



Литвин З.Б.

кандидат економічних наук, доцент

Андрусик О. Ю.

здобувач другого (магістерського) рівня

Тернопільський національний економічний університет

м. Тернопіль, Україна

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ІНСТРУМЕНТ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Заробітна плата є однією з найважливіших і найскладніших економічних категорій, що формує стимулювання трудової діяльності і є основним джерелом доходу найманих працівників, індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників і є ефективним засобом мотивації працівників. З іншого боку, для роботодавців заробітна плата є значною часткою витрат виробництва. Тому питання дослідження праці і заробітної плати є актуальними як для працівників, так і для роботодавців.

До того ж заробітна плата є потужним і найважливішим засобом щодо стимулювання продуктивності праці та її зростання, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва, зростання як добробуту громадян, так і економічних процесів в країні загалом.

Особливої актуальності ці питання набувають у період кризових процесів, що зумовлює необхідність поглибленого дослідження економічних процесів, що відбуваються на підприємстві і полягають у зборі, обробці та контролі обліково-аналітичної інформації щодо праці, її продуктивності та її оплати на підприємстві.

Питання сутті, функцій, реформування заробітної плати відображені у працях науковців, зокрема: Д. Богиня, В.Г. Герасимчук, А.Д. Зайкін, Р.Г.Лівшиць, Б.М.Литвин, Є.В. Мних, В.Нижник, О.І. Процевський, Г.І. Чанишева, М.Г. Чумаченко та інші. Водночас, незважаючи на значну кількість публікацій з даної проблематики ці питання потребують подальшого дослідження.

Заробітна плата – це винагорода за працю. А оплата праці робітників – це ціна трудових ресурсів, які залучені у виробничому процесі. Причому величина заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці й господарської діяльності підприємства і регулюється законодавством.

Роль оплати праці доцільно визначити на основі її потенційних можливостей щодо регулювання відносин між сторонами трудового договору. Роль заробітної плати має сенс визначати з врахуванням отримання певної винагороди працівниками, її величина яка залежить від кінцевих результатів роботи кожного працівника.

Згідно з «Великим тлумачним словником сучасної української мови», роль, призначення чого-небудь – це є функція чого – не будь [1, с. 1335].

Отже, щоб визначити роль або призначення оплати праці та заробітної плати в трудових правовідносинах, необхідно визначити її функції. Філософський словник визначає функцію як спосіб діяння речі або елемента системи, спрямований на досягнення певного ефекту [10, с. 748]. Досвід багатьох вітчизняних підприємств засвідчує: заробітна плата все ще залишається одним з визначальних інструментів мотивації персоналу і за інших рівних умов - обумовлює його прагнення працювати ефективніше. Пояснення не виглядає занадто складним, саме цей різновид особистих доходів є основним для більшості українців, покращення результатів їх власної роботи, діяльності підприємства в цілому.

Система організація праці, її оплата, мотивація повинна бути спрямована на підвищення ефективності праці. Доцільно використовувати різні підходи, інструменти матеріального та



морального стимулювання, організаційні заходи: підвищення заробітку, справедливість в оплаті праці, добра організація праці, поліпшення організації виробництва.

Підвищення ефективності оплати праці напряму залежить від ефективної роботи працівників. Таку роботу можна досягти завдяки таким показникам, як виплати у формі доплат і надбавок, що поділяються на компенсаційні та стимулюючі. Компенсаційні виплати повинні забезпечити відшкодування потенційних втрат (працездатності, продуктивного використання робочого часу, повноцінного використання професійно-кваліфікаційного потенціалу) працівників із незалежних від них причин. Стимулюючі виплати мають на меті формувати спонукальні мотиви до праці, а також до вищої результативності праці. Надбавки повинні служити компенсацією або стимулом у зв'язку з відносно чинниками праці і виробництва, що постійно діють, відносно стійкими характеристиками професійно-кваліфікаційного рівня і ділових якостей працівників.

Над методами і моделями стимулювання праці працює велика кількість фахівців, підприємств та наукових установ. Так, у більшості західних компаній поширені три моделі стимулювання праці:

- ✓ перша модель – безпреміальна, за якою функцію стимулювання праці виконує заробітна плата;
- ✓ друга модель – преміальна, яка передбачає виплати, величина яких пов'язана з розміром доходу чи прибутку підприємства;
- ✓ третя модель – преміальна, в якій розміри премій устанавлюються з урахуванням індивідуальних результатів праці [2].

