

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ В СИСТЕМІ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Сайганова А.Д., Линник О.І.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

У сучасних умовах ринкової економіки роль людини-працівника поступово стає вагомішою не тільки в рамках економічного добробуту окремого підприємства, а й національного багатства в цілому. Саме тому системі оплати праці та її обліку в останній час приділяється велика увага.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. Оплата праці та рівень продуктивності праці є взаємопов'язаними економічними категоріями, бо зарплата є передумовою та головною мотивацією для підвищення продуктивності праці. Заробітна плата є формою матеріального стимулювання до праці, спрямована на досягнення запланованого рівня продуктивності праці. Завдяки зарплаті формується попит на продукцію, який, в свою чергу, стимулює розвиток виробництва. На сьогодні проблема мотивації на українських підприємствах є одною з найактуальніших, вирішення якої неможливо без створення дієвої та ефективної системи управління персоналом. Вона, на нашу думку, забезпечить не тільки рівень зацікавленості працівників в результатах їхньої діяльності, а й підвищить конкурентоздатність підприємства. На даний момент Україні властивий перехідний тип економіки. Тому удосконалення системи мотиваційного стимулювання представляє собою можливість виходу з тривалої кризи економіки України, якій зараз притаманні такі проблеми, як: велика кількість пенсіонерів порівняно з працюючим населенням; несвоєчасна виплата заробітної плати; демографічна криза [2, с. 101]

В економіці України зараз превалюють матеріальні стимули. Звичайно, будь-які методи матеріального стимулювання (премії і т.д.) супроводжуються додатковими витратами, які обліковуються на рахунку 66 «Розрахунки з працюючими». Але при створенні дієвої системи управління персоналом ми можемо розраховувати на отримання більших прибутків та підвищення конкурентоспроможності продукції та підприємства. Отже, вирішення проблеми підвищення мотивації для працівників має, якщо не першочергове завдання для керівництва, але повинно займати один з ключових пріоритетів розвитку підприємств.

Література:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/> 2. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія і практика: навч. посіб. / О.І. Гадзевич. – К.: КОНДОР, 2010. – 400 с. 3. Линник О. І. Удосконалення обліку оплати праці як фактор підвищення продуктивності праці / О. І. Линник, І. А. Матвєєва // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2014. – № 65 (1107). – С. 8-11.