

транспортування, складування, сортування і т.п., стосується лише конкретних матеріальних ресурсів і не може бути застосований ні до ресурсу «капітал», ані до ресурсу «знання».

Таблиця 3

Характеристики основних видів ресурсів як вияв (свідчення) триєдності вартісної, матеріалізованої та нематеріальної їх форм

Види ресурсів	Вартісна форма	Матеріалізована форма	Нематеріальна форма
Персонал	Заробітна плата, витрати підприємства на соціальне страхування, підтримання та підвищення кваліфікації працівників, створення належних умов праці	Чисельність та фізичні (психофізичні) характеристики працюючих, структура персоналу	Інтелектуальні здібності, моральні якості, ментальні особливості, накопичений досвід
Фінансові ресурси	Вартість капіталу (WACC)	Гроші	Знання щодо методів пошуку, джерел залучення дешевих грошей
Обладнання	Ціна обладнання, вартість транспортування та монтажу, експлуатаційні витрати, вартість ремонту тощо	Фізичні параметри обладнання (наприклад: габарити, кількість, потужність, енергоспоживання)	Знання щодо технології використання обладнання, досвід ефективного користування ним
Сировина та матеріали	Ціна сировини та матеріалів або витрати підприємства на їх купівлю і подальшу обробку	Кількісно – фізичні характеристики сировини та матеріалів	Знання і досвід щодо обробки матеріалів, найкращого застосування сировини
Інформація	Узагальнено – ціна інформації, конкретно – витрати на пошук, купівлю, надходження необхідних даних	Документи, дані в електронному виді, людина – носій інформації і т.д.	Знання щодо області ефективного застосування даної інформації

Альтернативою логістичному погляду на ресурсне забезпечення виступає управлінська концепція, що концентрується на оцінці наявних ресурсів, залученні ресурсів, процесах перерозподілу, оновлення, розширення і т.п. При цьому аналізуються не лише певні види матеріалів, але і потреба в персоналі, і залучення коштів. Разом з тим забезпечення діяльності підприємства ресурсом «знання» знаходиться поза увагою даної концепції. Сформувати комплекс заходів щодо ресурсного забезпечення інноваційної діяльності, який би враховував триєдність вартісної, матеріалізованої і нематеріальної форм ресурсу і при цьому деталізував дії над ресурсом до рівня конкретних (рутинних) процедур досить складно, враховуючи обмеження щодо обсягів дисертації. Тому оптимальним, на нашу думку, є формування універсального комплексу заходів, який можна було б застосовувати до ресурсу в будь-якій формі, що використовується в процесі інноваційної діяльності.

Література

1. Адлер Ю.П. Чем дальше в лес, тем больше процессов / Ю.П. Адлер, С.Е. Щепетова // Методы менеджмента качества.– 2002. – № 8. – С. 4–7.
2. Скрипко Л.Е. Построение процессных моделей менеджмента качества на основе требований ИСО 9001:2000 / Л.Е. Скрипко // Вестник СПбГУ. Серия 8. – 2006.– Выпуск 1. – С. 28 – 51.

Рецензент докт. экон. наук, профессор А.Г. Мендрул

331.101.4

Лихачёва О.Ф., ассистент, Потапова Ю.С., студент, Крымский экономический институт КНЭУ имени Вадима Гетьмана, г. Симферополь

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ЕЁ РЕФОРМИРОВАНИЯ

В процессе перехода к рыночным отношениям принципиально меняется экономическая природа и сущность заработной платы. Актуальность данной темы исследования состоит в том, что переход Украины к рыночным отношениям обусловил необходимость формирования рыночного механизма регулирования заработной платы на основе теории стоимости (цены) рабочей силы. На

сегодняшний день остро стоит проблема реформирования существующей системы оплаты труда на предприятиях.

В современной отечественной и зарубежной литературе многие авторы рассматривают в своих исследованиях вопросы, касающиеся системы оплаты труда. Данную проблему исследовали такие отечественные учёные, как Мищенко В. С., который рассматривает заработную плату не только как вознаграждение за труд, но и как основной мотив к труду [1], Петрова И.Л. выделила основные проблемы регулирования рынка труда [2].

Данную проблему затрагивали также такие зарубежные авторы, как Волгин Н.А., Николаев С.В., которые рассматривали влияние доходов работников на результаты производства [3].

Несмотря на то, что проблеме системы оплаты труда на современных предприятиях уделяется немалое внимание в работах многих экономистов, нерешённым остаётся вопрос реформирования современной системы оплаты труда на предприятиях Украины в целом.

Целью данной работы является рассмотрение особенностей оплаты труда в Украине, а также обоснование необходимости разработки и внедрения нетрадиционных систем оплаты труда.

