

своевременная выплата заработной платы, предоставление дополнительных льгот заемных работников; обеспечение соблюдения норм охраны труда и техники безопасности; повышение мотивации заемных работников.

Вопросами регулирования трудовых отношений занимается Международная организация труда (МОТ, англ. International Labour Organization, ILO) — специализированное учреждение ООН. Членство в МОТ позволяет изучать и применять международную практику урегулирования социально-трудовых споров, развивать социальное партнерство (правительство - профсоюзы - предприниматели), использовать рекомендации МОТ для совершенствования и регулирования рынка труда Украины.

**К.В. ШИЛОВА**, магістр, НТУ «ХПІ», м. Харків

### **ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМ СТИМУЛЮВАННЯ Й ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата, як ефективний інструмент стимулювання співробітників, забезпечує не лише основи відтворення робочої сили, вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва.

Заробітна плата виступає як один із основних елементів регулювання ринку праці та представлена частиною вартості створеного працею продукту, що видається працівникові наймачем у грошовій формі та регламентується трудовим договором.

Розвиток економіки в умовах перехідного періоду пов'язаний із зниженням ефективності господарства, падінням виробництва та високою інфляцією, які зумовили істотне зниження рівня життя значної частини населення, зниження реальної заробітної плати і пенсій, зростання безробіття та соціальних конфліктів, що зумовило актуальність дослідження шляхів стимулювання та оплати праці в умовах переходу до ринкової економіки.

Першочергові перетворення в організації оплати праці слід провести таким чином, щоб вона відповідала сучасним умовам господарювання та була заснована на наступних принципах:

- 1) Централізоване державне регулювання в умовах збереження самостійності підприємств;
- 2) Перевищення темпів зростання номінальної заробітної над інфляцією;
- 3) Узгодження колективних інтересів з індивідуальними;
- 4) Диференціація заробітної плати залежно від складності роботи та кваліфікації робітника;
- 5) Матеріальна зацікавленість робітників в підвищенні кінцевих результатів праці;
- 6) Випередження темпів зростання продуктивності праці над збільшенням його оплати.

Потужним важелем управління для керівника виступає стимулювання оплати праці, найефективнішим з яких виступає матеріальне стимулювання, спрямоване на мотивацію співробітника до ефективної та якісної праці, результати якої дозволяють отримати певний прибуток, який покриває витрати наймача та задовольняє потреби самого робітника. Важливими інструментами матеріального стимулювання є доплати, надбавки до заробітної плати, компенсації, преміювання. Основним завданням ефективного стимулювання є формування відповідності матеріальних заохочень співробітників відносно їх індивідуальних вкладів у кінцеві результати праці, тим самим мотивуючи до їх покращення.

Для підвищення ефективності системи стимулювання та оплати праці на рівні підприємства в умовах переходу до ринкової економіки, необхідно провести ряд реформ, направлених на:

- 1) Посилення стимулів до праці;
- 2) Зростання кваліфікації та професійних навичок співробітників;
- 3) Залучення робочої сили у найбільш перспективні з точки зору розвитку економіки сфери використання праці;
- 4) Забезпечення державних гарантій у сфері оплати праці.

Тобто найважливішим є те, щоб робітники мали певний заохочувальний стимул та запоруки з питань соціальної захищеності працівників в умовах ринкової економіки, яка

полягає такж і в тому, щоб були надані всі можливості для зростання індивідуальної заробітної плати за рахунок підвищення особистих вкладів в результати праці.

**Список літератури:** 1. **Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М.** Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринкової економіки / В.М. Абрамов, В.М. Данюк, А.М. Колот. – Одеса, – 1995. – 356 с. 2. **Євсєєва Т. Р.** Організація та види матеріального стимулювання працівників. Том 1. - 2001ю – 65 с.

**О.О.ШУМАНСЬКА**, студентка, м.Харків, НТУ «ХПІ»

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАХОДІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ**

В умовах ринкової економіки зростає значення різних факторів, що впливають на ефективність виробництва. Серед цих факторів істотне місце займає наукова організація праці (НОП).

Науковий підхід до організації праці дозволяє щонайкраще з'єднати в процесі виробництва техніку і людей, забезпечує найбільш ефективне використання матеріальних і фінансових ресурсів, зниження трудомісткості і зростання продуктивності праці. Він спрямований на збереження здоров'я працівників, збагачення змісту їхньої праці.

Наукова організація праці спрямована на розв'язання взаємозалежних груп завдань:

- економічних (економія ресурсів, підвищення якості продукції, зростання результативності виробництва);

- психофізіологічних (оздоровлення виробничого середовища, гармонізація психофізіологічних навантажень на людину, зниження ваги і нервово-психічної напруженості праці);

- соціальних (підвищення розмаїтості праці, змістовності, престижності, забезпечення повноцінної оплати праці).

Економічна ефективність впровадження заходів з наукової організації праці визначається величиною зниження витрат живої і матеріалізованої праці, що виявляється ,насамперед, в зростанні продуктивності праці.

Економічна ефективність впровадження заходів з НОП розраховується з метою: