

ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК КОМПРОМІС ІНТЕРЕСІВ РАБОТОДАВЦЯ ТА ПРАЦІВНИКА

Ковях К.В., Побережна Н.М.

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

В умовах ринкової економіки через організацію заробітної плати досягається необхідний компроміс між інтересами роботодавця і працівника, який сприяє розвитку відносин соціального партнерства між двома рушійними силами ринкової економіки [1-3]. Одним з основних принципів організації заробітної плати в сучасній економіці є принцип матеріальної зацікавленості працівника в результатах своєї праці, що означає, що встановлення безпосереднього зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами виробництва є найважливішою передумовою посилення дієвості оплати праці. Крім того, організація заробітної плати повинна відповідати наступним принципам:

- випереджальні темпи зростання продуктивності праці в порівнянні з темпами зростання заробітної плати;
- розподіл заробітної плати в залежності від кількості та якості виконаної роботи; розвиток матеріальної зацікавленості працівників у поліпшенні кінцевих результатів праці;
- поєднання централізованого регулювання заробітної плати з самостійністю підприємств [1, с. 161 – 163].

Відповідно до Методичних рекомендацій щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств та організацій №23 від 29.01.2003 року «премія» – це основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їхньої трудової діяльності та виробництва загалом за показниками й умовами оцінки цих результатів, визначеними підприємством.

Таким чином, перед керівництвом постає постійна задача розробки заходів щодо формування системи матеріального та нематеріального преміювання працівників підприємства та розробки пропозицій щодо організаційно-методичного забезпечення їх обліку.

Література:

1. Горбач Т.О. Відображення винагород працівникам в обліку сільськогосподарських підприємств / Т.О. Горбач, С.В. Сирецька // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – Бердянськ, 2016. – №4 (36). – С. 160–164.
2. Побережний Р. О. Інструменти стратегічного управління розвитком підприємства в сучасних умовах господарювання / Р. О. Побережний // Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум–2015" : тр. 11-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 7-9 грудня 2015 р. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – С. 202-206.
3. Пантелеев М. С. Формування ефективної системи мотивації праці персоналу / М.С. Пантелеев, Р. О. Побережний, В. В. Кір'ячук // Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум–2018" : тр. 14-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 5-7 грудня 2018 р. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – С. 116-118.