

Благодаря всем этим показателям можно подобрать хороший трудовой коллектив, команду единомышленников и партнеров, способных принимать и реализовывать замыслы руководства предприятия. Только такая команда служит залогом успеха предпринимательской деятельности, выражения и процветания предприятия.

#### Источники и литература:

1. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. В. Маслов; под ред. П. В. Шеметова. – М.: Новосибирск : Инфра-М; НГАЭиУ, 1999. – 312 с. – Режим доступа : <http://enbv.narod.ru/text/Econom/maslov/index.html>
2. Мица В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи / В. П. Мица // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 6. – С. 165-168.
3. Петренко К. В. Кадрова політика підприємства як чинник його ефективної діяльності / К. В. Петренко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 1. – С. 85-88.
4. Стахів О. Система управління персоналом у контексті якості за міжнародним стандартом ISO 9001 / О. Стахів // Персонал. – 2006. – № 9. – С. 68-72.
5. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.

Наливайченко С.П., Котолупова А.Д.

УДК 331.2 : 65.012.12

### ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

**Постановка проблеми.** Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що заробітна плата є найважливішим чинником, що визначає і ефективність виробництва, і рівень життя населення. За даними Держкомстату, в кожній двохсотій українській родині на одну людину припадає менше 300 грн/місяць, в кожній сороковій сім'ї - від 300 до 480 грн/місяць, в кожній шістнадцятій - від 480 до 660 грн/місяць, в кожній восьмій - від 660 до 840 грн/місяць. Сума заборгованості виплати заробітної плати на 2010 рік по Україні становить 1473,3 млн. грн. [1]. Відповідно, в такій ситуації особливої уваги необхідно приділяти дослідженню проблеми оплати праці з точки зору збільшення заробітної плати, а також стабільності та регулярності виплат.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У сучасній економічній літературі проблемам формування, аналізу, використання, і вдосконалення оплати праці на підприємстві приділяється велика увага. Дослідження в цій області вітчизняними фахівцями знайшли своє відображення в роботах таких учених як Безбатько О. [2], Дуб'яга Г. [3], Крищенко К. [4], Сіняєва Л. [5], Телішук Л. [6], та інших. Однак, в умовах сучасних динамічних перевтілень, з'являються нові особливості і напрямки розвитку механізму ефективного використання оплати праці та її вдосконалення, які вимагають глибокого вивчення.

**Виклад основного матеріалу.** Оплата праці є одним із стимулюючих факторів працівників до результативної роботи, так як заробітна плата - це винагорода, виражена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [7].

Аналіз оплати праці дозволяє виявити багато проблем, пов'язаних з використанням систем і оплат праці. Відповідно, зростання заробітної плати відбувається тільки за її основної частини, яка формується за рахунок зростання тарифної частини, при цьому основна заробітна плата формується не в повній відповідності із зростанням продуктивності праці. Негативним фактором розрахунків з оплати праці є та обставина, що додаткова заробітна плата нараховується працівникам, але не виплачується своєчасно і в повному обсязі. Заробітна плата - це один з елементів витрат підприємства, і як показує національна статистика, цей елемент у загальній сумі витрат підприємства на здійснення діяльності займає до 50% всіх витрат.

В існуючій нині моделі ринкової економіки працівник в основному не розглядається як співвласник державної власності. Власником є тільки держава. У ході роздержавлення власності затверджуються різні її форми, а разом з цим суспільство реально починає ділитися на роботодавців і найманих працівників. Це в свою чергу вимагає глибокого реформування відносин, пов'язаних з оплатою праці, а саме переходу до визначення ціни робочої сили на ринку праці [8]. Практичне здійснення заходів щодо вдосконалення організації оплати праці в умовах ринкової економіки ґрунтується на дотриманні ряду принципів:

1. Рівна оплата за рівну працю і оплата відповідно до кількості і якості праці передбачає, що основними критеріями диференціації заробітної плати в умовах ринкової економіки повинні бути кількість і якість праці.

Під кількістю праці розуміють робочий час та інтенсивність праці. Кількість праці визначається соціальною значущістю. Трудові доходи кожного окремого працівника, незалежно від форми власності на підприємстві, повинні визначатися за особистим трудовим внеском з урахуванням кінцевих результатів

різних форм власності зумовлює, поряд з розподілом відповідно до результатів праці, до її кількості і якості, диференціацію доходів залежно від коштів, вкладених працівником у розвиток виробництва.

2. Підвищення заробітної плати по мірі зростання ефективності виробництва та праці.

Розвиток ринкових відносин і безпосередня зацікавленість працюючих у результатах праці забезпечать безперервне вдосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці. При цьому рівень оплата праці буде перебувати в певній залежності від зростання його результативності та ефективності. Посилення залежності розмірів заробітної плати від результатів праці та подальше вдосконалення матеріальної зацікавленості є найважливішими умовами ефективності роботи підприємств, прискорення темпів зростання продуктивності праці і підвищення на цій основі рівня життя.