Исходя из цели работы, можно сформулировать следующие задачи:

1) определение сущности заработной платы;

- рассмотрение основных особенностей заработной платы в современных условиях;
- обоснование необходимости применения кардинальной реформы оплаты труда в Украине;
- разработка принципов повышения эффективности системы оплаты труда.

Заработная плата – это вознаграждение, вычисленное, как правило, в денежном выражении, которую владелец или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу (ст. 94 «Заработная плата», глава VII) [4].

Заработная плата – это основной мотив труда [3, с. 20-34]. Она обладает мотивационным эффектом: деньги заставляют человека работать, а их количество стимулирует трудовую активность. Принцип оплаты труда в недалёком прошлом считался определяющим. Однако сегодня изменилось не только теоретическое содержание, воплощающее в себе справедливое вознаграждение трудового вклада и являющееся основанием для присвоения результатов производства, а и практическую его реализацию. Это и изменило отношение к экономическому закону распределения по труду.

Сегодня трудно назвать действующую организацию заработной платы стимулом, побуждающим трудовые коллективы и их работников к достижению высоких конечных результатов. Сложность проблемы и низкая эффективность совершенствования традиционно действующих систем оплаты труда, основанных на гарантированных ставках и должностных окладах, многообразии различных видов премий, доплат и надбавок, обуславливали необходимость поиска новых, нестандартных вариантов организации заработной платы, обеспечивающих взаимосвязь размеров вознаграждения работника и результатов его трудовой деятельности.

В современных условиях в заработную плату проникают рыночные отношения. Рабочая сила выступает на рынке в качестве основного товара, а его цена выражается в оплате труда. Так как рабочая сила подчиняется рыночным законам, то на этой основе должна строиться и оплата труда. Цена рабочей силы – это сумма его рыночной оплаты труда, установленная путем сопоставления спроса и предложения.

Сегодня на украинских предприятиях различных форм собственности сложившийся уровень внутрихозяйственной организации труда не способствует достижению высокой его эффективности. Здесь есть как субъективные, так и объективные причины, которые необходимо устранять.

Переход к рыночным отношениям обуславливает необходимость кардинальной реформы оплаты труда.

Переход от принципа гарантированности оплаты к хозрасчетному существенным образом меняет психологию работников, поскольку их уже никто не защитит от банкротства предприятия, от потери своей доли в имуществе.

Автором разработаны принципы, которые позволят повысить эффективность оплаты труда на современных предприятиях:

1. Стимулирующие выплаты должны иметь трудовой характер. Работник должен знать существующие условия оплаты и конкретные возможности ее повышения, перспективу в динамике и в структуре. В свою очередь каждое предприятие должно быть заинтересовано в разработке простых и эффективных условий оплаты труда.

2. Уровень заработной платы всех категорий работников должен устанавливаться в соответствии с ценовой ситуацией на рынке, что предполагает оперативное его индексирование. Индексация должна осуществляться в экономически обособленных предприятиях только за счет и в

пределах имеющихся средств. Поэтому абсолютный уровень определяется только результатами работы предприятия в целом, его экономическим состоянием.

3. По своему размеру заработная плата не должна иметь каких-либо верхних ограничений. Единственным ограничителем могут быть экономические возможности конкретного предприятия. Возможность получения максимально высокой зарплаты является сильнейшим мотивом к труду. Однако нельзя не согласиться с тем мнением, что нельзя до бесконечности стимулировать трудовую активность работников, поднимая заработную плату. Есть определенный условный предел размера заработка, при его дальнейшем увеличении производительность труда падает, а работник предпочитает ослабить дальнейшие усилия.

4. Независимо от вида предприятия, где работает работник, его заработная плата не должна быть меньше определенного размера, необходимого для удовлетворения минимальных потребностей. Обычно под минимальным размером понимают ту сумму заработной платы, ниже которой утрачивается всякое желание трудиться с полной отдачей и ответственностью, так как заработок не позволяет обеспечивать удовлетворение первоочередных потребностей.

Так, например, 6 октября 2009 года на заседании Верховной Рады был принят в первом чтении проект Закона Украины от 14.09.2009 г. № 4762 «Об установлении прожиточного минимума и минимальной заработной платы». Законопроектом предлагалось увеличить размер прожиточного минимума для всех основных социальных и демографических групп населения, а также размер минимальной зарплаты. При этом размер минимальной зарплаты установлен на уровне прожиточного минимума для трудоспособных лиц. Ниже в табл. 1 можно ознакомиться с их размерами (по периодам) [5].

Таблица 1

Размер прожиточного минимума и минимальной заработной платы по периодам

Период	Размер прожиточного минимума для трудоспособного лица, грн.	Размер минимальной зарплаты, грн.
С 01.11.2009 г.	744	744
С 01.01.2010 г.	869	869
С 01.04.2010 г.	884	884
С 01.07.2010 г.	888	888
С 01.10.2010 г.	907	907
С 01.12.2010 г.	922	922

Анализируя данные табл. 1, можно отметить, что размер прожиточного минимума для трудоспособного лица и размер минимальной заработной платы имеет тенденцию приблизительно каждые 3 месяца увеличиваться незначительно, если учитывать растущую инфляцию.

