

**К. е. н. Курінний В. О.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **ЗАРОБІТНА ПЛАТА ПЕРСОНАЛУ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ ТА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ**

Безліччю дослідників визначалося трактування поняття заробітна плата. З найбільш поширених є наступні. Згідно зі словником Кембриджського університету поняття заробітна плата визначається як фіксована сума грошей, яка виплачується щороку як оплата працівнику, сплачується безпосередньо на його (або її) банківський рахунок щомісяця [1]. Другим важливим міжнародним документом у якому визначається сутність поняття заробітна плата є Конвенція про захист заробітної плати №95, на сторінках якої зазначається, що заробітна плата – це будь-яка винагорода або заробіток, які можуть бути розраховані в грошових показниках, і встановлені угодою або державним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору працівникові за зроблену ним працю [2].

Отже, підводячи підсумок можемо сказати, що заробітна плата – це винагорода, визначена здебільшого у грошовому еквіваленті, яку отримує найманий працівник від роботодавця у фіксований період (установлений законодавством) за виконану їм роботу.

Для розуміння необхідності проведення досліджень з оплати праці варто розглянути вартість робочої сили у країнах Європи, з якими Україна прагне інтегруватися та іншими деякими країнами світу. За інформацією, поданою на сайті Європейської економічної комісії ООН (UNECE) стосовно рівня середньої заробітної плати за 2007-2016 роки (додаток А), бачимо таку тенденцію, що середня заробітна плата в Україні за останні 10 років скоротилася на 24,19 % у доларах США (рис. 1) [3].

Така ситуація з оплати праці в нашій країні є вкрай негативною, враховуючи те, що кожного року ціни на все зростають, починаючи від продуктів першої необхідності до комунальних послуг.

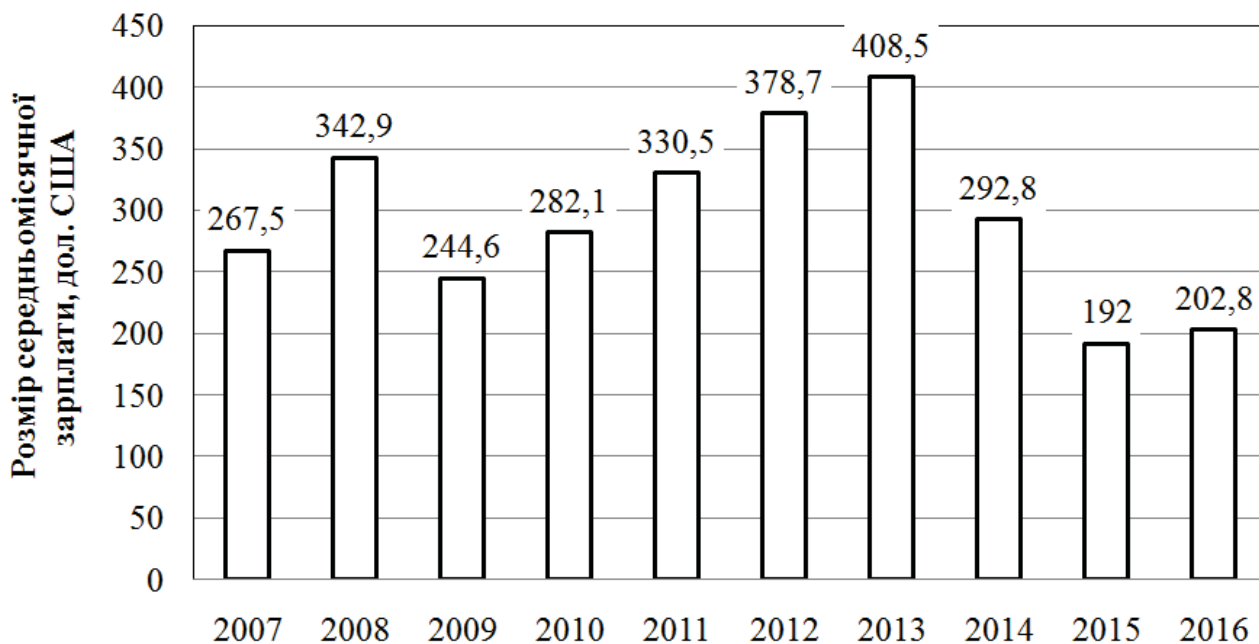


Рис. 1. Динаміка середньої зарплати в Україні за 2007–2016 роки

Наслідки цієї ситуації можуть бути непередбачуваними, насамперед може початися активна еміграція українців за кордон, де вони шукатимуть «кращого життя», також негативним фактором який має місце доволі тривалий час, як та теренах нашої країни та багатьох пострадянських країн – це є відтік мізків, бо кваліфіковані, розумні, талановиті люди їдуть туди, де вони зможуть забезпечити собі вищу заробітну плату і тим самим більш достойний рівень життя.

Але за таких несприятливих умов у країні, на цю ситуацію підприємств можуть впливати з середини. Яким чином? Вони мають мотивувати свій персонал до більш якісної та ефективної роботи, тим самим і задовольняючи потреби персоналу і підіймаючи якість товарів та послуг, що виробляються у країні (тим самим більше людей будуть користуватися і як наслідок збільшення ВВП у державі).

Наступним важливим зауваженням є те, що підприємцям не варто забувати про трудовий потенціал свого персоналу, адже він може бути могутнім і принести підприємству, а у майбутньому можливо і державі, значні статки. Але на жаль у сучасних умовах часто забувають про трудовий потенціал і вимагають від робітників тільки виконання певних завдань чи операцій, часто тим самим пригнічуючи людський і трудовий потенціал.

Формування трудового потенціалу працівника залежить від їх готовності і здатності працювати, ступеню ініціативності, активності та ініціативи в їх роботі, здатність бути творчим. Зниження робочого потенціалу працівника об'єктивно може бути обумовлено параметрами здоров'я, пов'язаними з віком, тобто старінням людського тіла. В реальних умовах потенціал компанії має бути максимально використаним за допомогою робітників на основі їх психофізіологічних особливостей, рівня професіоналізму, кваліфікація, досвід роботи, в найбільш сприятливих організаційно-технічних умовах праці.

Отже, роблячи висновок варто зазначити, що розгляд, аналіз та коректування діяльності пов'язаної з такими поняттями як трудовий та людський потенціал, підвищення мотивації персоналу та інше може по-перше підняти рівень життя населення (за рахунок того, що вони будуть якісніше виконувати свою роботу і отримувати більше винагородження); по-друге збільшиться прибуток підприємств, оскільки їх продукція буде краще, якісніше та таке інше; по-третє, як вже зазначалося у роботі, збільшуватиметься добробут країни в цілому. Отож раціональна, мудра та правильна мотиваційна та управлінська політика можуть значно покращити ситуацію як на підприємствах, так і в країні.

**Список використаних джерел:**

1. Словник Кембриджського університету [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/salary>
2. Конвенція про захист заробітної плати №95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_146)
3. UNECE Statistical Database [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.unecese.org/stats/data](http://www.unecese.org/stats/data)