціації рівня заробітку за фахом і кваліфікації відповідної категорії персоналу, важливістю та складністю трудових завдань;

4) соціальну - однакова оплата за однакову роботу.

Наведені функції заробітної плати тісно взаємопов'язані між собою, і лише за їх сукупної наявності досягається ефективність заробітної плати. Проте, в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не спроможна в повній мірі виконувати ці функції. Нині заробітна плата виконує зовсім інші функції [3]:

- збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною заниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;
- збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем;
- перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки;
- поширення нелегальної діяльності та вторинно.

Найбільш повне виконання зазначених функцій характеризує ефективність системи оплати праці персоналу.

Оцінювання ефективності системи оплати праці персоналу та її впливу на результативність діяльності підприємства базується на використанні методичного підходу, який виявляє можливості формування ресурсного адаптеру результативності діяльності підприємства за рахунок підвищення ефективності систем стимулювання праці персоналу, об'єднаних за приналежністю до певної групи складових ефективності використання системи стимулювання, які формують єдиний інтегральний показник ефективності використання ресурсів, спрямованих на стимулювання праці персоналу [4].

Таким чином, заробітна плата відіграє важливу роль в процесі стимулювання персоналу, а її ефективність напряму впливає на результативність діяльності підприємства.

### Література:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України.-1995.-№17.-ст.121.
2. Брагина О.С. Актуализация значения персонала как движущей силы развития современного предприятия / Р.С. Близкий, О.С. Брагина //Економіка і управління в умовах глобалізації : матеріали Міжнарод. наук. – практ конф., 1 – 7 груд. 2010 р. / м-во освіти і науки України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, Ін-т економіки і упр. – Донецьк: [ДонНУЕТ], 2010. – С. 320-322.
3. Голосніченко Д. І., Довжик А. М. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення // ВІСНИК НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. Випуск 3/4 (23/24) 2014.
4. Ященко О.І., Шевцова А.О. Організація ефективної системи матеріального стимулювання праці // Науковий вісник НЛТУ.– 2006.– Вип. 16.1. – С. 284–289.