

Підсумовуючи вищесказане, для забезпечення контролю якості продукції підприємства на всіх етапах виробництва, необхідно створити чітку комплексну систему управління якістю, яка відповідатиме міжнародним стандартам, що дозволить покращити імідж та статус підприємства, зміцнити його репутацію; підвищити задоволеність клієнтів; забезпечити гнучке управління підприємством в умовах зовнішнього середовища, спростити й прискорити процедури взаємодії з клієнтами, скоротити брак, виробничі витрати та ін. Необхідність формування системи управління якістю продукції обумовлена потребами в пошуку нових методів ведення господарювання та адаптації підприємства до зовнішнього середовища в умовах загострення конкуренції. Ефективне управління якістю дозволить підвищити прибутки підприємства від виробничої діяльності, розширити коло партнерів, постачальників, що дозволить залучати інвестиції та завойовувати нові ринки збуту.

Список використаних джерел:

1. Андросюк Л.А. Управління якістю на основі збалансованої системи показників. *Актуальні проблеми економіки*. 2013. №6. С.67-70.
2. Капінос Г.І. Управління якістю : навчальний посібник. К.: Кондор-Видавництво, 2016. 278 с.
3. Орлов П. А. Впровадження систем управління якістю: стан, проблеми, перспективи. *Стандартизація, сертифікація, якість*. 2013. № 6. С. 59-63.
4. Шнипко О.С. Якість та конкурентоспроможність як утопічні ознаки української економіки. *Економіка та держава*. 2011. № 6. С. 4-6.

Роксолана ПРУС

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

Юрій РАТУШНЯК

освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Андрій КОЦУР

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В сучасних умовах оплата праці стає чи не найважливішим фактором при виборі місця роботи. Саме цим пояснюється значна увага до питань заробітної плати. Визначення оптимального рівня заробітної плати є надзвичайно важливим для роботодавця, адже від цього залежить як успішність залучення

висококваліфікованих працівників, підтримка їх зацікавленості у продуктивній роботі, так і забезпечення рентабельності діяльності підприємства.

Для одних учасників соціально трудових відносин (найманих працівників) заробітна плата є прибутком, тоді як для інших (роботодавців) вона є значною частиною витрат. Заробітна плата є точкою контакту інтересів підприємства, працівника, податкової, різних фондів тощо. Тому встановлення рівня заробітної плати повинно бути виправданим, оскільки його зростання призводить до збільшення робочої активності працівника, а також до збільшення витрат роботодавця. Нерозумне заниження заробітної плати призведе до обурення серед робітників і може призвести до погіршення результатів праці. Все це необхідно враховувати при побудові політики заробітної плати на підприємстві.

У ринковій економіці заробітна плата є елементом ринку праці, який утворюється внаслідок взаємодії між попитом на працю та його пропозицією та виражає ринкову вартість використання найманої праці. З позиції економіки праці, заробітна плата – це винагорода чи заробіток, розрахований у грошовому вираженні, який роботодавець сплачує працівнику, за трудовим договором, за роботу, яка була або повинна бути виконана. З позиції працівника заробітна плата є основною частиною його трудового доходу, який він отримує внаслідок реалізації спроможності працювати і який повинен забезпечити об'єктивно необхідне відтворення праці. З позиції підприємця, заробітна плата є елементом виробничих витрат і, водночас, головним чинником забезпечення матеріального стимулювання працівників до досягнення високих кінцевих результатів праці.

Заробітна плата спрямована на винагороду працівників за виконану роботу та на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці. Тому правильна організація заробітної плати безпосередньо впливає на темпи зростання продуктивності праці, стимулює розвиток навичок працівників.

Крім того, заробітна плата є макроекономічною та мікроекономічною категоріями. На макрорівні за її величиною можна судити про розвиток економіки країни в цілому. Вважається, що чим вище рівень заробітної плати в країні, тим багатша країна. Заробітна плата багато в чому визначає динаміку економічного розвитку країни, оскільки вона формує сукупний платоспроможний попит населення [2]. На мікрорівні розмір заробітної плати відображає ефективність діяльності підприємства, організації, фірми.

На нашу думку, в поточних економічних умовах заробітна плата часто є не тільки основним джерелом доходу для працівника, але й єдиним джерелом. Загалом, під доходами розуміють загальну суму коштів та витрат у натуральній формі для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини.

Правильна організація заробітної плати безпосередньо впливає на темпи

зростання продуктивності праці, стимулює розвиток навичок працівників.

Підприємство не може зберегти працівників, якщо воно не виплачує винагороду за конкурентними ставками та не має шкали оплати, яка заохочує людей працювати. Для забезпечення стабільного зростання продуктивності керівництво повинно чітко пов'язувати заробітну плату, просування по службі з показниками продуктивності праці та випуском продукції.

Щоб встановити оптимальну взаємозв'язок між номінальною та реальною заробітною платою, потрібно правильно побудувати систему для організації оплати праці.

Під час організації заробітної плати необхідно зрозуміти правильність застосування основних положень законодавства про оплату праці, спрямованих на визначення розміру винагороди праці різних категорій робітників, встановлення оптимальних зв'язків між номінальною та реальною заробітною платою.

При побудові політики заробітної плати та її організації на підприємстві необхідно враховувати такі принципи:

- справедливість, тобто однакова плата за однакову роботу;
 - усунення випадків зрівнялівки в заробітній платі, досягнення прямої залежності заробітної плати від індивідуальних кінцевих результатів праці;
 - матеріальне покарання за допущений брак та безвідповідальне ставлення до своїх обов'язків, що призводить до будь-яких негативних наслідків;
 - з урахуванням складності виконаної роботи та рівня кваліфікації праці;
 - з урахуванням шкідливих умов праці та важкої фізичної роботи;
 - стимулювання якості роботи та добросовісного ставлення до праці;
 - випередження темпів зростання продуктивності праці в порівнянні з темпами зростання середньої заробітної плати;
 - індексація заробітної плати відповідно до рівня інфляції;
 - застосування прогресивних форм та систем оплати праці, які найбільшою мірою відповідають потребам підприємства.
- підвищення інтересу кожного працівника до виявлення та використання резервів підвищення ефективності його роботи.

Список використаних джерел:

1. Ткаченко Л. Г. Продуктивність та оплата праці: діалектика взаємодії. *Демографія та соціальна економіка*. 2013. № 1. С. 132-141.
2. Трудові відносини та оплата праці: практичні рекомендації на кожен день : практ. керівництво. Д. : Баланс-Клуб, 2013. 109 с.