5. Одним из принципов повышения эффективности системы вознаграждения является оптимальный период ожидания получения заработной платы – период времени от момента выполнения работ до момента получения вознаграждения. Считается, что максимальная эффективность воздействия заработной платы на трудовую активность работника сохраняется при времени ожидания не более 7 дней. При ожидании в течение 45 суток эффективность уменьшается в 2 раза. Чем меньше период ожидания, тем эффективнее система вознаграждения активизирует трудовую деятельность работника [1].

Задолженность по выплате заработной платы в Украине на сегодняшний день выглядит следующим образом (табл. 2) [5].

Таблица 2

Динамика суммы задолженности по выплате заработной платы (состоянием на начало года)

Года	2008	2009	2010 (февраль)
Задолженность по выплате заработной платы, млн. грн.	668,7	1188,7	1692,4

Анализируя данные табл. 2, можно заметить тенденцию увеличения задолженности по выплате заработной платы за последние три года.

6. Принципіальне значення має дотримання принципу, коли оплата повинна здійснюватися не просто по кількості та якості взагалі, а по кінцевому результату праці з виявленням індивідуального трудового внеску кожного конкретного працівника в економічні результати діяльності підприємства.

В результаті проведеного аналізу системи оплати праці в сучасних умовах автором були запропоновані принципи підвищення ефективності оплати праці, які дозволять сучасним підприємствам покращити результати роботи та реформувати систему кадрового менеджменту.

Література

1. Мищенко В.С. Основи економічної теорії / В.С. Мищенко. - Донецьк: ІЗП, 2002. - 276 с.
2. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія та практика регулювання / І.Л. Петрова.- К.: УФІМБ, 2007. - 405 с.
3. Волгин Н.А. Доходи працівника та результативність виробництва : навч. [для студ. высш. учеб. завед.] / Н.А. Волгин.- М.: «Економіка», 2005. - 340 с.
4. Кодекс законів о праці України. - Х.: ООО «Одиссей», 2007. - 144 с.
5. Офіційний сайт Державного комітету статистики України: http://www.ukrstat.gov.ua/Noviny/new2010/new2010/new_u01.htm.

Рецензент докт. екон. наук, професор С.П. Наливайченко

631.14

*Прохорець А.А., Козаченко О.Ф., асистент,
Кримський економічний інститут
КНЕУ імені Вадима Гетьмана, м. Сімферополь*

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПРОМИСЛОВИМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Нині головною проблемою для підприємств залишається проблема функціонування в режимі стабільного розвитку, що вимагає проведення політики стимулювання й активізації інвестиційної діяльності, а також прийняття ефективних управлінських рішень щодо розподілу витрат на виробництво і системи обліку. Проблема управління витратами відноситься до однієї з найбільш складних і важливих в економіці. Наукові дослідження в цій області сконцентровані в основному на обліковому аспекті. Проблема управління витратами актуальна для багатьох українських промислових підприємств, оскільки вирішення даної проблеми дозволяє істотно підвищити конкурентоспроможність бізнесу. Тим часом, витрати рідко є об'єктом управління: зазвичай рішення в цій сфері приймаються безсистемно, як реакція на зміни внутрішнього і зовнішнього середовища бізнесу.

Дослідження проблеми управління витратами приділяли значну увагу такі вітчизняні і зарубіжні вчені: В.А. Панков [4], Г. Бурмистров [5], Н. Гришко [3], М.Д. Корінько [6], О. Орлов [8], П. Лабзунов [7]. Наприклад, Н. Гришко вважає, що «витрати є одним із основних показників функціонування підприємства, важливим об'єктом управління» [2, с.45]. Г. Бурмистров розглядає витрати у поєднанні з контролем цін і об'ємів продажів [5, с. 28]. В. Панков аналізував систему витрат на машинобудівних підприємствах [4, с. 215]. М. Корінько досліджував питання концептуальних основ управління витратами суб'єктів господарювання в умовах удосконалення ринкових відносин [6, с.130].

Мета статті полягає у визначенні місця процесу управління витратами в діяльності промислового підприємства, удосконалення системи обліку та розподілу витрат на підприємствах, їх оптимізація.

У значній мірі фінансовий результат підприємства та можливості його подальшого розвитку залежить від такого об'єкту, як витрати. Вони є основним показником діяльності підприємства, який обмежує обсяг прибутку. Витрати визначають мінімальну ціну продукції, впливають на конкурентоспроможність підприємства. У цілому витрати підприємства визначають спроможність його розвитку [3, с. 68].