

впровадження інновацій, отримують значні переваги особливо на початкових стадіях реалізації інноваційних розробок.

Формування вираженої інноваційної стратегії розвитку підприємства дозволяє йому збільшувати обсяги виробництва, товарообороту, прибутку, зміцнити свої конкурентні позиції на ринку, наростити фінансовий капітал, а активізація інноваційних процесів в країні забезпечує конкурентоспроможність національної економіки.

Подальшого дослідження та вдосконалення потребує державний механізм управління науково-технологічними інноваціями національної значущості.

Список використаних джерел

1. Горелов Д.О. Стратегія підприємства. / Д.О.Горелов, С.Ф.Большенко – Харків: Вид-во ХНАДУ, 2010. – 133с.
2. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент: Навч. Посібник – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с.
3. Довгань Л.Є. Стратегічне управління Навч. посіб. 2-ге вид. / Л.Є. Довгань, Ю.В. Каракай, Л.П. Артеменко – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 440 с.
4. Бондар О.В. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. / О.В. Бондар, А.О. Глєбова. – Київ: Освіта України, 2013. – 480 с.
5. Геєць В.М. Інноваційні перспективи України / В.М. Геєць, В.П. Семіноженко. – Х. : Константа, 2006. – 272 с.
6. Черкасова Т.І. Стратегія та контроль інноваційного розвитку підприємства / Т.І. Черкасова, І.В. Палагіна. – Одеса: Астропринт, 2010. – 310 с.
7. Андрушків Б.М. Інноваційна політика : навч. посіб. / Б.М. Андрушків, Ф.В. Бортняк, Ю.Я. Вовк – Тернопіль : ТЗОВ «Терно-Граф», 2012. – 484 с.

*Поляков С., студент гр. ЕП-15
(науковий керівник – Сисоліна Н. П., к.е.н., доц.)
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

У науковій літературі є кілька десятків трактувань сутності оплати праці, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників [2-8]. Однак її потрібно розглядати з декількох позицій, а саме: з позиції підприємця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, правильна мотиваційна політика, що є запорукою підвищення ефективності діяльності організації, оскільки зростає зацікавленість працівників у продуктивності та якості роботи, яку вони виконують), із позиції працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, детермінантою підвищення рівня життя); як елемент ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування» а також – як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника.

Основним елементом є заробітна плата, тобто винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Проте в зарубіжній літературі автори або не розділяють ці поняття, або вживають їх як рівноцінні. Наприклад, М. Армстронг [1] та Т. Стівенс відносять до структури заробітної плати базову зарплату, умовну винагороду, грошові бонуси, методи довготермінового заохочення, акції, участь у прибутку. П. Чингос зазначив, що до структури заробітної плати можна віднести «...базову ставку і виплати, які залежать від результатів праці, у вигляді премій, бонусів» [9]. Отже, можна підтримати ствердження, що термін «оплата праці» – ширший аніж «заробітна плата». Проте в окремих випадках, що не стосуються правового аспекту (адже це може суперечити принципу єдності юридичної термінології), їх можна використовувати як синоніми.

Винагорода за відпрацьований час та виконану роботу є сильним мотиваційним моментом, який спонукає найманих працівників до кращого виконання своїх обов'язків. Тому, провадячи політику оплати праці, необхідно дотримуватися низки принципів, що допомагають краще реалізувати її функції. Серед науковців виділяють подані нижче принципи організації оплати праці.

Здійснюючи мотиваційну політику, особливо під час формування оплати праці, потрібно пам'ятати про її значення як для підприємства загалом, так і для окремого працівника. Адже нині заробітна плата перестала виконувати свої функції: відтворювальну, оскільки є основним джерелом доходів працівників, тому її рівень має бути таким, щоб забезпечити можливість задоволення первинних потреб, належних умов проживання, відпочинку та оздоровлення. При цьому необхідно враховувати необхідність утримувати членів сім'ї. Лише в такому випадку працівник буде задоволений місцем роботи і працюватиме краще.

