

складна справа. Адже існує величезна кількість людських потреб та засобів їх задоволення. Кожне підприємство повинно розробити свою систему мотивації, або ж внести корективи у прийняту, так би мовити адаптувати її для себе.

Таким чином, проблеми управління персоналом в їх системному, організаційному зв'язку ще не дістали належного осмислення. Управління персоналом як науковий напрямок і сфера практичної діяльності в державі тільки проходять етап свого становлення.

Література

- 1.Єкімова О.О. Теоретичні аспекти кадрової політики суб'єктів господарювання / О.О. Єкімова// Економіка і регіон. – 2009. - №2. – с. 214-127
- 2.Криворучко О.М. Оцінка якості управління персоналом/ О.М. Криворучко// Актуальні проблеми економіки. – 2009. - №4. – с. 98-105
- 3.Кулик Ю.Є. Система принципів управління професійним розвитком менеджерів у міжнародних компаніях/ Ю.Є. Кулик// Фомування ринкових відносин в Україні. – 2008. - №9. – с. 27-32
- 4.Інформаційний ресурс порталу <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Перечосова Г.В., Цветнова О.В.

УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ТА СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Одним із важливих елементів ринкової системи господарювання є наймана праця. Робоча сила найманих працівників на ринку праці виступає як товар, який має вартість.

Найбільш актуальним в наш час є питання оплати праці та її вдосконалення, що обумовлюється потребою реорганізації управління витратами на підприємстві. Праця є основою існування людини, визначає її місце в суспільстві, служить однією з найважливіших форм самовираження й самоактуалізації, тому вона повинна бути організована таким чином, щоб адекватно відображати ці особливості людини, забезпечувати відповідну винагороду.

Метою даної статті є розробка рекомендацій по удосконаленню оплати праці на підприємствах в умовах ринку у напрямку підвищення економічної ефективності їх функціонування на сучасному етапі економічного розвитку.

Основним джерелом доходів найманих працівників є і надалі залишатиметься заробітна плата. Нині саме заробітній платі належить переважаюче значення в мотиваційному механізмі. Заробітну плату як економічну категорію відносять до числа найскладніших.

Отже, заробітна плата в умовах ринкової економіки – це плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взає-

модії попиту на конкретні види праці і її пропозицію.[1, с.527]

Основним законодавчим актом, що регламентує питання оплати праці є Конституція України, на якій базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю.

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці. Останні виступають, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з другого – засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом установаження залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Під словом система слід розуміти сукупність принципів, які служать основою будь-якого вчення. По відношенню до оплати праці система включає два напрямки: організацію праці та нарахування заробітної плати. Перше пов'язане з обліком відпрацьованого часу, а друге - з кількістю виконаної роботи.

Згідно зі статтею 96 КЗпП України [3, с.41-42] основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток; тарифних ставок; схеми посадових окладів; тарифно-кваліфікаційних характеристик; тарифно-кваліфікаційних довідників; кваліфікаційних довідників посад керівників, спеціалістів і службовців; схем посадових окладів або єдиної тарифної сітки.

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт в залежності від їх складності, а робітників – в залежності від їх кваліфікації та відповідальності по розрядах тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. [4, с.462]

Впровадження ринкових відносин і відповідні структурні зміни в економіці потребують розроблення нових заходів щодо удосконалення системи оплати праці. Серед них важливе місце посідає впровадження погодинної оплати праці.

Тому система оплати праці розподіляється на дві форми: відрядна та погодинна, а вони в свою чергу мають різновидності.

Відрядна форма оплати праці - система заробітної плати, при якій заробіток залежить від обсягів виконаної роботи, потребує якості. За цієї форми оплата праці проводиться за нормами і розцінками, встановленими, виходячи з розряду виконуваних робіт. Відрядна оплата праці має два різновиди: пряма відрядна та непряма відрядна форми оплати праці.

Погодинна форма заробітної плати - нарахування заробітної плати залежить від фактично відпрацьованого часу і встановленої норми оплати за одиницю часу. Погодинна оплата праці одна з форм оплати праці і передбачає проведення нарахування заробітної плати працівникам виходячи з погодинної тарифної ставки, яка встановлюється за домовленістю сторін або в колективно-

му договорі, і фактичної кількості відпрацьованих ними годин за розрахунковий період.

