

**Клімова А.С. 21 МН група**

**Науковий керівник: Бочарова Н.О.**

*Таврійський державний агротехнологічний університет*

**Постановка проблеми.** Одною з найважливіших складових організації діяльності будь-якого підприємства є оплата праці. Адже від оптимальної системи оплати праці залежить не лише життєвий рівень працівників, а й результати господарської діяльності підприємства загалом. Тому в ній зацікавлені як наймані працівники та роботодавці, так і держава. Дані обставини обумовлюють актуальність теми дослідження.

**Метою написання статті** є дослідження особливостей сучасних систем оплати праці та різноманітних методів стимулювання персоналу.

**Виклад основного матеріалу.** Вітчизняні підприємства повинні користуватися передовим зарубіжним досвідом і запроваджувати найраціональніші підходи до побудови тарифної системи, вибору форм і систем заробітної плати, застосувати прогресивні норми трудових затрат. У ринково-конкурентній боротьбі виживуть ті підприємства, для яких мотивація трудової поведінки персоналу буде не теоретичною абстракцією, а практичною справою, об'єктом номер один у повсякденних турботах.[1] Зараз у розвинутих країнах застосовуються різноманітні системи оплати, з яких доцільно запозичити відповідні риси для застосування їх на підприємствах нашої країни, серед них:

1. Система Хелсі – заробіток складається із двох частин: першу визначає фіксована погодинна ставка і фактично визначений час, другу – відрядний підробіток або премія за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні. Її величина визначається тарифною ставкою, економічним часом і коефіцієнтом, який визначає, яка частка зекономленого часу оплачується (від 0,3 до 0,7). Внаслідок знижуються витрати на робочу силу.[2]

2. Система Сканлона – основним показником преміювання є зниження зарплатомісткості продукції за рахунок економії заробітної плати порівняно з нормативною величиною. Якщо витрати на заробітну плату були нижче нормативної величини, то формується преміальний фонд у розмірі 75% економії, з яких 20% спрямовуються в розмірі виплат у скрутні часи. Якщо таких не буває, то резерв розподіляється в кінці року.[2]

4. Емпіричні системи заробітної плати (Емерсона, Бігелоу, Кнаппеля та ін.) – відрізняються коефіцієнтами корегування ставки при підвищенні рівня виконання норм. При зміні виконання від 67-75% до 100% оплата здійснюється за підвищеними до 20-25% тарифними ставками, коефіцієнти визначаються емпірично, але, як правило, за кожен відсоток росту ефективність підвищується на 1 - 1,25%.

5. Система «Умпротейр» – Передбачає виплату премій за зниження трудомісткості. Нормативна трудомісткість визначається для кожного виду продукції, одночасно встановлюється базовий рівень продуктивності праці, при перевищенні якого норми переглядаються.

**Висновки.** Правильно підібрана система заробітної плати, яка враховує особливості трудового процесу та завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією та кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, є ефективним організаційним засобом і мотивуючим фактором. Тому роботодавцям доцільно періодично аналізувати ефективність системи, що застосовується на підприємстві, і за необхідності вносити до неї необхідні корективи.

#### **Список літератури.**

1. Петраченко Д. Мотивація і стимулювання праці персоналу як інструмент удосконалення діяльності підприємства / Д. Петраченко // Схід. — 2009. — № 9
2. Брезницька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К. Ф. Брезницька // Управління розвитком. — 2011. — № 8 (105).