Науковці виділяють такі специфічні функції заробітної плати, як формування платоспроможного попиту (Д. Богиня, П. Буряк, В. Гончаров, Н. Єсінова, Б. Карпінський та ін.), вимір്യувальна та розподільча (В. Гончаров, Н. Єсінова, Н. Тюленева), обліково-виробнича (М. Волгін), оптимізаційна (А. Колот) та ін. Тобто можна спостерігати прагнення деяких учених розширити категоріальний апарат заробітної плати і тим показати справжнє її значення для працівників, підприємства та держави загалом.

На величину оплати праці впливає багато факторів, які можна розділити на дві групи – зовнішні та внутрішні. До першої групи доцільно віднести мінімальну заробітну плату, прожитковий мінімум, ціну робочої сили, яка сформувалася на ринку під впливом попиту і пропозиції (величина оплати праці, що сформувався таким шляхом, дуже часто суперечить принципу справедливості, оскільки в цьому випадку вона не залежить від складності виконуваної роботи і кваліфікації. На цей процес впливають лише потреба в людях певної професії і наявність такої пропозиції. Тому організація, що орієнтується на величину оплати праці, яка сформувалася на ринку, ризикує втратити свої позиції і знизити рентабельність, а це потребує коригування цієї статті витрат кожним підприємством «під себе») та ін. До групи внутрішніх факторів належать фінансові можливості кожного підприємства, величина

отриманого прибутку, кваліфікація і спеціальність працівників, потрібних для нормального функціонування організації (чим рідкісніша спеціалізація і вищі вимоги до кандидата, тим вищий рівень оплати праці має запропонувати підприємство).

Отже, оплата праці є складною соціально-економічною категорією, до якої належать базова заробітна плата, бонуси, преміальні та інші виплати, залежні від результатів діяльності, а також соціальний пакет (медичне страхування, путівки тощо). Судячи із згаданих функцій і принципів, вона відіграє одну з ключових ролей у рентабельності підприємства, добробуті працівників та економічному розвитку держави. Тому доцільним є ранжування через встановлення системної оцінки оплати праці для працівників установ й організацій, результати діяльності яких неможливо виміряти (наприклад, галузь освіти і науки, охорони здоров'я й ін.) та підприємств, рентабельність, яких залежить від продуктивності праці найманих працівників. Для останніх необхідно визначити такий величину оплати праці, яка складалася б із базової ставки заробітної плати (її величина має забезпечувати повне задоволення життєво необхідних потреб) та бонусної, яка прямо залежить від результатів діяльності працівника. У такому випадку заробітна плата буде виконувати сповна свої функції.

Список використаних джерел

1. Армстронг М. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг. – Днепропетровск : Видво «Баланс Бизнес Букс», 2007. – 512 с.
2. Болотіна, Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К. : Вид-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.
3. Лебедева С. Регулирование заработной платы и обеспечение устойчивого экономического развития: методологические и методические подходы / С. Лебедева // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 12-22.
4. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібн. / В.М. Лукашевич. – Львів : Вид-во «Новий світ». – 2004. – 248 с.
5. Морозова И.Н. HR – менеджмент: справочник менеджера по персоналу / И.Н. Морозова. – Ростов н/Дону : Вид-во «Фенікс», 2006. – 256 с.
6. Мочерний С. Економічна енциклопедія. – У 3-х т. – Т. 1 / редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Вид-во «Академія», 2000. – 864 с.
7. Синяєва Л.В. Теорія та практика формування і регулювання витрат на оплату праці в Україні : монографія / Л.В. Синяєва. – Запоріжжя, 2009. – 250 с.
8. Тимош І.М. Економіка праці : навч. посібн. / І.М. Тимош. – Тернопіль : Вид-во «Астон», 2001. – 347 с.
9. Чингос П.Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США / П.Т. Чингос: пер. с англ. – М. : ВД «Вильямс», 2004. – 416 с.