

## СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

*К.Н. Сорокина, 5 курс*

*Научный руководитель – И.И. Демко, к.э.н., доцент*

*Львовский институт ГВУЗ «Университет банковского дела»*

Заработная плата является одним из элементов производства продукции и одним из наиболее значимых статей ее себестоимости. Поэтому в каждом предприятии, отрасли, должна быть реальная и достоверная информация о принципах организации оплаты труда, ее форм и систем. Одним из важнейших элементов организации производства является оплата труда, которая выражает главный и непосредственный интерес наемных работников, работодателей, государства. Поиск взаимовыгодного механизма реализации и сохранения интересов указанного трехстороннего партнерства является одной из основных условий развития экономики и предмет функции управления трудом и оплатой, согласования номинальной заработной платы с реальной.

Оплата труда – это любой заработок, исчисленный, как правило, в денежном выражении, который по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную работу или оказанные услуги [1, с. 56].

Заработная плата – это одна из самых сложных экономических категорий и одно из важнейших социально-экономических явлений. Поскольку она, с одной стороны, является основным (и часто единственным) источником доходов наемных работников, основой материального благосостояния членов их семей, а с другой стороны, для работодателей является существенной частью издержек производства и эффективным средством мотивации работников к достижению целей предприятия, вопрос организации заработной платы и формирования ее уровня вместе с вопросами обеспечения

занятости составляют основу социально–трудовых отношений в обществе, потому что включают неотложные интересы всех участников трудового процесса [1, с. 56].

Среднемесячная заработная плата – это отношение суммы заработка к количеству отработанного времени [2].

В таблице 1 мы можем наблюдать среднемесячную заработную плату в Украине за 2015–2016 года за январь месяц [3]

Таблица – Среднемесячная заработная плата по регионам Украины за 2015–2016 года за январь месяц (грн.)

	<b>январь (2015 год)</b>	<b>январь (2016 год)</b>
<b>Украина</b>	3455	4362
Винницкая	2732	3412
Волынская	2652	3357
Днепропетровская	3735	4445
Донецкая	4359	5142
Житомирская	2643	3297
Закарпатская	2652	3419
Запорожская	3441	4341
Ивано–Франковская	2816	3567
Киевская	3381	4453
Кировоградская	2687	3286
Луганская	2990	3642
Львовская	2905	3806
Николаевская	3326	4120
Одесская	3250	4265
Полтавская	3085	3850
Ровенская	2898	3583
Сумская	2841	3455
Тернопольская	2403	3008
Харьковская	3021	3797
Херсонская	2536	3249
Хмельницкая	2737	3394
Черкасская	2742	3484
Черновицкая	2479	3139
Черниговская	2640	3365
Киев	5385	7126

Примечание – Источник: [4]

Исходя из таблицы, мы можем сделать вывод, что среднемесячная заработная плата увеличилась в среднем на 30% в сравнении январей 2015 и 2016 годов. По итогам 2015 года инфляция на Украине составила 43,3%. Падение экономики Украины по итогам 2015 года составило 10% [4]. С прошлого года заработная плата увеличивается ускоренными темпами.

Как показал обзор рынка заработных плат и компенсаций в Украине, проведенный международной консалтинговой компанией в области управления "Hay Group" [5], общие подходы к оплате труда персонала отечественных предприятий стали приближаться к международным. Что очень важно, результаты и производительность были основными факторами для принятия решения по увеличению оклада. Все больше организаций проводят повышение заработных плат менеджерам и специалистам чаще, чем руководству. Главным критерием пересмотра заработных плат стала производительность. Многие компании проводят повышение, исходя из показателей производительности.

ности и эффективности труда. Их цель – удержать и мотивировать высокоэффективных и ключевых сотрудников, применяя системы повышения заработных плат на основе индивидуальных результатов. В соответствии к общему акценту на повышение производительности, число компаний, которые проводят повышение заработных плат на основе уровня инфляции или стажа, в последние годы постоянно уменьшается.

Направления по совершенствованию системы оплаты труда персонала предприятия зависит от состояний внешней и внутренней среды предприятия и включают в себя действия по совершенствованию следующих составляющих их управления системой оплаты труда: бюджетов и прогнозов по оплате труда, оценки системы оплаты труда, просмотра заработной платы, контроля и процедур, связанных с оплатой труда, совершенствование и приведение в соответствие полномочий и ответственности за принятие решений по оплате труда, повышению уровня информированности работников.

#### **Список использованных источников**

1. Завиновская Г.Т. Экономика труда. Учебное пособие. К: КНЭУ.2000–200с.
2. Среднемесячная зарплата по регионам Украины в январе 2016 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://index.minfin.com.ua/index/average/>
3. Среднемесячная зарплата по регионам Украины в январе 2015 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://index.minfin.com.ua/index/average/detail.php?2015-01>
- 4.Статья «Аналитики: Украинская экономика в 2015 году достигла дна» [Электронный ресурс] Режим доступа : <http://vz.ru/news/2016/3/14/799319.html>
- 5.Статья «Обзор заработных плат и компенсаций в Украине»[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://pravo-ukraine.org.ua/blogs/hr/rekryting/4430-obzor-zarabotnyx-plat-i-kompensacij-vukraine-2011>
3. Среднемесячная зарплата по регионам Украины в январе 2015 году [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://index.minfin.com.ua/index/average/detail.php?2015-01>