

Зрозуміло, що в умовах дуже стрімкого технологічного прогресу компенсації фізичного зносу основних засобів вже не достатньо, бо, на сьогодні, усі виробничі засоби піддаються дуже стрімким темпам морального, а не фізичного зносу, а тому вони дуже швидко поступаються у своїй продуктивності та енергоефективності більш новим видам технологій та обладнання.

Отже, сучасне підприємство на сьогодні в процесі забезпечення своєї діяльності основними засобами вже не може розраховувати на достатність коштів із амортизаційних фондів, бо заміна зношеного обладнання на аналогічне не має економічного сенсу, а тому така ситуація вимагає від підприємства досягнення ще вищих рівнів прибутковості в поточній діяльності задля можливості фінансування додаткових витрат.

Література:

1. Гой І.В., Смелянська Т.П. Підприємництво: навч. посібник для студ. вузів. К.: Центр учб. л-ри, 2016. 368 с.
2. Яркіна Н.М. Економіка підприємства: навч. посібник для студ. вузів. К.: Ліра-К, 2015. 498 с.

СУЧАСНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Остапенко Л.О.

*Науковий керівник: Онісіфорова В.Ю., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Питання нарахування заробітної плати залишаються надзвичайно важливими в умовах сучасних підприємств. Саме рівень нарахованих заробітних плат формує рівень життя населення та є механізмом забезпечення всіх інструментів соціального захисту, з одного боку, з іншого боку відповідність рівня заробітної плати рівню продуктивності праці багато в чому визначають ефективність діяльності підприємства і перспективи розвитку економіки держави в цілому. Тобто саме заробітна плата є засобом спонукання найманих працівників до продуктивної праці та інструментом економічного розвитку підприємства і економіки.

В сучасних умовах відкритого ринку праці та високих темпів трудової міграції ще більшої актуальності набувають питання побудови на підприємстві справедливої та ефективною системи оплати праці, яка б сприяла зменшенню плинності кадрів та створювала умови для соціального розвитку трудового колективу. Однак визначаючим фактором має бути не лише потреба найманих працівників у певному рівні заробітної плати, але й фінансовий стан підприємства, його спроможність виплачувати такий рівень заробітної плати не створюючи заборгованостей, що в свою чергу стає причиною поширення в Україні інфляції витрат.

Отже, в умовах відкритої економіки важливими передумовами формування ефективної системи оплати праці мають бути:

- оптимізація витрат праці за рахунок автоматизації та механізації робіт, зменшення непродуктивних втрат робочого часу, що є основою для зростання продуктивності праці та джерелом підвищення рівня оплати праці;
- відповідність заробітної плати ціні робочої сили на відкритому ринку праці;
- прямий та прозорий зв'язок оплати та результату праці;
- подальше вдосконалення систем оплати та нормування праці;
- створення умов для поєднання індивідуальних інтересів працівника та колективних інтересів всього підприємства.

Таким чином, проблема побудови ефективної системи оплати праці в умовах відкритого ринку праці стає ще більш гострою та потребує швидкого вирішення задля припинення відтоку трудових ресурсів з України.

Література:

1. Кодекс законів про працю України. *Верховна Рада України. Офіц. вид.* К.: Парлам. вид-во, 2009. 375 с.
2. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотиваційний менеджмент: підручник. К., 2014. 479 с.

ОБҐРУНТУВАННЯ ЗНАЧУЩОСТІ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ МАРКЕТИНГУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Поповцева М.О.

*Науковий керівник: Федорова В.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Успішність функціонування будь-якого підприємства на ринку в значній мірі залежить від рівня професіоналізму, а також ділових і особистих якостей його персоналу. В даний час в Європі спостерігається зростання невідповідності між потребами бізнесу і компетенціями працівників [1]. Це, в свою чергу, породжує посилення конкуренції серед підприємств на ринку праці. У зв'язку з явищем глобалізації особливої уваги потребує проблема дефіциту кваліфікованої робочої сили на національних ринках. У такому контексті національні компанії програють «війну за таланти» своїм світовим конкурентам. Частково це може бути пов'язано з тим, що глобальні компанії зазвичай виходять на національні ринки із вже сформованою привабливістю підприємства як роботодавця. Тобто на місцевих ринках праці ті компанії, що мають «глобальне походження», борються за залучення та збереження кращих талантів, ніж їх конкуренти з «національним походженням».

У таких жорстких умовах національні підприємства повинні приділяти більшу увагу проблемі довготривалого утримання працівників та залучення їх на ринки праці.