

5. Малько И. Х. Интегральный метод оценки финансового состояния предприятия / И. Х. Малько // Бизнес Информ. – 2009. – № 5. – С. 53-56.
6. Цыбульская Э. И. Диагностика финансового равновесия предприятия в условиях нестабильной бизнес-среды / Э. И. Цыбульская, Т. С. Гавриленко // Бизнес Информ. – 2010. – № 3. – С. 48-52.
7. Тыжненко Л. А. Аддитивно-мультипликативная модель рейтинговой оценки уровня финансового состояния предприятия / Л. А. Тыжненко // Бизнес Информ. – 2005. – № 5-6. – С. 80-92.
8. Тыжненко Л. А. Методическое обеспечение комплексной оценки финансового состояния предприятия / Л. А. Тыжненко // Бизнес Информ. – 2006. – № 3. – С. 54-59.
9. Суэтин А. Определение стоимости производных финансовых инструментов / А. Суэтин // Вопросы экономики. – 2007. – № 10. – С. 125-131.

Артюхова И.В., Лялина Е.А.

УДК 334.716

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВЫСОКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность темы и постановка проблемы. Выбранная тема исследования является актуальной так как организация оплаты труда - одна из ключевых проблем в современной экономике Украины. На всех этапах развития экономики заработная плата являлась одним из главных факторов, обеспечивающих эффективную систему материального стимулирования работников и формирующих мотивационный механизм трудовой активности. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности

производства, так и формирование роста благосостояния людей, благоприятного социально-психологического климата в обществе.

Оплата труда является основным инструментом повышения эффективности труда работников. В представленной работе рассматриваются вопросы о заработной плате, а также проблемы организации труда и использование фонда оплаты труда на предприятии.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблематика оплаты труда в Украине интересует учёных-экономистов как в фундаментальном, так и в прикладном направлениях исследования. Разные точки зрения по этой проблеме и пути её решения предлагают Д.П. Богиня, В.М. Гончаров, Л.А. Пешенкова, М.В. Вачевский, ключевые законы Украины регулирующие вопросы организации оплаты труда: Закон Украины «Об оплате труда», «О сборе и учёте единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование», «О компенсации гражданам потери части доходов в связи с нарушением сроков их выплаты» «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании», «О Государственном бюджете Украины на 2011 год», «Про установление прожиточного минимума и минимальной заработной платы».

Целью данной статьи является исследование организации труда и теоретическое обоснование процесса увеличения заработной платы как основного фактора мотивации труда, а также обеспечения высокой эффективности деятельности предприятия.

Изложение основного материала исследования. В научной и учебной экономической литературе приводится около двух десятков определений заработной платы. Однако большинство из них уже не соответствует современным условиям хозяйствования, в частности, определение заработной платы как части (доли) общественного продукта, распределяемого по труду между отдельными работниками. «Заработная плата,- как отмечают учёные М.Бабяк, Л. Пешенкова,- это «часть совокупного социального продукта в денежном выражении, которая выделяется государством для удовлетворения личных потребностей работников и служащих и распределяется между ними соответственно по количеству и качеству затраченного труда»[1, с. 89].

В работе М. Вяческого даётся следующее определение: «заработная плата - это денежная форма распределения фонда для работников во время расхода труда»[2, с. 100].

Для обеспечения высокой эффективности деятельности предприятия должны учитывать следующие важные функции заработной платы такие как: воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, а также социальная функции. Перечисленные функции заработной платы тесно связаны между собой, и только при их совокупном наличии достигается эффективная организация заработной платы.

Под организацией заработной платы понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты, путем использования совокупности составных элементов (нормирования, тарифной системы, премии, доплат и надбавок).

Особенно широкого размаха исследование влияния человеческого фактора на результаты социально-экономического развития, кроме повышения эффективности производственной деятельности, приобрело в 70-е года двадцатого столетия и остаётся важным и сегодня. Следует отметить, что этот процесс значительно приостановился, когда начали касаться изучения цены рабочей силы. Поэтому, исследуя данную проблему, необходимо сделать определённые уточнения. Для работодателя цена рабочей силы- это его суммарные затраты на рабочую силу. Последние не равнозначны затратам на заработную плату, как плату за выполненную работу. Работодатель обязан выплачивать вознаграждение во время отпуска, вносить средства в фонды социального страхования. С целью привлечения и закрепления рабочей силы он согласен нести дополнительные расходы на содержание жилья, медицинских, детских и других заведений.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВЫСОКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Постоянное развитие технического прогресса и необходимость обновления производства заставляют работодателя организовывать подготовку и переподготовку рабочей силы. Таким образом, цена рабочей силы в современных условиях учитывает все затраты работодателей, связанные с наймом, функционированием и развитием рабочей силы.

