

### Література:

1. Цифровые дивиденды. Доклад о мировом развитии. URL: <https://openknowledge.worldbank.org> (дата обращения: 03.10.2019).
2. What is digital economy? Unicorns, transformation and the internet of things URL: <https://www2.deloitte.com/mt/en/pages> (date of request: 03.10.2019).
3. Верховна Рада підтримує проєкт «Цифрового порядку денного України» URL: <http://me.gov.ua/News/Detail?> (дата звернення: 03.10.2019).

## АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ЧИННИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ СПРАВЕДЛИВОЇ ТА ЕФЕКТИВНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Прокопенко М.В., старший викладач  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Ефективність виробництва багато в чому залежить від ефективності праці, а отже від міри зацікавленості працівників підприємства (фірми). У рішенні цієї проблеми головна роль відводиться організації справедливої оплати праці.

Як відомо, організація оплати праці включає передусім встановлення умов оплати праці за роботу в межах певних трудових обов'язків: тарифної сітки, диференціації ставок по складності, диференціації ставок за місцем працівників у виробничому процесі, диференціації оплати по умовам і інтенсивності праці [1].

Окрім встановлення умов оплати в організацію заробітної плати входять також нормування праці і застосування різноманітних систем оплати.

Головними вимогами до організації заробітної плати на підприємстві і відповідно критерієм її ефективності є забезпечення реального зростання заробітної плати при зниженні її витрат на одиницю продукції і гарантія підвищення оплати праці кожному працівнику у міру зростання ефективності діяльності підприємства в цілому [2].

При організації справедливої оплати праці слід враховувати ряд чинників:

– виробництво є унікальним, одиничним, серійним або масовим: викликає необхідність регулювання рівня заробітної плати через розробку системи розцінок за вироблену продукцію;

– окрім основних працівників у трудовому процесі бере участь допоміжний персонал, тому при розрахунку розцінок необхідно враховувати річний фонд оплати праці;

– обслуговуванням виробництва займаються робітники різних спеціальностей, тому для встановлення залежності їх заробітної плати від кінцевого результату використовують колективні розцінки, що вимагає розробку механізму розподілу колективного фонду заробітної плати;

– для розрахунку з працівниками дуже часто використовується внутрішньовиробнича система розцінок, що вимагає розробки критеріїв

розподілу фонду оплати праці між різними видами продукції і діяльності працівників;

– розраховані розцінки оплати праці часто не враховують якість продукції, яка багато в чому залежить від дотримання технологічних вимог працівником, тому необхідно диференціювати відрядні розцінки залежно від результатів перевірки ВТК.

Вказані особливості викликають додаткові труднощі при організації справедливої і ефективної оплати праці.

Для посилення зацікавленості працівників в результатах праці використовують механізм підвищення тарифного фонду оплати праці за допомогою встановлення додаткової плати за підвищення продуктивності та якості продукції.

Щоб компенсувати працівникам роботу в шкідливих умовах праці застосовують систему доплат до заробітної плати, а також ряд стимулюючих виплат: надбавки за стаж роботи, підвищення кваліфікації, дотримання умов якості продукції і т. д.

Премії встановлюють за економію прямих витрат, передбачених в завданнях в розмірі до 70% отриманої економії, за перевиконання плану виробництва продукції, за підвищення продуктивності в порівнянні з рівнем, досягнутим за передуючі 3-5 років а також за поліпшення якості продукції.

Підводячи підсумки необхідно відмітити: якщо працівник не буде зацікавлений заробітною платою, не можна чекати від нього високопродуктивної і високоякісної праці, а це означає що не буде забезпечено стабільного розвитку виробництва.

### **Література:**

1. Онищенко Д.О. Формування системи оплати праці на підприємстві. *Управління розвитком*. 2014. № 11. С. 57-58.
2. Тимош І.М. Економіка праці. Тернопіль: Астон, 2016. 347 с.

## **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР ЗРОСТАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Прокопенко М.В., старший викладач  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Підвищення ролі міжнародної конкуренції і кооперації виробництва сприяє взаємопроникненню теоретичних ідей і практичного досвіду в процесі управління людським капіталом. Удосконалення технологій управління виступає резервом підвищення конкурентоспроможності компаній на ринку і необхідним чинником їх стійкого розвитку.

Щоб ефективно управляти людськими активами, необхідно міняти сам підхід до питання навчання і обліку витрат на розвиток персоналу.