

інвестицій в інновації. Банки можуть інвестувати кошти у компанії такого типу, співпрацюючи з ними на постійній основі: реалізовувати окремі проекти, створювати власні інститути спільного інвестування та компанії з управління активами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бутенко О. Роль іноземних банків у формуванні інноваційних національних банківських систем / О. Бутенко // Банківська справа. – 2018. – № 1. – С. 83.
2. Дорошенко Н.О. Теоретико-ігрова модель вибору структури портфеля в умовах розмаїття інформаційних ситуації / Н.О. Дорошенко // Вісник ХНУ ім. Каразіна. – 2010. – № 634. – С. 136-140.
3. Деревко О. Шляхи підвищення рівня капіталізації банківського сектору / О. Деревко // Банківська справа. – 2009. – №1. – С. 76-83.
4. Кириченко О. Діяльність українських інвестиційних банків // О. Кириченко / Банківська справа. – 2009. – №2. – С. 57.
5. Старовойт К. І. Організаційні моделі оптимізації фінансового механізму інвестиційної діяльності комерційного банку / К.І. Старовойт // Формування ринкових відносин в Україні : Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 5 (72). – С. 69-73.

Любов Варвенюк,
студентка 4 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Наук. керівник: **О.В. Задворна,**
ст. викладач (БДПУ)

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Організація оплати праці – одна з ключових проблем у сучасному підприємстві. На всіх етапах розвитку економіки заробітна плата була одним із головних чинників, що забезпечують ефективну систему матеріального стимулювання працівників та формують мотиваційний механізм трудової активності. Оплата праці є основним інструментом підвищення ефективності праці працівників, що і визначає актуальність даної роботи. [2, с. 142].

Метою даного дослідження є висвітлення теоретичних аспектів сучасних проблем організації оплати праці на підприємствах.

Для досягнення мети було поставлено такі задачі – визначити сутність та основні завдання заробітної плати; розглянути основні напрями роботи з організації оплати праці; визначити шляхи удосконалення організації праці.

Теоретичним і практичним питанням розгляду проблем оплати праці та її вдосконалення присвячено праці багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених таких як : Богині Д. П., Новикова В.М., Закаблук Г. О., Губіна К. Г., Долюка А.К. Грішнова О.А. та багатьох інших дослідників.

Заробітна плата – одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з

одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого – для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва й ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування її рівня разом із питанням забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають інтереси всіх учасників трудового процесу. [2, с. 73].

Основні напрями роботи з організації праці:

1) розробка та впровадження раціональних форм поділу і кооперації праці працівників з урахуванням зростання їх професійного рівня, досягнень науково-технічного прогресу й інших факторів;

2) поліпшення організації підбору, підготовки та **підвищення кваліфікації** кадрів;

3) проектування і впровадження раціональних трудових **процесів**;

4) розробка системи організації робочих місць; 5) охоплення нормуванням трудових процесів всіх категорій працюючих;

6) розробка та впровадження прогресивних форм і систем оплати та **мотивації** праці стосовно до сучасних економічних і соціальних умов; [25, с. 189].

В свою чергу основними проблемами організації оплати праці на сучасних підприємствах є: відсутність чіткості визначення стратегії формування системи оплати праці; низький рівень оплати праці окремих категорій працівників, що невідповідає реальному прожитковому мінімуму; відсутності зв'язку оплати праці із результатами роботи та професійними характеристиками працівників.

Удосконалення організації оплати праці має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до якої належать:

1) удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;

2) запровадження гнучких форм і систем оплати праці;

3) розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем;

4) удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;

5) удосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати. [1].

Розглянуті аспекти вдосконалення організації оплати праці дають змогу зробити наступні висновки. Праця як ресурс підприємства впливає на усі результативні показники, які забезпечують ефективність діяльності, стійкість підприємства, його конкурентоспроможність. Удосконалення організації оплати праці підвищує її мотивацію, продуктивність та впливає на кінцеві результати роботи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Безбатько О. Удосконалення системи оплати праці: проблеми та шляхи вирішення / О. Безбатько, В. Манакіна // Довідник економіста. – 2011. – № 12. – С. 70 – 74.

2. Економіка праці та соціально – трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко – К. : КНЕУ, 2012. – 711 с.