

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В СИСТЕМІ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ

У ринковій економіці одним з основних резервів зростання ефективності виробництва є формування потужного кадрового потенціалу та вдосконалення управління трудовими ресурсами підприємства, які спрямовані на створення ефективного організаційно-економічного механізму підвищення мотивації праці.

Мотивація може значно впливати на соціально-економічний розвиток як рушійна сила, що спонукає людину усвідомлено прагнути до виконання певних дій, задоволення певних потреб, успіху. Тому вивчення проблем мотивації має надзвичайно важливе значення для розробки ефективної політики в сфері праці з метою підвищення її продуктивності.

Провідну роль у мотивації відіграє оплата праці, тому пошук шляхів удосконалення організації оплати праці на сьогодні є досить актуальним.

Під мотивацією слід розуміти процес спонукання працівників до ефективної та продуктивної праці, який може значно впливати на соціально-економічний розвиток. Провідна роль в процесі мотивації належить потребам людини, які поділяються на три основні групи: матеріальні, трудові та статусні. Найбільш вагомим для людини є задоволення матеріальних потреб. Проте, вони можуть лише тимчасово активізувати працівника, але згодом, коли людина не має надії на поліпшення матеріального становища, вона зменшує трудові зусилля. Отже, мотивацію трудової діяльності, насамперед, необхідно спрямовувати на задоволення матеріальних потреб, активізацію матеріального інтересу працівників. Разом з тим, не можна недооцінювати значення трудових і статусних чинників, що за певних обставин можуть стати більш вагомими, ніж матеріальні.

Високий рівень заробітної плати на підприємстві сприяє зниженню плинності кадрів, що дає змогу скоротити витрати на пошук та навчання персоналу, створює можливість залучення кваліфікованих та досвідчених працівників, а також стимулює підвищення якості робочої сили. В цьому випадку заробітна плата виступає чинником активізації ефективності трудової діяльності та показником стабільності пі-

дприємства. Ще Г. Форд вважав: «Підприємство, яке погано платить, завжди нестійке» [8].

Заробітна плата як основна форма доходу найманих працівників та основа їх добробуту відіграє провідну роль у матеріальній мотивації та є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактора. Єськова О.Л. та Савельєва В.С. вказують на те, що заробітна плата являє собою компенсацію трудового внеску працівників у діяльність підприємства, а відтак мотивування працівників до ефективної та продуктивної праці є основною її функцією [7,с.54].

К. Крищенко розглядає двоєдину сутність заробітної плати: з одного боку, вона є категорією ринку праці та виступає зовнішньою щодо підприємства, з другого боку, – елементом ціни виробництва й формується на кожному конкретному підприємстві залежно від кінцевих результатів його діяльності. Для досягнення найвищого рівня матеріальної мотивації необхідно створити організаційно-економічний механізм оцінки трудового внеску працівників, сформувавши параметри заробітної плати відповідно до цієї оцінки, вартості послуг робочої сили та стану ринку праці. Основною складовою зазначеного механізму є організація системи оплати праці на підприємстві [4,с.9].

На підставі вивчення результатів досліджень вітчизняних та закордонних науковців можна виділити такі основні форми оплати праці:

- 1) традиційні – прості, преміальні, прямі й непрямі, індивідуальні і колективні;
- 2) нові (інноваційні) – диференційовані (гнучкі тарифні і безтарифні), контрактні, системи вічного найму;
- 3) комбіновані – що включають елементи кількох систем оплати праці.

Організаційно-економічний механізм оплати праці має спонукати працівників до підвищення трудової активності, збільшення трудового внеску, визначати прямий, безпосередній зв'язок трудового внеску і розміру винагороди за результати праці, а також сприяти досягненню інтересів роботодавців і працівників. Діюча на підприємстві система матеріального стимулювання повинна бути прозорою та зрозумілою для працівників.

Адже чим більше вирішується необхідних для життя потреб за рахунок заробітної плати, тим вища її стимулююча функція. В Україні спостерігається тенденція зменшення питомої ваги заробітної пла-

ти в сукупному доході населення, що не є позитивним з позиції мотивації праці.

Як показує дослідження чинників часткової втрати заробітною платою відновлювальної та стимулюючої функції, виконане О.В. Гамовою, тенденція зниження стимулюючої функції заробітної плати пов'язана з невідповідністю останньої потребам працівника [1,с.53].

В Україні такий низький рівень заробітної плати, на відміну від економічно розвинених країн, що навіть її підвищення в основному не приводить до посилення мотивації праці. Номінальна заробітна плата залишається на досить низькому рівні. Дані статистичної звітності свідчать про надмірну диференціацію рівня оплати праці, що спостерігається за видами економічної діяльності та за регіонами. Така ситуація не сприяє підвищенню стимулюючої функції заробітної плати.

На підприємствах необхідне проведення ряду організаційно-економічних заходів, спрямованих на пошук шляхів підвищення рівня заробітної плати та посилення її стимулюючої функції. Для цього необхідно:

- нарощувати обсяги виробництва та капіталу;
- підвищувати продуктивність праці;
- здійснювати заходи щодо покращення якості робочої сили шляхом удосконалення професійного навчання та підвищення кваліфікаційного рівня працівників;
- ліквідувати заборгованість з виплати заробітної плати;
- виключити можливість марнотратства та запровадити системи матеріального заохочення ресурсозбереження.

Слід удосконалювати системи і форми оплати праці з метою набуття ними стимулюючої функції шляхом встановлення прямої залежності оплати праці від результатів праці і внеску в діяльність підприємства.

Заробітна плата посідає чільне місце в системі мотивації працівників до ефективної праці. Для досягнення максимального стимулюючого ефекту оплати праці на підприємстві необхідно відпрацювати організаційно-економічний механізм побудови системи оплати праці на засадах прямої залежності винагороди від ефективності праці, використовуючи при цьому інноваційні технології.

Список використаних джерел:

1. Гамова О.В. Проблеми формування теоретичного підґрунтя управління фондом заробітної плати на підприємстві / О.В. Гамова

- ва // Актуальні проблеми економіки: науковий економічний журнал. – 2008. – №3 (81). – С. 50-57.
2. Гречан А. Особливості застосування інноваційних систем оплати праці на промислових підприємствах / А. Гречан // Інвестиції: практика та досвід. – № 13. – 2007. – С. 74-81.
 3. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності / А. Колот // Україна: аспекти праці. – № 8. – 2000. – С. 8-14.
 4. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна: аспекти праці. – № 6. – 2007. – С. 9.
 5. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посіб. – 3-тє вид., без змін. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 304.
 6. Колот А. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 1998. – 224с.
 7. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 336.
 8. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения [Електронний ресурс] – М.: Финансы и статистика, 1989 / Режим доступу: <http://lib.ru/MEMUARY/ZHZL/ford.txt>

Науковий керівник: к.е.н., доцент Голяш І. Д.

*Піддубна Наталія,
студентка групи РКзм-51*

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ГРОШОВИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВ

Правильний підхід до управління та здійснення внутрішнього аудиту за дотриманням касової та розрахунково-платіжної дисципліни в сучасних умовах набуває важливого значення, особливо на тих підприємствах, де значна частина господарських операцій здійснюється через касу готівкою. Щодня в каси великих підприємств від реалізації товарів надходять тисячі гривень, а затримка із здаванням грошових коштів уповільнює їх оборотність, що стає причиною несвоєчасної оплати розрахунків постачальникам, зобов'язань перед державою, працівниками та розрахунків з банком.