

намагається досягти підприємство, та мотивація працівників відносно їх вкладу у досягнення мети.

Міжособистісні стилі вирішення трудових конфліктів мають на увазі конфлікти між двома сторонами, які можуть закінчитися лише виграшем або програшем. Тобто існує лише чотири варіанти їх вирішення:

- виграш першої сторони, програш другої;
- програш першої сторони, виграш другої;
- виграш обох сторін;
- програш обох сторін.

Тому існують декілька способів вирішення даних конфліктів: ухилення(незацікавленість у вирішенні конфлікту), зм'якшення(зміна своєї позиції, через можливість ще більшого програшу), примус(спроба змусити іншу сторону поступитися своїми позиціями), компроміс(взаємні поступки опонентів), вирішення проблеми(пошук найвигідніших умов одразу для обох сторін).

Але найкращим варіантом вирішення конфлікту повинно бути намагання уникнути його або вирішити на початковій стадії, поки це не зайшло занадто далеко та не паралізувало роботу підприємства.

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК НАЙВАЖЛИВІШИЙ МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

В. М. ПРАСОЛ, доцент
І. А. СКЛЯРОВА, студентка факультету ЕіП
*Харківський національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12
prasol-2011@mail.ru*

Оплата праці – це сукупність системи зв'язків, які пов'язані із виплатою роботодавцем заробітної плати, в залежності від кількісного та якісного внеску кожного працівника згідно до встановлених нормативних актів, законів, трудових договорів та інших нормативних документів.

Заробітна плата є одним з найважливіших механізмів стимулювання працівників, це головний інструмент підвищення ефективності результатів трудової діяльності.

Проблема оплати праці – одне з ключових та головних питань в організаційних процесах підприємства. Від успішного та правильного рішення, щодо оплати праці залежать не тільки ефективність та рентабельність виробничого процесу на підприємстві, а також і соціально-психологічний клімат трудового колективу, який значною мірою впливає на діяльність підприємства.

Важливу роль в організації оплати праці займають форми та системи оплати праці. Кожне підприємство обирає та встановлює ту форму оплати

праці, яка сприяє зниженню собівартості продукції, зростанню потенціалу підприємства, покращує якість продукції, в результаті чого підвищується конкурентність підприємства та зростає його прибутковість. Для забезпечення встановлених цілей та завдань на підприємствах обирається та форма оплати праці, яка є найбільш ефективною.

В даний час використовуються дві основні і поширені форми оплати праці. Перша форма – це погодинна форма оплати праці, а друга – відрядна.

Погодинна форма – це форма, при якій оплата праці визначається годинними (денними) тарифними ставками, як правило з урахуванням відпрацьованого часу та рівня кваліфікації, обумовленого тарифним розрядом працівника. Використовують форму тоді, коли розмір заробітної плати працівника залежить від часу роботи, та коли не доцільно використовувати відрядну форму.

Відрядна форма оплати праці – прямо залежить від кількості виробленої продукції. Це оплата праці за нормами і розцінками, що встановлені на підставі розряду виконуваних робіт.

Застосовується формула, коли результати виробництва залежать від інтенсивності праці робітника і можливо визначити кількість випущеної продукції.

В залежності від форм оплати праці розрізняють системи оплати праці.

Підприємство обирає систему праці в залежності від специфіки діяльності і цей вибір повинен бути оптимальним, спрямованим на взаємозв'язок результатів праці з винагородою за нього. Вибір факторів залежить від ряду факторів, найвпливовіші з них:

1) специфіка підприємства і виробництва, особливості технологічного процесу та організації праці, вимоги до персоналу і до якості товару;

2) стратегічні і тактичні завдання підприємства;

3) кадрова політика та основні вимоги керівництва та ін.

Процес оплати праці – це складний процес, підприємство повинно правильно обирати та розпоряджатися формами та системами оплати праці, для того, щоб уникнути недоліків даного процесу. Недоліки можуть виникати в таких аспектах: зростання оплати праці не пов'язане із зростанням ефективності; діюча система не орієнтована на співпрацю, тобто діючі системи не орієнтують на колективне співробітництво, мається на увазі відома роз'єднаність працівників і, насамперед – керованих і управлінців.