

аналізу фінансово-господарського стану неплатоспроможних підприємств та організацій: Затв. наказом Агентства з питань запобігання банкрутству підприємств та організацій від 27 черв. 1997 р. № 81. - Б.м., б.р. 11. *Методическое руководство* по анализу и оценке прав требования (дебиторской задолженности) при обращении взыскания на имущество организаций-должников / Стандарт оценки СТО ФДЦ 1305-98. -М., 1998. 12. *Методичні рекомендації* щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та ознак дій з приховування банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства: Затв. наказом Міністерства економіки України від 17 січ. 2001 р. № 10. - Б.м., б.р.13. *Михалицька Н.Я.* Механізми визначення ознак та ймовірності банкрутства підприємств// <http://www.academy.gov.ua/ej2/txts/soc/05mnjbp.pdf> 14. *Подсевак В.В., Єлізарова К.С., Єлізаров І.Г.* Дослідження моделей прогнозування банкрутства на прикладі гірничо-збагачувального підприємства//Вісник КТУ.- Вип.23. - Кривий Ріг : КТУ, 2009.- С.300-305. 15. *Терещенко О.О.* Фінансова санація та банкрутство підприємства. - К.: КНЕУ, 2000. - 412 с. 16. *Altman E.I.* Financial Ratios, Discriminant Analysis and the Prediction of Corporate Bankruptcy // Journal of Finance. - 1968. - Vol.23. - No.4. - P. 589-609. 17. *Beaver W.* Financial Ratios as Predictors of Failure // Journal of Accounting Research. - 1966. - No. 4. P. 71-111. 18. *Beaver W.H., McNichols M.F., Rhee Jung-Wu.* Have Financial Statements Become Less Informative? Evidence from the Ability of Financial Ratios to Predict Bankruptcy (February 2, 2005) // [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=634921](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=634921).

Подано до редакції 26.05.2009

## УДК 331.22

**Т.О. ПОГОРЄЛОВА**, доц. НТУ «ХПІ»

### **ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

У статті розглядаються різні підходи до вдосконалення організації оплати праці персоналу на підприємствах як державної так і недержавної форми власності.

In article different lines of thought to perfection of the organization of a payment of the personnel at the enterprises as state and not state patterns of ownership are considered.

**Ключові слова:** персонал, організація оплати праці, мотивація, доход, нормування праці, продуктивність праці, преміювання, тарифна та безтарифна система.

**Вступ.** Персонал підприємства – це провідний мобілізуючий фактор виробництва. Його творчий талант і практична майстерність особливо проявляється в умовах ринкових відносин, де постійно присутня підприємницька конкуренція.

Мотивуючою, рушійною силою раціональної роботи колективу підприємства є особисті доходи його членів. Ці доходи забезпечуються через оплату праці, яка певною мірою гарантує продуктивну,

цілеспрямовану роботу, досягнення поставленої виробничої мети. Відповідно питання організації оплати праці є актуальним і важливим і для роботодавців, і для найманих працівників. Саме за допомогою оплати праці здійснюється взаємозв'язок трудових та усіх інших показників господарської діяльності.

Правильна організація оплати праці не лише створює ефективні стимули до праці, підвищення її якості, продуктивності і підвищення на цій основі ефективності виробництва, а й безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток країни та значною мірою визначає рівень життя її населення.

З вдосконаленням організації оплати праці в умовах ринкових відносин нерозривно пов'язано також і нормування праці. Відсутність належного нормування праці призвело до втрати зв'язку заробітної плати з кінцевим результатом праці. Науково обґрунтовані прогресивні норми праці сприяють використанню наявних на підприємстві резервів виробництва і дальшому підвищенню продуктивності праці.

**Постановка задачі.** Проаналізувати актуальність та проблемність питань оплати праці на підприємстві, розкрити організаційні основи оплати праці, обґрунтувати доцільність державного та договірної механізму регулювання оплати праці, провести дослідження діючих форм і систем оплати праці, обґрунтувати економічну доцільність практичного застосування нових форм оплати праці на підприємствах недержавних форм власності.

**Методологія.** Методичною базою при проведенні досліджень виступили законодавчо-нормативні акти Верховної Ради України, нормативні документи ДПА, Кабміну.

В процесі вивчення проблеми оплати праці теоретичною базою були монографії, підручники, матеріали періодичних видань з даної проблематики.

При проведенні досліджень був також вивчений зарубіжний досвід формування та застосування тарифної системи, застосування прогресивних форм оплати праці.

**Результати досліджень.** За ринкових умов господарювання чинне законодавство забезпечує повну самостійність підприємств та інших суб'єктів бізнесової діяльності щодо питань організації оплати праці всіх категорій персоналу. Підприємства недержавних форм власності можуть використовувати традиційну тарифну систему; застосовувати тарифні

ставки на оклади як орієнтири; запроваджувати власну, індивідуально розроблену модель оплати праці.

В сучасних умовах господарювання найбільше поширення надбали погодинна та відрядна форми оплати праці. При дослідженні проблеми оплати праці на сучасному етапі можна встановити тенденцію поступового збільшення частки почасової оплати праці в загальному фонді заробітної плати.

В ринкових умовах господарювання знаходить поширення і безтарифна система оплати праці. За безтарифної системи заробітна плата всіх працівників (від директора до робітника) складає частку працівника у фонді оплати праці підприємства. Фактична величина заробітку кожного працівника залежить від ряду факторів:

- кваліфікаційного рівня працівника;
- коефіцієнта трудової участі;
- фактично відпрацьованого часу.