3. Диференціація заробітної плати на основі єдиних міжгалузевих і галузевих принципів, об'єктивна необхідність регулювання оплати праці з урахуванням специфічних умов виробництва.

4. Максимізація доходів з праці на основі розвитку і підвищення ефективності виробництва.

Тут існують два основних аспекти: підвищення продуктивності праці переважно за рахунок розтину внутрішньовиробничих резервів, або за рахунок залучення додаткових капітальних вкладень. Кожне з цих напрямків має свою специфіку і рамки можливостей, які необхідно враховувати при стимулюванні в умовах переходу до ринкових відносин. Випереджаючі темпи зростання продуктивності праці порівняно з темпами зростання заробітної плати необхідні для забезпечення розширеного відтворення в масштабах всієї держави. Зростання заробітної плати має визначатися, насамперед, збільшенням продуктивності праці.

5. Створення матеріальної зацікавленості в поліпшенні кількісних і якісних показників роботи.

Даний принцип ґрунтується на тому, що стимулююча роль заробітної плати залежить від ступеня ув'язки рівня підвищення оплати праці з ростом продуктивності та ефективності праці. Цей принцип є по суті одним із засобів розвитку виробництва і підвищення його ефективності на основі досягнення прямої залежності заробітної плати працівників від кількісних і якісних результатів праці. Оплата праці працівників повинна знаходитися, перш за все, в залежності від кількісних показників, тобто збільшення обсягу виробництва у відповідності з попиту на дану продукцію. При цьому необхідно враховувати, що ефективність заробітної плати, насамперед, визначається ступенем обґрунтованості та рівнем напруженості праці. Матеріальне заохочення за зростання кількісних показників неодмінно повинно поєднуватися із заохоченням працівників за поліпшення якісних виробничих показників. Слід зазначити, що в умовах переходу до ринкової економіки поліпшення якісних показників набуває особливої актуальності, оскільки обумовлює зростання ефективності праці і створює умови для підвищення рівня заробітної плати.

6. Максимальне поєднання індивідуальної та колективної матеріальної зацікавленості в результатах праці.

Впровадження складної сучасної техніки вимагає комплексного колективного обслуговування, обумовлює розширення області застосування нових форм і методів організації індивідуальної та колективної роботи. При розробці системи оплати праці доцільно поряд з оцінкою індивідуальних результатів праці збільшувати ступінь її залежності від загальних підсумків роботи підприємства.

7. Матеріальне стимулювання безперервного підвищення професійно-технічного рівня працівників, їх кваліфікації.

Тут мається на увазі матеріальна зацікавленість людей у підвищенні рівня спеціальної і загальноосвітньої підготовки, здатність якісного виконання більш складних і відповідальних робіт. Реалізація цього принципу повинна здійснюватися, насамперед, через тарифну (розряд, категорія) або безтарифну (кваліфікаційний рівень) модель оплати праці.

8. Простота, доступність систем оплати праці та матеріального заохочення.

Дотримання цього принципу дозволить зацікавити працівників у поліпшенні кількісних і якісних показників роботи, внесе ясність і розуміння особистих можливостей [9].

При вдосконаленні організації заробітної плати працівників підприємств і організацій та розробці механізму їх соціального захисту, на наш погляд, необхідно виходити з наступних концептуальних положень:

- диференційований підхід до різних соціально-демографічних верств і груп населення, інтеграція в єдину систему гарантій захисту на всіх рівнях управління;
- значне зростання ролі особистих доходів у підвищенні рівня життя населення, в задоволенні соціально-побутових потреб матеріального характеру;
- надійність ресурсної системи соціального захисту та підтримки населення;
- гнучкість системи соціальних гарантій.

Відомо, що в умовах ринку робоча сила стає товаром, отже, має змінюватися і ставлення до неї. Тільки на ринку працівник зможе отримати реальну свободу вибору і зажадати повного відшкодування вартості своєї робочої сили. Це означає, що повинні рости не тільки ціни на товари, але й сама заробітна плата, стримування зростання якої вже призвело в даний час до того, що її частка у вартості виробленої продукції набагато нижче, ніж у країнах з розвинутою ринковою економікою. Так, на нашу думку, штучно занижена ціна робочої сили в Україні гальмує здійснення ефективних заходів щодо виходу її з кризового становища.

Розвиток організації оплати праці в умовах ринкових відносин передбачає подальше вдосконалення методів формування коштів на оплату праці, що дозволяють створити належні стимули до праці: з одного боку, упорядкування заробітної плати на рівні первинних трудових колективів і окремих працівників, з іншого - забезпечення ув'язування розмірів оплати праці з кількісними та якісними результатами роботи.

