

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Удосконалення системи планування витрат на оплату праці на підприємстві є в контексті створення ефективного мотиваційного механізму, яке повинно базуватися на принципах: відповідності заробітної плати ціні робочої сили; залежності заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства; забезпеченні переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства; удосконаленні тарифної системи та нормування праці; відповідальності керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці; поєднанні індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці).
[1]

Високооплачувана праця, як правило, створює ефективний мотиваційний механізм, є більш ефективною і суттєво впливає на кінцеві результати діяльності підприємства. Правильний вибір стратегії формування системи оплати праці є основою ефективного її функціонування.

Заробітна плата в умовах ринкової економіки – це плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається, на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію.[2]

Розмір заробітної плати на підприємстві залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства в цілому. Розміри оплати найманого працівника залежать від результатів його праці з урахуванням наслідків господарської діяльності підприємства.

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.

Удосконалення системи планування витрат на оплату праці підвищує її мотивацію, продуктивність та впливає на кінцеві результати роботи. Проте проблема удосконалення полягає у тому, що зміни в оплаті праці повинні відбуватись на основі нормування праці. Для ефективного вдосконалення елементів оплати праці необхідним є державна підтримка та надійна законодавча база з урахуванням сучасного темпу економічного життя та інших актуальних проблем.

При розробці систем оплати праці на підприємствах доцільно використовувати певні елементи, а саме: оцінку робіт та заслуг для організації внутрішньо-фірмової диференціації заробітної плати; застосування комбінованих систем оплати праці, систем участі працівників у прибутках; встановлення чіткої залежності заробітної плати від результатів праці, формування зацікавленості працівників у кінцевих результатах діяльності підприємства.

Система преміювання виконує функції зацікавленості працівників у досягненні вищих результатів праці, є суттєвим мотиваційним механізмом на підприємстві.

Рівень премії як форма стимулювання працівників виробничої діяльності повною мірою залежить від результатів діяльності підприємства, і навпаки, результат господарювання тієї чи іншої виробничої структури залежить від практичної організації системи преміювання окремих категорій персоналу. В організації преміювання необхідно виокремлювати робітників та функціональні підрозділи спеціалістів та службовців.

Отже, удосконалення планування витрат на оплату праці на підприємстві матиме вищу ефективність за дотримання таких принципів:

- відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
- залежність заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;
- забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства;
- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;
- поєднання індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці).[1]

Таким чином , удосконалення системи планування оплати праці на підприємстві дозволяє розробити таку систему оплати праці, яка була б сприйнятливою до змін зовнішнього і внутрішнього середовища і ефективною для всіх сторін соціально-трудових відносин.

Література

1. Крищенко К. І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. - Україна: аспекти праці. – 2007 - №6 – с.9.
2. Економіка підприємства / За заг. ред. проф. Шегди А.В. – К.: Знання, 2006. – 614 с.