

ОБГРУНТУВАННЯ КОМПЛЕКСУ РІШЕНЬ ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Малицька А.Д., Ларка Л.С.

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

Заробітна плата, рівень виплат працівникам, їх сутність та структура мають велике соціальне значення і впливають не лише на рівень життя населення, а й на поточні та майбутні показники діяльності підприємств. Крім того, ефективність діяльності підприємства залежить від результатів роботи самих працівників, а їх мотивація, в свою чергу, від рівня заробітної плати та умов праці.

Удосконалення організації оплати праці на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до якої належать:

- удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;
- запровадження гнучких форм і систем оплати праці;
- розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем;
- удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;
- удосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати;
- обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати;
- колективно-договірного регулювання заробітної плати [1].

Обґрунтування комплексу рішень стосовно оплати праці на підприємстві може відбуватися із застосуванням раціонально-дедуктивної моделі, а обрання оптимального комплексу рішень – за допомогою критерію Вальда, Севіджа, Гурвіца або оптимізму.

Оскільки мова йде про розвиток підприємства, на перший план виступають питання раціонального використання наявних потенціалів підприємства (виробничого, кадрового, фінансового, інноваційного, маркетингового) при реалізації його загальної стратегії, а також формування ефективного механізму узгодження складових стратегічного набору підприємства. Всі складові потенціалу підприємства взаємопов'язані поміж собою, тому при розробці стратегічного набору слід приділяти належну увагу кожному виду потенціалу [2].

Література:

1. Мельник К. В. Проблеми організації оплати праці в Україні та шляхи їх вирішення / К. В. Мельник // Управління розвитком. – 2014. – № 10 (173) – С. 159 – 161.
2. Ларка Л. С. Стратегія управління потенціалом підприємства як складова його стратегічного набору / Л. С. Ларка, Н. М. Донець, М. О. Сіренко // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 20 (993) – С. 159 – 163.