Человеческий фактор охватывает внутренние и внешние факторы и без их совокупного действия хороших результатов достичь невозможно, что подтверждается практикой того положения, которое сложилось в наших условиях.

В современной Украине подавляющая часть экономически активного населения выступает в роли наемных работников независимо от того, кто является работодателем - государство или частный собственник средств производства. Для этой категории населения зарплата - важнейший источник доходов. Данные различных исследований показывают, что в среднем 60 % работающих по найму не имеют других источников дохода, кроме зарплаты. В развитых странах зарплата составляет 60- 70 % всех доходов работника, т.е. служит основой обеспечения его нормальной жизнедеятельности. На основе многочисленных исследований ученых-экономистов Украины, выясняются следующие причины неудовлетворительного состояния в сфере оплаты труда. Заработная плата в структуре денежных доходов населения в последние годы оставалась на низком, по сравнению с индустриально- развитыми странами, уровне. Она составляла всего 44,0%, в сравнении с ситуацией в странах ЕС этот показатель составляет более 70% всех денежных доходов [3].

Отсутствие эффективных механизмов повышения реальных доходов и сохранения низкой стоимости рабочей силы не способствует воспроизводству основных функций заработной платы и приводит к росту ее дифференциации между отраслями и видами экономической деятельности [4].

Необходимо отметить, что одним из существенных недостатков прежней организации производства было несовершенство форм и механизмов мотивации высокопроизводительного труда. В настоящее время возникли системные противоречия между рыночным статусом рабочей силы и во многом нерыночными способами оплаты труда работников. Труд стал более дешевым, чем прежде, но сохранилось жесткое регулирование его оплаты. Труд и его оплата перестают быть ценностными ориентирами в обществе, а это показывает основу экономического и социального развития.

Следует иметь в виду тот факт, что соотношение минимальной заработной платы и прожиточного минимума на работоспособного человека в декабре 2006 г. составляло 79,2%, а в декабре 2007 г. составила - 82,1%, для сравнения в зарубежных странах показатели составляют: в Латвии, Литве и Польше- 1,5, во Франции -4,7, в Великобритании- 6,4. Исходя из того, что размер прожиточного минимума будет ежегодно расти, как за последние пять лет(1,5 раза), то за следующие 5 лет он будет составлять 804 грн. При таких условиях, в Украине минимальная заработная плата в 2012 году должна составлять как минимум 1600 грн, то есть она ежегодно, начиная с 2008 года, должна была повышаться на 30%.

В ряде стран устанавливается государственный минимум заработной платы в масштабах страны или в отдельных отраслях, осуществляется ее индексация либо ограничение роста или «замораживание» на определенное время. Провозглашается равная оплата труда мужчин и женщин, определяются периодичность и место выплаты заработной платы, ее защита, платежные документы, регулируются натуральные выплаты в счет заработной платы, порядок взыскания невыплаченных сумм заработной платы, в частности при банкротстве предприятий, оплата при отклонении от нормальных условий труда, гарантийные и компенсационные выплаты [5].

Общенациональный минимум заработной платы в таких странах как Германия, Италия, Австрия, Швейцария, Великобритания, Дания, Финляндия, Испания, Норвегия и Швеция не устанавливается. В двух странах, а именно Бельгии и Греции, действует промежуточная модель, по которой минимальный размер заработной платы определяется в общенациональных коллективных соглашениях, заключаемых ежегодно. Однако при этом достигнутые договоренности о размере минимальной заработной платы распространяется не только на членов профсоюза, но и на всех занятых в экономике (в Греции - только на частный сектор)[6,с.86-87].

В 2010 г. официальный фонд оплаты труда в Украине составил 297,1 млрд грн. С 2011 года расчет удержаний из заработной платы и начислений на фонд оплаты труда значительно упростился. Вместо взносов в Пенсионный фонд и фонды социального страхования существует один - единый социальный взнос.

Согласно закону Украины с 1 апреля по 30 сентября 2011 года месячная минимальная заработная плата была установлена в размере 960 гривне, а почасовая 5,77 гривен. [7]

Общезвестно, что заработная плата должна напрямую зависеть от результатов труда и, в то же время, влиять на показатели трудовой деятельности, стимулировать развитие общественного производства, эффективность работы, достижения более высоких количественных и качественных результатов труда. Однако по определенным причинам в последнее время заработная плата в Украине практически утратила эти функции, не позволяет эффективно воздействовать на процессы сдерживания падения производства и достижения более или менее уверенной стабилизации в экономике.

На наш взгляд, в сложившихся обстоятельствах Украине необходимо провести реформу труда на основе кардинального изменения принципов ее организации, поскольку это создает базу мотивационному механизму повышения трудовой активности работников.

