

навіть за просту, некваліфіковану роботу не відповідає міжнародним та європейським стандартам, що потребує врахування позитивного світового досвіду її регулювання.

Необхідно зазначити, що істотним наслідком збільшення оплати праці повинне стати зростання сукупного попиту на товари широкого вжитку та послуги, відповідно зміниться структура пропозиції (в ній зросте частка предметів споживання та послуг порівняно з капітальними благами), що, в цілому, сприятиме стабілізації національної економіки та суспільного життя. Одночасно повинен запрацювати і новий мотиваційний механізм, адже збільшення грошових доходів населення сприятиме повнішому задоволенню потреб, зростанню вимог покупців до якості благ. Отже, зростання заробітної плати означало б розвиток людини як споживача, зацікавленість її в результатах власної праці як виробника. На нашу думку, це сприяло б впровадженню інноваційної моделі регулювання оплати праці.

Література

1. Грищенко В.Ф. Оптимізація оплати праці найманих працівників в Україні / В.Ф. Грищенко // Вісник СДУ – 2011. - № 2 – С. 74-75.
2. Додонов О. В. Проблеми та напрями реформування оплати праці в системі державного регулювання колективно – договірних відносин / О. В. Додонов // Економіка та держава. – 2010. - № 2 – С. 24-26.
3. Додонов О. В. Продуктивність та оплата праці в Україні: аналіз та оцінка в динаміці / О. В. Додонов; під заг. ред. В. М. Гончарова – Донецьк: СПД купріянов В. С. – 2007. – 200 с.
4. Куліков Г. Шляхи регулювання оплати праці в Україні / Г. Куліков // Праця і зарплата. – 2008. - № 29, 6 серп. – С. 4-6.
5. Синява Л.В. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи її вирішення в Україні / Л. В. Синява // Регіональна економіка. – 2009. - № 1 – С. 171-178.

Шорохова Ю.І., ст. гр. ОА 10-1
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Оплата праці є важливою складовою ринкових відносин, вираженням ефективності економіки і соціальної політики держави. Також вона є вкрай важливою складовою ефективного розвитку економіки України. Існуюча сьогодні в Україні система оплати праці не відповідає вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки і свідчить про відсутність чіткого налагодженого механізму взаємодії своїх основних елементів. Вона не є ідеальною для забезпечення

соціального захисту працюючих, незмінності та суворого дотримання встановлених соціальних норм та гарантій. Тому одним із головних завдань є вирішення ряду проблем в системі організації оплати праці: розміри заробітної плати, її диференціація, врегулювання питання про мінімальну заробітну плату та вдосконалення механізмів державного і договірнього регулювання системи оплати праці в умовах ринкової економіки.

Питання оплати праці як об'єкт дослідження висвітлювалась у працях відомих вітчизняних науковців зокрема: Д. Богині, О. Гришнєвої, В. Адамчука, А. Каліні, А. Мерзляка, М. Мурашка, А. Нікіфорова, В. Лагутіна, О. Ярошенка, С. Цимбалюка та ін. Серед зарубіжних вчених варто відзначити праці Н. Волгіна, М. Лепешинської, Р. Капелюшнікова, Д. Прайфера, В. Гімпельсона та ін. Проте аналіз основних досліджень і публікацій з даної проблеми показав, що питання оплати праці потребує постійного вдосконалення та адаптації відповідно до сучасних економічних вимог; в науковій літературі недостатньо чітко визначені механізми удосконалення державного та договірнього регулювання системи оплати праці на основі досвіду західних країн.

Метою дослідження є проблеми системи оплати праці та шляхів її удосконалення із використанням досвіду зарубіжних країн та врахуванням власних специфічних особливостей, які існують у соціально-трудовій сфері України.

Оплата праці завжди перебувала у центрі уваги науковців. Так, зокрема А.Сміт та Д.Рікардо розробили теоретичні основи концепції розуміння заробітної плати як ціни праці. А.Сміт вважав, що в основі ціни праці лежить вартість засобів існування, необхідних для життя працівників та членів їх сімей. К.Маркс вважав, що заробітна плата "... є перетвореною формою вартості, або ціною, робочої сили " [6, с. 63-123].

За своєю юридичною природою оплата праці – це вартість робочої сили, яка в кінцевому рахунку залежить від результатів роботи працівника; це вартісне вираження, грошова оцінка затраченої ним кількості праці відповідної якості [1, с. 1].

Сутність будь-якого поняття проявляється в функціях, які воно виконує. До основних функцій оплати праці відносять наступні: відтворювальну, стимулюючу, розподільчу (регулюючу) та соціальну.