Щодо підвищення ефективності оплати праці, то можна запропонувати єдину тарифну систему, яка на підприємствах України відіграла і надалі має відігравати визначну роль в організації заробітної плати. Головна перевага єдиної тарифної системи – наявність єдиного уніфікованого підходу до оцінки складності робіт у диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу та підвищення стимулюючої ролі тарифної системи. Держава і підприємство встановлюють такі принципи диференціації заробітної плати працівників: – величина заробітної плати залежить від складності праці, професійних навичок і кваліфікації робітника; – величина заробітної плати залежить від умов роботи, від її важкості, шкідливості для здоров'я. Праця у важких і шкідливих умовах оплачується вище; – величина заробітної плати залежить від результатів виробничої діяльності фірми в цілому [8].

Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників.

Діючи на сьогодні в Україні ставки прибуткового податку гальмують зростання заробітної плати, через що трудові прибутки, які в нормальній ситуації мають виражатися у формі оплати праці, стають «тіньовими», фальсифікуючи статистику загальних прибутків населення, звідси мільйонне недоврахування коштів у державному бюджеті та соціальних фондах, особливо пенсійному.

Приведення податкового законодавства у відповідність до вимог часу дасть змогу знизити податковий прес на підприємства і забезпечити можливість збільшення фонду оплати праці.

Підвищення заробітної плати – потужний стимул для всебічного розвитку вітчизняної економіки, завдяки якому можна розраховувати на зростання внутрішнього попиту, піднесення національного виробництва, створення нових робочих місць, загальне поліпшення життя населення та формування у суспільства відчуття захищеності та впевненості у майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови. уклад. і голов. ред., В.Т.Бусел. К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. 1440 с.



2. Гриневич С.С., Кузьменко Н.В. Державне регулювання заробітної плати *Науковий вісник. Економіка, планування і управління в лісо виробничому комплексі*. 2016. № 16.3 с. 286.
3. Кутинська І.О., Литвин З.Б. Оцінка трудового потенціалу підприємства. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції: «Становлення та особливості регулювання міжнародних економічних відносин*. м. Дніпро. 2016. С.92-96.
4. Кутинська І.О., Литвин З.Б. Деякі аспекти аналізу використання фонду оплати праці. *Матеріали доповідей міжнародної науково-практичної конференції. «Економічні та інноваційні процеси: стан, перспективи та розвиток»* м. Ужгород. 2016. С.134-135.
5. Литвин З.Б. Теорія економічного аналізу: Методичні поради і завдання з дисципліни, для студентів напрямку підготовки «Менеджмент» 6.030601 усіх форм навчання. Тернопіль: Економічна думка, 2010. 224 с.
6. Литвин З.Б. Необхідність економічного аналізу в системі управління підприємством. *Бухгалтерський облік, аналіз і аудит: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку*: зб. матеріалів доп. учасн. II Міжнар. наук.- практ. конф. Чернігів. 2014. С.125-127.
7. Литвин З.Б. Проблемні аспекти теорії і практики економічного аналізу. *Теорія і практика економічного аналізу: сучасний стан і актуальні проблеми та перспективи розвитку* : зб. матеріалів доп. учасн. V Міжнар. наук.- практ. конф. Тернопіль. 2011. С.198-200.
8. Процевський О. Визначення права на заробітну плату. *Юридичний вісник України*. 2008. №1-2. С.16-18.
9. Яроцький В.І. Економіко-статистичне дослідження трудових ресурсів України. *Державне регулювання процесів економічного і соціального розвитку*. 2015. №2. С.1-3.
10. Філософський словник/ред..В.І.Жинрука. 2-ге вид. перероб. і доп. Київ: голов. ред. української радянської енциклопедії, 1986. 786 с.

Лучко М.Р.

доктор економічних наук, професор

Мельниченко Т.І.

здобувач другого (магістерського) рівня

Тернопільський національний економічний університет

м. Тернопіль, Україна

ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Виробничі запаси є одними із основних матеріальних активів підприємства, оскільки виступають важливим і незамінним видом майнових цінностей, що безпосередньо беруть участь у процесі виробництва і формування вартості економічного об'єкту. Тому правильне та об'єктивне відображення операцій, пов'язаних із рухом виробничих запасів, у системі обліку дає можливість ефективно управляти процесами поставки та виробництва, формувати адекватні пріоритети розвитку підприємства.