

Мартиненко О. П. студентка
Полтавської державної аграрної
академії
Керівник: доц, к.е.н. О. В. Єгорова

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ МІЖ ПРОДУКТИВНІСТЮ ТА ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМОК МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Менеджмент персоналу — це систематично-організаційний процес керування персоналом та окремим працівником, метою даного процесу є координація господарської діяльності підприємства. Він спрямований на пошук ефективних інструментів для розкриття потенціалу окремих працівників та персоналу загалом задля досягнення поставлених цілей підприємства. Одним зі стратегічних напрямів менеджменту персоналу будь-якого підприємства є забезпечення тісного зв'язку між оплатою праці та продуктивністю праці його співробітників [3].

Результативність діяльності забезпечується мотивацією праці, для більш ефективного застосування якої потрібно забезпечити стабільний моральний та матеріальний стан кожного робітника, виявляти та розвивати внутрішній потенціал, матеріальну зацікавленість у результатах праці. Недостатня увага до мотивації, як фактору результативності, з часом призведе до непотрібних та невиправданих економічних витрат підприємства [1].

Взаємовідносини між роботодавцем та найманим працівником стосовно продажу робітником його робочої сили та інтелектуальних здібностей показує економічна категорія «оплата праці». Держава розглядає оплату праці як елемент соціально-економічної політики, що спонукає суспільство до продуктивної та якісної діяльності. Тоді як для підприємства оплата праці є витратами на процес виробництва. А для найманого працівника оплата його праці виступає трудовим доходом, за рахунок якого він забезпечує необхідне відтворення робочої сили [2].

Звертаючи увагу на досвід зарубіжних та вітчизняних підприємств найбільш ефективною формою оплати праці є відрядна, яка розраховується на основі виробленої кількості продукції чи наданих послуг.

Найбільш поширеними різновидами відрядної форми оплати праці є :

1. Пряма відрядна система забезпечує рівень заробітної плати прямо пропорційне кількості виконаної роботи або виробленої продукції. При розрахунках виплат множать відрядну розцінку на обсяг виробітку.

2. Побічно-відрядна система зазвичай використовується для оплати праці допоміжних працівників виробництва. Вона базується на застосуванні відрядних розцінок, які встановлені на одиницю продукції, що виробляють основні працівники виробництва.

3. Відрядно-прогресивна система допомагає оплатити роботу понад встановлену норму, за підвищеними розцінками.

4. Відрядно-преміальна система відрізняється тим, що окрім заробітної плати працівник отримує премію, розмір якої визначають згідно зі шкалою за ознаками якості чи кількості виготовленої продукції чи наданих послуг.

5. Акордна форма допомагає вираховувати заробітну плату за результатами виробництва, тобто у визначений термін. Така система вводиться для підвищення матеріальної зацікавленості у найкоротших строках виконання робіт, звісно без погіршення їх якості.

Для ефективного застосування відрядної форми оплати праці необхідно пам'ятати про наступні особливості та умови :

1) дана форма оплати не повинна негативно впливати на якість продукції чи послуг;

2) потрібно досягти інтенсифікації праці робітників через скорочення чисельності працівників та стимулювання до збільшення виробітку продукції;

3) необхідне застосування технічно обґрунтованих норм;

4) збільшення норм виготовлення продукції можливе лише при наявних організаційно-технічних умовах на виробництві;

5) витрати на нормування й облік робіт повинні покриватися економічною ефективністю збільшення виготовлення продукції;

6) неможливість використання для груп працівників, в роботі яких не можна поставити норму виробітку.

Для українських підприємств джерелом підвищення продуктивності праці є фактори, що впливають безпосередньо на «живу» працю, розвиток особистісного потенціалу кожного працівника та матеріально-технічну базу. Завдяки зростанню продуктивності праці зростає конкурентоспроможність підприємства та рівень життя його працівників, що буде одним зі стимулюючих факторів для останніх [4].

Список використаних джерел:

1. Васюренко Л. В. Економіка та управління національним господарством. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2018. № 1 (59). С. 36—41.
2. Накісько О. В., Руденко С. В., Грідін О. В. Заробітна плата як невід'ємна складова системи мотивації праці. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. Петра Василенка*. 2019. № 200. С. 226—232.
3. Сидоренко А. О., Чорній В. В. Сучасні методи управління персоналом підприємства. *Збірник наукових праць молодих вчених факультету менеджменту та маркетингу Київського політехнічного інституту імені Ігоря Сікорського*. 2020. № 14. URL : <http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/193078> (дата звернення 20.03.2020).
4. Шандова Н. В. Джерела підвищення продуктивності праці. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 2(70). С. 32—37.