

Клочко А. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ

В сучасних умовах досить актуальною є проблема використання трудових ресурсів та оплати праці. Від її вдалого вирішення залежить як підвищення ефективності виробництва, так і зріст добробуту людей.

Заробітна плата є одним з основних факторів соціально-економічного життя кожної людини. Високий рівень заробітної плати може здійснити позитивний вплив на економіку в цілому, забезпечивши високий рівень попиту на товари та послуги. І, згодом, висока заробітна плата стимулює зусилля керівників підприємств ефективно використовувати робочу силу та модернізувати виробництво.[2]

А також, в нинішній час грамотно випрацьована модель мотивації персоналу на будь-якому підприємстві – один з найефективніших способів підвищення продуктивності праці, виручки та прибутку.[1]

Працівники підприємства повинні бачити пряму залежність матеріальної винагороди за свою працю від її результатів.

До заробітної плати працівників підприємства обов'язково повинна входити складова, що залежить від колективних або індивідуальних результатів праці.[3]

В даний момент на багатьох підприємствах система оплати праці розбалансована: надтарифна частина в декілька разів перевищує базову, тарифну долю заробітку працівника. Це свідчить про необхідність перегляду тарифних систем з тим, щоб тариф більш адекватно виконував функцію базової оцінки результату праці.

Вирішити деякі з перелічених проблем можна за допомогою правильної оплати праці, що ґрунтується на співмірному ефективному відшкодуванні затрат працівника у процесі трудової діяльності.

Ефективна організація оплати праці має особливу значущість на сучасному етапі у зв'язку зі змінами умов господарювання, збільшення обсягу прав та повноважень суб'єктів господарювання, коли виникає додаткова необхідність розробки та залучення на кожному підприємстві оплати праці, націленої на максимальне використання трудового потенціалу робітників, точну та повну оцінку кількості та якості праці.[2]

Якщо на будь-якому підприємстві відсутня система преміювання працівників за результатами роботи, то, можна сказати, що відсутня і система мотивації та стимулювання, що може призвести до зниження продуктивності праці, а як наслідок і погіршення виробничого процесу, та зменшення прибутку.

Таким чином, підвищити ефективність виробництва та досягти конкурентоспроможності підприємства можна тільки завдяки зміні системи оплати праці з урахуванням ринкових принципів.

Список використаних джерел:

1. Голосніченко Д. І., Довжик А. М. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. 2014. Вип. 3/4 (23/24). С. 185-189.
2. Закаблук Г. О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючими механізмами. Держава та регіони. Серія : *Економіка та підприємництво*. 2013. № 2(71). С. 109-114.
3. Куликов Г. Підвищення реальної заробітної плати як провідний фактор мотивації праці в перехідній економіці України. *Україна: аспекти праці*. 2002. № 6. С. 12–17.

Ковальова Д. О., канд. екон. наук Міщенко Л. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ДІЛОВИЙ ЕТИКЕТ І ЙОГО КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ

У ХХІ сторіччі, в умовах розвитку інформаційних технологій відбувається певне «розмиття кордонів»: зростає відчуженість між людьми, знижується рівень їхньої комунікабельності, контактності. Етикет – це «неписана», сформована протягом довгого часу манера поведінки, що прийнята у суспільстві. Правила етикету мають дуже важливе значення у офіційно-ділових відносинах оскільки вони допомагають сформуванню стійкі взаємини між людьми та досягти взаєморозуміння у багатьох питаннях. До того ж, етика є своєрідною основою взаємодії культур. Що саме передбачає діловий етикет? Перш за все, вміння створювати та вести ділові відносини з абсолютно різними людьми, здатність до ведення конструктивного діалогу. Слід зазначити, що ділові стосунки виникають через потребу у співпраці та взаємодії декількох осіб. Тобто, розв'язання та вирішення певних проблем потребує контактування, пошуку оптимальних рішень. Все це неможливо без застосування певних етичних норм поведінки. Існує також поняття крос-культури. Цей термін означає взаємодію між представниками різних, а іноді, діаметрально протилежних світоглядів, моральних систем, тощо [1]. Національні особливості також грають дуже велику роль у побудові плідних та стійких взаємовідносин між особами. Наприклад, для одних національностей характерною є підвищена емоційність, в той час як для інших – стримана. Такий тип поведінки викликаний певними національними особливостями на які слід звернути увагу. У якій би формі не відбувалося спілкування, воно має бути логічним та емоційно-забарвленим. Також необхідним є вміння чітко та переконливо висловлювати свої думки. Окрім мовних засобів етикету потрібно згадати про дрес-код. Він являє собою «правила етикету в одязі», або ж іншими словами «це форма одягу яка дозволяє виглядати актуально в певному місці, часі і за певних обставин». Будь-яка дисгармонія в одязі може негативно відобразитися на іміджі людини в цілому. До того ж, якщо казати про великі корпорації, то зовнішній вигляд співробітників та їх стиль формують певне уявлення про компанію, створюють певне враження. Зазвичай до ділового етикету відносять стиль “Business Best”, “Business Casual” і “Smart Casual”, іноді допускається звичайний стиль “Casual” [2]. Якщо узагальнити, то який би стиль не було обрано, слід уникати яскравих принтів і блискучих забарвлень, занадто відкритих елементів одягу, яскравого макіяжу та великої кількості прикрас. Гармонія створеного образу ділової людини і його відповідність вимогам часу і місця є ключовою метою дрес-коду в рамках ділового етикету. Ділове спілкування дедалі більше