Кваліфікаційний рівень і коефіцієнт трудової участі працівника затверджується Радою трудового колективу з врахуванням індивідуальних характеристик працівника і можуть періодично переглядатися.

З розвитком ринкових відносин на підприємствах використовується оплата праці за контрактом. Така система передбачає укладення між підприємством і виконавцем на підставі чинного законодавства угоди (контракту), в якій прописані умови та режим роботи, права та обов'язки сторін, рівень оплати праці, термін дії угоди. Одним із видів оплати праці за контрактом є комісійна форма.

Комісійна форма оплати праці встановлює залежність заробітку працівника від одного з основних показників роботи підприємства, на величину якого справляють вплив результати трудової діяльності працівника.

За основу при застосуванні комісійної форми оплати праці можуть бути прийняті: обсяг виробленої продукції, обсяг продажу, прибуток. Величина комісійного заробітку працівника визначається за встановленим на підприємстві нормативом у відсотках до прийнятого за основу показника.

Отже, в умовах ринкової економіки можуть використовуватись різноманітні форми і системи заробітної плати чи їх поєднання. Причому, кожне підприємство самостійно вирішує питання про вибір відповідних форм заробітної плати.

Одним із елементів організації заробітної плати є преміювання, яке раніше було одним із найбільш дієвих стимулів у досягненні вищих результатів у роботі. В теперішній час про премії майже не говорять, однак окремі підприємства почали їх впроваджувати. Причому, премія складається з трьох рівних частин: за виконання цілей компанії, індивідуальні задачі на роботу в команді. Три компоненти разом складають від 0 до 100 %. Виплата здійснюється щокварталу за результати виконання цих трьох вимог.

Дуже простою є форма оплати праці на кількох спільних українсько-німецьких підприємствах. Кожний робітник у такій фірмі має обговорений розмір заробітної плати. При цьому щоденно директор фірми встановлює обсяг задач кожному співробітнику, який той зобов'язаний виконати. Якщо робота термінова і потребує додаткового часу, то в будні кожна година затримки на роботі оплачується з коефіцієнтом 1,5, а в суботні та вихідні дні – 2,0. Якщо робітник затримується на роботі, він відмічає в спеціальному журналі обліку кількість затраченого часу, обов'язково вказуючи те, що було зроблено в цей час. Така система привчає до порядку та не допускає обману та приписування годин.

В нашій сфері послуг починає з'являтися японська система оплати праці. Суть її в тому, що в деяких приватних ресторанах відвідувачам видають фішки-білети, які ті повинні віддати комусь із персоналу ресторану, хто сподобався своєю роботою чи відношенням до клієнта. Якщо таких не було фішки-білети повертаються. По закінченні встановленого дирекцією строку (кварталу, півроку чи року) здійснюється преміювання робітників цінними подарунками або грошовою премією, виходячи із наявності фішок-білетів у працівників. Розрахунок простий: сума коштів на преміювання – загальна кількість розданих фішок, а сума індивідуального преміювання – кількість фішок у співробітника.

Такий підхід стимулює бажання працювати краще, уважніше відноситись до клієнтів, що, відповідно, відображається на рейтингу ресторану.

Отже, наведені нові форми оплати праці є лише певною частиною новітніх форм, що існують у наш час.

Тим самим, розвиток ринкових відносин спонукає шукати нові форми оплати праці, змушує керівників розглядати заробітну плату як основний елемент, що визначає ефективність роботи фірми. Адже від того, як організована заробітна плата, у значній мірі залежить відношення людей до роботи, а від цього – процвітання фірми.

**Висновки.** За ринкових умов господарювання появились і ефективно використовуються, як свідчить зарубіжний досвід та досвід вітчизняних підприємств, нові форми оплати праці. Вони досить непогано себе зарекомендували і прижилися на багатьох підприємствах. Прикладами таких форм може бути використання прогресивної шкали, тижневої преміальної сітки, оплати праці залежно від обсягів реалізованої продукції, відповідно до обсягу комерційної винагороди. Не слід забувати і про преміювання як один з найбільш дієвих стимулів у покращенні результатів роботи.

Розглянуті форми і системи оплати праці не є остаточними і обов'язковими. Кожен керівник, підприємець, що має найманих працівників повинен самостійно шукати нові форми оплати праці, які є для них найбільш оптимальними. Оскільки вдалий вибір форм і систем оплати праці частково визначає ефективну роботу підприємства і відношення людей до роботи та стан фірми в цілому.

**Список літератури:** 1. Варналій З.С. Основи підприємництва: Навч. посібник. К.: Знання, 2003. 2. Економіка підприємства. Підручник / За ред. С.Ф. Покронивного. – К.: КНЕУ, 2000. 3. Економіка підприємства: Навч. посібник./ За ред. Я.С. Вітвицького – Івано-Франківськ: ІМЕ, 2002. 4. Економіка підприємства: Навч. посібник./ За ред А.В. Шенеди. - К.: Знання – Прес, 2001. 5. Крайник О.П., Барвінська Є.С. Економіка підприємства: Навч. посібник. – Львів. Інтелігент-Захід, 2005. 6. Лукашевич В.Н. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: Навч. посібник – Львів: Новий світ – 2004. 7. Примак Т.О. Економіка підприємства. К.: Вінар, 2002. 8. Протопопова В.О., Полошський А.Н. Економіка підприємства. – К.: ЦУЛ, 2003. 9. Ткаченко В.А. Економіка підприємства. ЦУЛ, 2003.

Подано до редакції 26.05.2009