Проте, слід зазначити, що на сьогодні в Україні жодна з вищезазначених функцій в повній мірі не виконується, а відтак оплата праці втрачає своє соціально-економічне призначення і виникає низка проблем в даній сфері.

З-поміж актуальних проблем оплати праці в Україні можна виділити такі:

- низький рівень заробітної плати, що свідчить про незадовільне виконання її відтворювальної функції, яка полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили.

- затримка виплати заробітної плати.

- тінізація заробітної плати.

- незадовільна галузева, регіональна та професійна (кваліфікаційна) диференціація заробітної плати.

Серед галузей економіки найвищий рівень оплати праці, як і раніше, зберігається у працівників авіаційного транспорту - 7349 гривень. Більше за всіх в липні втратили в оплаті працівники освіти. Середня заробітна плата в галузі скоротилась на 389 гривень - до 2053 гривень в липні [8].

- порушення законодавства у галузі оплати праці, основних положень генеральної і галузевих угод, колективних договорів.

Порушень норм чинного законодавства з оплати праці, як правило, безліч. Наслідками цих порушень є вплив висококваліфікованих працівників, які незадоволені рівнем оплати праці; підвищення рівня диференціації розмірів оплати праці керівництва, середньої ланки фахівців та робітників; збільшення “тіньових” доходів як роботодавців і частки найманих працівників [5, с. 312].

- відсутність у багатьох випадках пов’язаності розмірів заробітної плати найманих працівників з рівнем їхньої кваліфікації, результатами праці, що викликає у співробітників відчуття несправедливості та знижує мотивацію до продуктивної і якісної праці [4, с. 83].

Для України є характерною така ситуація, коли розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств.

Отже, з вищесказаного можна зробити висновок, що для ефективного вдосконалення елементів оплати праці необхідним є державна підтримка та надійна законодавча база з урахуванням сучасного темпу економічного життя та інших актуальних проблем.

На сьогоднішній день у нашій країні існує велика кількість невирішених питань і протиріч у сфері оплати праці. Одна із найсерйозніших проблем у цій області – відсутність твердої залежності величини оплати праці від реальних зусиль даного працівника, а також від результатів його праці. У наших працівників, на відміну від західних, при низькій зарплаті стимули до продуктивної праці вкрай низькі, а практично зовсім відсутні: виникає прагнення поменше напружуватися на своєму офіційному робочому місці і більше сил і часу залишити на додаткові заробітки. Удосконалювання систем оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення Західного, і особливо Японського

досвіду, може дати нам вже в найближчому майбутньому підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці. При вирішенні проблеми доведення мінімальної заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму можливе зняття проблеми соціальної напруженості. А це, звичайно ж у комплексі з вирішенням ряду інших проблем в економіці нашої країни, може стати стимулом економічного підйому в майбутньому. Оскільки праця як ресурс підприємства впливає на усі результативні показники, які забезпечують ефективність діяльності, стійкість підприємства, його конкурентоспроможність.

Час диктує необхідність такої системи оплати, яка формувала б могутні стимули розвитку праці і виробництва. Якщо підприємство зацікавлене, щоб процес змін у оплаті праці був послідовним та прозорим, неможливо також приймати рішення без попереднього проведення досліджень результатів праці працівників. Таким чином, складові системи організації оплати праці є важливим компонентом забезпечення ефективності використання робочої сили та роботи підприємства в цілому, що становить основне багатство країни.

Література

1. Закон України «Про оплату праці», від 24.03.1995 № 108/95-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua>
2. Божко В. М. Генеза правового регулювання оплати праці: монографія / В. М. Божко. – Полтава : Полтав. нац. ун-т ім. Ю. Кондратюка, 2010. – 399 с.
3. Божко В. Генеза правового регулювання оплати праці в Україні впродовж ХІХ–ХХ ст. / В. Божко // Вісник Акад. правових наук України. – 2010. – № 2 (61). – С. 133–142
4. Капліна Г.А. Заохочувальні способи правового регулювання оплати найманої праці в умовах ринкових перетворень // Юридична Україна. – 2008. – №7(67)–с. 80–85.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : 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.
6. Юхименко П.І., Леоненко П.М. Історія економічних учень: Навч. Пос.. – К.: «Знання-Прес», 2000 – 514 с.
7. [Електронний ресурс]. Режим доступу : Mojazarplata.com.ua.
8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.dog.ua>

Шорохова Ю.І., ст. гр. ОА 10-1
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Проблема мотивації і стимулювання персоналу дуже актуальна в наш час, тому що з переходом України до ринкових умов господарювання питання мотивації праці виступило на перший план.