

УДК 331

**Марія Дробович**

**Marija Drobovych**

Науковий керівник – к.г.н., доцент Запорожан Л.П.

*Тернопільський національний економічний університет*

**ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА МАЛОМУ ПІДПРИЄМСТВІ:  
СТАН, ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ  
ORGANIZATION OF WAGES ON SMALL COMPANY: CONDITION,  
EFFECTIVENESS AND WAYS TO IMPROVE**

Правильна організація оплати праці не лише створює ефективні стимули до праці, підвищення її якості, продуктивності та підвищення на цій основі ефективності виробництва, а й безпосередньо впливає на соціально- економічний розвиток країни та значною мірою визначає рівень життя її населення. Заробітна плата як соціально-економічна категорія є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства.

Організація заробітної плати на малому підприємстві визначається тарифною системою, нормуванням праці і формами та системами оплати праці. Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає в себе тарифну сітку, тарифну ставку і тарифно-кваліфікаційні довідники [1]. На малих підприємствах, в основному, використовують такі форми оплати праці як погодинна та відрядна. Погодинна оплата праці дає можливість роботодавцям зменшити витрати на контроль за якістю продукції, а також збільшити у працівників почуття причетності до організації. Однак, роботодавець приймає на себе ризик коливань в продуктивності підприємства, а працівник отримує гроші фактично за присутність на робочому місці - у нього відсутні стимули до продуктивної праці. При застосуванні відрядної форми оплати праці, працівник

зацікавлений у збільшенні виготовленої продукції, а також у нього готовність до праці на таких умовах - [сигнал](#) про [бажання](#) працювати продуктивніше. Але у гонитві за кількістю виготовленої продукції, працівники перестають приділяти увагу її якості, зайвий поспіх призводить до поломок обладнання, порушення норм техніки безпеки, зростання травматизму, відбувається ослаблення почуття приналежності до колективу, адже працівнику-відряднику не важливі успіхи колег і загальні результати фірми. На малих підприємствах доцільно використовувати коефіцієнт трудової участі. У ньому синтезуються позитивні й негативні, кількісні та якісні властивості процесу праці кожного індивіда. Позитивні – майстерність, наявність двох і більше професій, ініціативність, висока якість виготовленої продукції, відсутність прогулів тощо, негативні – порушення трудової й технологічної дисципліни, низька якість виконуваних робіт, прогули, неналежний догляд за технікою та ін. Коефіцієнт трудової участі дасть змогу більше мотивувати працівників для покращення продуктивності та якості праці, відповідальніше відноситись до роботи, проявити себе, а також чіткіше дотримуватись правил внутрішнього розпорядку. Малим підприємствам це дасть змогу підвищити продуктивність праці в цілому, залучати більш кваліфікованих працівників, а також знизити плинність кадрів.

Отже, кожна система має спрямувати зусилля працівника на досягнення таких показників трудової діяльності, які забезпечать отримання необхідного роботодавцеві виробничого результату, а також вона повинна надавати працівникові можливість для реалізації наявних у нього розумових і фізичних здібностей, дозволяти йому домагатися в робочому процесі повної самореалізації як особистості.

Список використаних джерел: 1) Руденко А., Горбатов В., Михайлова В. Организация производства на предприятии. Учебное пособие. – Симферополь: «Таврия-Плюс», 2004 – 172 с.