Поэтому очень важно разработать такой механизм управления трудовой деятельностью, который бы позволил сотрудникам считать работу не только средством добывания хлеба, но и способом сочетать умение производственно и качественно работать с соответствующим материальным вознаграждением за свой труд и моральным удовлетворением. При решении вопросов совершенствования форм и видов оплаты труда на уровне предприятия, необходимо учитывать ряд обязательных требований, предусмотренных Кодексом законов о труде Украины:

- Обеспечить уровень заработной платы отдельного работника не ниже минимального, установленного законодательством Украины;
- Осуществлять выплату вознаграждения за выслугу лет;
- Оплачивать время простоя не по вине работника из расчета не ниже двух третей тарифной ставки (оклада);
- Содержать за счет средств предприятия медицинский персонал для осмотров работников;
- Обеспечить зависимость размера оплаты от количества и качества труда;
- Систематически повышать размер реальной заработной платы.

Выводы и перспективы дальнейших исследований.

Совершенствование систем оплаты труда может дать уже сейчас рост заинтересованности работников в эффективном труде. В последнее время появилась необходимость такой системы оплаты труда, которая сформировала бы мощные стимулы усиления эффективности- труда. Работник сейчас заинтересован даже в малом повышении заработной платы. Данное исследование показывает, что эффективность труда и количество произведенной продукции зависит от выбранной предприятием формы материального стимулирования и оплаты труда.

Разносторонние меры по повышению и совершенствованию оплаты труда должны способствовать выполнению ее экономической роли как стимула для расширения и развития производства. Грамотная политика государства в области оплаты труда может сыграть важнейшую роль в стабилизации всей экономики страны, поможет преодолеть проблему неравенства распределения доходов.

Источники и литература:

1. Бабяк М. М. Економічна теорія :навч. посіб. / М. М. Бабяк. – Дрогобич : Вимір, 2002. – 280 с.
2. Вачевський М. В. Основи економічних знань / М. В. Вачевський. – К. : ЦУЛ, 2004. – 216 с.
3. Вишневская Н. Т. Особенности минимальной заработной платы в странах ОЭСР / Н. Т. Вишневская // Труд за рубежом. – 2006. – № 1. – С. 37-40.
4. Фатхутдинов Р. А. Управленческие решения / Р. А. Фатхутдинов. – М. : ИНФРА-М, 2002.
5. Семенов А. И. Введение в теорию обоснования логистических решений (эффективность логистических систем и цепей) / А. И. Семенов. – СПб. : СПбГУ ЭФ, 1999. – 180 с.
6. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : 2005. – 356 с.
7. Закон Украины "О Государственном бюджете Украины на 2011 год № 2857-VI от 23.12.2010" : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=32804

Бондаревська К.В.

УДК 338.24:338.436.33

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИМИ ФАКТОРАМИ ЕФЕКТИВНОСТІ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА

Постановка проблеми. Підвищення ефективності виробництва, зростання обсягів прибутку та рентабельності, подальше нарощування експортного потенціалу на сучасному етапі розвитку є ключовими завданнями для аграрного сектора економіки. Крім того, загальновідомим є той факт, що галузь сільського господарства виконує важливу функцію збереження продовольчої безпеки населення. З метою підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств як на внутрішньому, так і на міжнародному ринках є необхідним покращення основних показників їх діяльності, серед яких значне місце посідає продуктивність праці. Слід зазначити, що ефективна діяльність будь-якого сільськогосподарського підприємства можлива за умови раціонального використання не лише матеріально-технічних, фінансових, земельних, а й трудових ресурсів. Саме тому вдосконалення процесів управління персоналом підприємства на основі врахування наявних організаційно-економічних резервів є досить актуальним питанням, що потребує свого вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Велику увагу дослідженню продуктивності праці та інших економічних показників, що відображають ефективність діяльності підприємств, приділяли зарубіжні вчені К. Маркс, Д. С. Сінк [1-2]. Вагомий внесок у вирішенні питань щодо визначення шляхів підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва зробили вітчизняні вчені, серед яких А. Г. Бабенко, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, М. В. Семикіна та інші [3-5]. Визначення та обґрунтування факторів підвищення ефективності виробництва віднайшли своє відображення у працях таких дослідників, як О. А. Бугуцький, В. В. Вітвіцький, Н. М. Богацька, Л. Ю. Патраманська [6-8].

Однак, слід зазначити, що на сучасному етапі розвитку економічних відносин окремі аспекти ефективного використання потенціалу підприємств аграрної галузі, зокрема в контексті управління трудовими ресурсами, потребують більш детального вивчення та поглибленого аналізу. Серед усіх інших факторів, які впливають на процес аграрного виробництва, особливої уваги заслуговують організаційно-