Впровадження погодинної оплати праці відповідає інтересам певних верств населення. Не зайнятого на постійній основі, такого як: жінки з малолітніми дітьми, молодь, яка суміщає роботу з навчанням, інваліди, немолоді працівники, які мають обмежену працездатність і зацікавлені в роботі на умовах неповного робочого часу.

В умовах становлення ринкової економіки дедалі більшого поширення набуває контрактна система оплати праці, яка може застосовуватись разом з існуючою на підприємстві системою оплати праці.

За сучасних умов соціально-економічного розвитку підприємств України істотно зростає актуальність проблеми підвищення рівня заробітної плати та вдосконалення механізму управління оплатою праці.

На сьогоднішній день у діяльності Президента України та Уряду проблемі подолання бідності приділено значну увагу. Реалізація урядової політики має забезпечити перехід від використання дешевої праці до висококваліфікованою з належною оплатою завдяки:

- удосконаленню законодавства щодо порядку та критеріїв визначення мінімальної заробітної плати та запровадженню мінімальної погодинної заробітної плати як державного соціального стандарту;
- забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та в повному розмірі отримання заробітної плати, а також погашення заборгованості;
- залученню необхідних інвестицій у виробництво та людський капітал;
- урахуванню відмінності регіонів щодо економічної оцінки землі та природно-кліматичних умов під час реалізації державної цінової політики та розподілу бюджетних коштів, які направляються на стимулювання виробництва окремих видів продукції;
- розрахунку обсягу коштів по кожному підприємству, необхідного для забезпечення належного рівня заробітної плати та погашення заборгованості з неї, визначення із джерелами їх забезпечення, щоб розробляти й контролювати виконання помісячних балансів грошових надходжень і витрат;
- врегулюванню податкової системи щодо зменшення навантаження на фонд оплати праці.

Отже, удосконалення оплати праці на підприємстві матиме вищу ефективність за дотримання таких принципів:

- відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
- залежність заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;
- забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства;
- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;

- поєднання індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці) [2].

Також велику роль в удосконаленні оплати праці відіграє використання в тарифній системі «гнучкого графіка». Результати роботи кожного працівника оцінюються по трьохбальній шкалі і відповідно з одержаною кількістю балів він може просуватися по вертикалі тарифної сітки на один, два, три ряди. Тому навіть в межах однієї кваліфікації у кожного є можливість самостійно добиватися збільшення розміру своєї заробітної плати. Використання такої системи виключає автоматичне зростання заробітної плати не підвищуючи реальної кваліфікації і результативності працівників.

Література

1. Економіка підприємства: Підручник. За ред. акад. С.Ф. Покропивного. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. – 528с
2. Економіка виробничого підприємства: Навч. посібник / За ред. Й.М. Петровича. – 2-ге вид., пер. та доп. – К., 2002.
3. Кодекс законів о труде України. – Х.: ООО «Одиссей», 2012. – 112 с.
4. Шваб Л.І. Основи підприємництва: Навч. посібник. – Житомир: ЖДТУ, 2006. - 465 с.

Полищук Н.А.

АНАЛИЗ МАТЕРИАЛЬНОГО НЕБЛАГОПОЛУЧИЯ НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТИ: ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Необходимость исследования материального неблагополучия в нашей стране не вызывает сомнений, поскольку, невзирая на некоторые успехи на пути его преодоления, пока что рано говорить о стойкой позитивной динамике роста уровня жизни граждан Украины. Кроме того, важными являются изменения уровня жизни относительно того, как живет основная масса населения, а не относительно прошлых периодов. Рост доходов значительной части населения (включая и бедных) на фоне опережающего их повышения у небольшой части общества приводит к консервированию всех основных показателей бедности. Нестабильность политической ситуации и зависимость внутригосударственной ценовой политики от международного рынка энергоносителей, аномально большая поляризация доходов населения, неравномерность преодоления кризиса в разных секторах экономики и разных территориальных образованиях, а также усиление региональных диспропорций в уровнях жизни - все это снова и снова привлекает внимание исследователей к проблеме бедности.