

Література

1. Вініченко І.І. Логічний підхід в управлінні інвестиційною діяльністю АПК // Інвестиції: практика та досвід. - № 5. - 2007. - С. 9-12
2. Кириленко В., Складові елементи структури фінансового механізму державного управління// «Наука молода», 2008, - №9 – ст. 28
3. Ковалюк О.М., Фінансові важелі державного регулювання економіки в умовах подолання кризових явищ//Науковий вісник НЛТУ України,-2010. - №20.9. - ст.141-144
4. Мамонтова І.В, Проблеми використання фінансових важелів у забезпеченні розвитку економіки України// «Актуальні проблеми економіки»,2011, - №6 – ст.. 43-47

Перечосова Г.В., Цветнова О.В.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Метою статті є визначення механізмів удосконалення державного регулювання системи оплати праці з урахуванням зарубіжного досвіду.

Актуальною і водночас дуже складною є проблема підвищення рівня оплати праці в Україні. Сучасна різноманітність форм власності на засоби виробництва і найманої праці передбачає обов'язкове регулювання державою відносин з оплати праці через нормативно-законодавчі механізми державних гарантій та оподаткування, а не через безпосереднє втручання в цю сферу на рівні підприємств та організацій. Але цей шлях передбачає наявність у держави таких дійових механізмів, які б забезпечували безумовне виконання основних вимог законодавчих та нормативних актів і не давали змоги їх ігнорувати. Якщо у держави таких механізмів немає або вони недосконалі, то практично відсутній державний вплив на відносини у сфері оплати праці і вони формуються стихійно. Як показує досвід західних країн, відсутність державного регулювання у сфері оплати праці не спричинить негативних наслідків за умов стійкого піднесення економіки країни. Однак в умовах кризи, що притаманна сьогодні Україні, це навряд чи можливо.

В умовах ринкової економіки відбувається диференціація та індивідуалізація заробітної плати на основі повного врахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, якість роботи, досконалість рішень. Ринкове регулювання заробітної плати, особливо для осіб, попит на працю яких зменшується, а також для працівників з низькою результативністю діяльності, полягає у вирівнюванні доходів шляхом державного втручання у соціальні процеси. Проте, як свідчить досвід зарубіжних держав, це втручання повинно мати непрямої, соціально-орієнтований характер.

Існуюча в Україні система оплати праці не відповідає вимогам соціально-орієнтованої ринкової економіки й свідчить про відсутність чітко налагоджено-

го механізму взаємодії своїх основних елементів. Унаслідок цього загальним питанням соціально-економічних перетворень є удосконалення та реформування державного регулювання системи оплати праці в процесі забезпечення дієвості заходів, що регулюють і формують елементи її системи.

Сучасна система оплати праці не є ідеальною для забезпечення соціального захисту працюючих, незмінності та суворого дотримання встановлених соціальних норм та гарантій. Тому одним із головних завдань є не механічне перенесення чи копіювання моделі системи оплати праці західних країн, а удосконалення механізмів державного регулювання системи оплати праці, первинних методів, принципів, напрямів розвитку, які створюють умови для ефективного функціонування системи оплати праці в умовах ринкової економіки.

Ми згодні з думкою А.М.Колот, Г.Т.Кулікової, що державні органи повинні брати участь у регулюванні оплати праці за чотирма основними напрямками:

- 1) установлення гарантованого мінімуму заробітної плати;
- 2) податкова політика (щодо доходів і заробітної плати);
- 3) індексація доходів чи компенсація їхнього падіння при зростанні цін;
- 4) пряме регулювання заробітної плати у державному секторі економіки. [1]

Одним із основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу і переглядається, залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги.

Негативно впливає на удосконалення системи оплати праці України також те, що до цього часу в Україні у системі соціального партнерства не визначено пріоритетної ланки. Такою ланкою, як зазначають А.М.Колот, О.А.Грішнова, слід визнати територію, тобто регіон. Саме тут працівники і роботодавці безпосередньо взаємодіють один з одним, здійснюється переміщення робочої сили від одного роботодавця до іншого, відкриваються та закриваються вакансії. Тут працюють і територіальні адміністративні органи управління: податкова служба, відділи соціальних страхових фондів, органи служби зайнятості тощо. Саме тут формуються відповідний ціновий режим і цінова політика оплати праці. Тільки в межах території можливо дістати уявлення про реальні умови та можливості відтворення робочої сили. [2]

Виходячи з цього, об'єктивно необхідне створення державного механізму регулювання оплати праці, за якого заробітна плата як головне джерело доходів, що забезпечують відтворення робочої сили, регулювалася б, перш за все, у регіоні. Усе це свідчить про низький рівень впливу на політику державного регулювання оплати праці.

Отож, держава має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, а важливим завданням держави і надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудова відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам.

Останнім часом уряд зробив кроки щодо підвищення рівня життя населен-

ня та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат). Водночас залишається і ряд проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового мінімуму, "детінізація" заробітної плати населення тощо. Рівень оплати праці є показником добробуту суспільства. Тому головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а професійно грамотна розробка концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України.

Література

1. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Кулікова; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.

Свицкарь Т.С., Менчаков В.А., Вирич С.А.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

В последнее время все громче звучат голоса о повышении роли персонала организации в его успешной работе. Сейчас перед многими украинскими предприятиями стоит ряд проблем, связанных с управлением персоналом, и от того, как они будут решены, во многом зависит будущее не только этих предприятий, но и всей украинской экономики.

Первое место в данном ряду занимает проблема, которая во многом объясняет существование остальных. Она заключается в ограниченном понимании социальной роли организации ее сотрудниками и особенно высшими руководителями. Это приводит к отсутствию четких долгосрочных целей развития организации и, как следствие, к отсутствию продуманной стратегии их достижения.

Непонимание различными членами общества своей социальной роли и неприятие ответственности за свои действия приводят к столкновению интересов социальных групп, желающих, улучшить свое положение зачастую не только за счет других групп, но и всего общества в целом.