

розподілу фонду оплати праці між різними видами продукції і діяльності працівників;

– розраховані розцінки оплати праці часто не враховують якість продукції, яка багато в чому залежить від дотримання технологічних вимог працівником, тому необхідно диференціювати відрядні розцінки залежно від результатів перевірки ВТК.

Вказані особливості викликають додаткові труднощі при організації справедливої і ефективної оплати праці.

Для посилення зацікавленості працівників в результатах праці використовують механізм підвищення тарифного фонду оплати праці за допомогою встановлення додаткової плати за підвищення продуктивності та якості продукції.

Щоб компенсувати працівникам роботу в шкідливих умовах праці застосовують систему доплат до заробітної плати, а також ряд стимулюючих виплат: надбавки за стаж роботи, підвищення кваліфікації, дотримання умов якості продукції і т. д.

Премії встановлюють за економію прямих витрат, передбачених в завданнях в розмірі до 70% отриманої економії, за перевиконання плану виробництва продукції, за підвищення продуктивності в порівнянні з рівнем, досягнутим за передуючі 3-5 років а також за поліпшення якості продукції.

Підводячи підсумки необхідно відмітити: якщо працівник не буде зацікавлений заробітною платою, не можна чекати від нього високопродуктивної і високоякісної праці, а це означає що не буде забезпечено стабільного розвитку виробництва.

Література:

1. Онищенко Д.О. Формування системи оплати праці на підприємстві. *Управління розвитком*. 2014. № 11. С. 57-58.
2. Тимош І.М. Економіка праці. Тернопіль: Астон, 2016. 347 с.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР ЗРОСТАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*Прокопенко М.В., старший викладач
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Підвищення ролі міжнародної конкуренції і кооперації виробництва сприяє взаємопроникненню теоретичних ідей і практичного досвіду в процесі управління людським капіталом. Удосконалення технологій управління виступає резервом підвищення конкурентоспроможності компаній на ринку і необхідним чинником їх стійкого розвитку.

Щоб ефективно управляти людськими активами, необхідно міняти сам підхід до питання навчання і обліку витрат на розвиток персоналу.

Керівникам підприємств доцільно і доступно інтегрувати кращі досягнення сучасного менеджменту, оптимально їх поєднуючи [1].

З метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників пропонується система оплати праці, ґрунтована на виплаті надбавки, розмір якої залежить не лише від результатів праці окремого працівника, але й від результатів праці колективу, в якому він працює, і долі його участі в загальних результатах за певний період.

Для вдосконалення матеріального стимулювання, окрім основної тарифної ставки, працівникам необхідно виплачувати винагороду за безперервний стаж роботи у вигляді щомісячних процентних надбавок до посадового окладу.

Існуючу систему навчання персоналу необхідно змінити у бік збільшення навчання робітників і фахівців у довгострокових програмах з подальшою їх мотивацією у вигляді збільшення заробітної плати навчених співробітників і підписання контракту на довгострокову співпрацю. Працівник окупить інвестиції у своє навчання потенційним доходом, який він принесе за умови, якщо залишиться працювати на цьому підприємстві.

Підвищення якості праці у зв'язку зі збільшеною мотивацією співробітників до своєї професійної діяльності стане причиною підвищення продуктивності праці у вигляді поліпшення якості і збільшення об'єму вироблюваної продукції [2].

В результаті впровадження системи довготермінового контракту покращає якість праці працівників, збільшиться продуктивність праці і об'єм продажів. Отже, збільшиться виручка від реалізації продукції.

Облік витрат на навчання фахівця пропонується розглядати як капіталовкладення в нематеріальні активи організації і акумулювати їх загальну суму.

З точки зору короткострокових перспектив, це виглядає збитковішим заходом, ніж просто підвищення кваліфікації на двотижневих курсах навчання, але в довгостроковій перспективі буде набагато рентабельнішим.

В результаті організація зможе отримати додатковий прибуток за рахунок виключення витрат на навчання персоналу з собівартості продукції.

Критеріями результативності зміни запропонованої системи обліку інвестицій в людський капітал буде:

- стабілізація собівартості в визначеному часовому інтервалі;
- отримання резерву зниження собівартості за рахунок виключення з неї витрат на навчання персоналу;
- додатковий доход у вигляді амортизаційних відрахувань.

Економічна ефективність запропонованих заходів проявиться у збільшенні прибутку організації. При цьому за рахунок збільшення прибутку вдасться збільшити середню заробітну плату, що у свою чергу дозволить зменшити плинність кадрів з цієї причини і поліпшити діяльність працюючих співробітників, оскільки рівень заробітної плати стимулюватиме співробітників на підвищення професійних показників.

Література:

1. Базалійська Н.П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою. *Інноваційна економіка*. 2015. № 1'2015(56). С. 138-142.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2017. 468 с.

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

*Пушкар Т.А., к.е.н., доцент
Харківський національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова*

Протягом багатьох років підприємницька діяльність, особливості стимулювання підприємництва в Україні залишаються в центрі уваги науковців. Більшість дослідників пов'язують поняття підприємницького потенціалу із безпосередньо особою підприємця [1-3].

Так, Краснокутська Н. визначає підприємницький потенціал як «сукупність здібностей, знань і навичок фізичних осіб щодо здійснення підприємницької діяльності» [3, С. 25].

Але поняття підприємництва як ініціативної самостійної господарської діяльності з метою отримання економічних ефектів повністю відповідає принципам здійснення фінансово-економічної діяльності підприємства. Підприємництво також передбачає здатність свідомо йти на ризик і брати на себе відповідальність за них.

Виходячи із того, що законодавство України визначає підприємництво як діяльність суб'єктів господарської діяльності, що здійснюється на певних принципах, можливо трансформувати поняття підприємницького потенціалу на такі суб'єкти як підприємства.

Підприємницький потенціал підприємства є його певної властивістю, яка характеризує його можливість здійснювати свою господарську діяльність на основі новітніх підходів, створюючи новітні комбінації ресурсів з метою отримання економічних ефектів. Підприємницький потенціал передбачає необхідність оцінювання не тільки потенціалу всього персоналу, але і інших складових сукупного потенціалу, таких як інноваційний, інвестиційний, виробничий. Тобто, на нашу думку, підприємницький потенціал визначається як інтегральний показник чотирьох складових потенціалу – інноваційного, трудового, виробничого, інвестиційного.

Інноваційна складова визначає новітність і креативність продукту, послуги, новітність підходів до виробництва і довгостроковий потенціал продукції підприємства а ринках.