У нових умовах господарювання до складу витрат на оплату праці включаються всі витрати

суми, нараховані працівникам відповідно до законодавства за невідпрацьований час, протягом якого за ними зберігається заробітна плата, а також стимулюючі і компенсуючі виплати.

Системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників, встановлюються підприємствами самостійно. Підприємства можуть використовувати державні тарифні ставки, оклади - як орієнтири для диференціації оплати праці залежно від професії, кваліфікації працівників, складності й умов виконуваних ними робіт.

Основною юридичною формою регулювання трудових відносин працівників і адміністрації на підприємстві є колективний договір, в якому повинні відобразитися розроблені умови оплати праці, що входять до компетенції підприємства.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що регулювання трудових відносин за допомогою колективних договорів у ряді випадків недоцільно обмежувати межами підприємства. Це в першу чергу стосується питань про тарифні ставки, які регулюються, наприклад, в цих країнах на рівні асоціацій, концернів, виробничих об'єднань.

**Висновки.** Автори вважають, що основними принципами вдосконалення організації праці на підприємстві в умовах сучасної ринкової економіки є: рівна оплата за рівну працю; підвищення заробітної плати по мірі зростання ефективності виробництва і праці; диференціація заробітної плати; максимізація доходів; матеріальне стимулювання; простота та доступність системи оплати труда та деякі інші. Штучно занижена ціна робочої сили в Україні гальмує здійснення ефективних заходів щодо виходу її з кризового становища.

#### Джерела та література

1. Динаміка суми заборгованості з виплати заробітної плати, 1998-2011 : [Електронний ресурс] : таблиця / Держкомстат України. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gdn/prc\\_rik/prc\\_rik\\_u/dsz\\_u2006.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dsz_u2006.html).
2. Безбатько О. Удосконалення системи оплати праці : проблеми та шляхи вирішення / О. Безбатько, В. Манакіна // Довідник економіста. – 2009. – № 12. – С. 70-74.
3. Дуб'яга Г. М. Концептуальні проблеми традиційної системи оплати праці / Г. М. Дуб'яга // Держава та регіони : економіка та підприємництво. – 2007. – № 3. – С. 274.
4. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна : аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 9-16.
5. Сіняєва Л. В. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні / Л. В. Сіняєва // Регіональна економіка. – 2009. – № 1. – С. 171-177.
6. Теліщук Л. О. Заробітна плата і питання її трансформації / Л. О. Теліщук // Фінанси України. – 2003. – № 6. – С. 98-102.
7. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/an/18/Z950108.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an/18/Z950108.html)
8. Огляд заробітних плат і компенсацій / А. Коняєва, О. Матяш, Б. Ковтун та ін. // Маркетинг України. – 2010. – № 2. – С. 43-46.
9. Павловський М. В. Удосконалення тарифної системи оплати праці на підприємстві / М. В. Павловський // Довідник економіста. – 2004. – № 1. – С. 64.

Павлюк А. О., Горда О. С.

УДК 339.56

#### ПОЗИЦІЇ РОСІЇ В МІЖНАРОДНІЙ ТОРГІВЛІ

**Актуальність теми.** Початок третього тисячоліття в повному об'ємі продемонстрував Росії реальну небезпеку виявитися в «тіні», на периферії процесів глобалізації світової економіки. З одного боку, як і раніше збережена паливно-сировинна спрямованість російського експорту, з іншого посилилася орієнтація російського імпорту на товари споживчого призначення і продукти харчування, а також ввезення в країну технологічного устаткування, що стало найважливішим джерелом покриття внутрішнього попиту, але в той же час поставили у вельми скрутне фінансове і економічне становище російських товаровиробників, які несподівано для себе зіткнулися на власному ринку з небажано жорсткою конкуренцією з боку іноземних компаній.

**Постановка проблеми.** Дослідженнями питання місця Росії в міжнародній торгівлі займалося чимало вчених. Так, В.І. Фомічев [2] приділяв увагу вивченню методологічних, теоретичних і практичних аспектів зовнішньоторговельного сектора російської економіки на наднаціональному рівні. Буров А.С. [1] проаналізував методологічні та практичні основи розрахунків економічної ефективності зовнішньої торгівлі російських підприємств та організацій. У статистичному щорічнику СОТ [6] розглянуто основні тенденції розвитку світової торгівлі й місце Росії в ній.

**Предметом дослідження** є механізм становлення, функціонування і розвитку зовнішньоторговельного комплексу Росії.

**Об'єктом дослідження** є сфера торговельно-економічних стосунків Росії з основними центрами світової торгівлі.

**Мета статті** -