перетворити ці дані до документа традиційного режиму. Визнання зазначеної процедури повинно бути підтверджено учасниками системи ЕДО допомогою традиційного (письмового) документа, або така процедура повинна бути санкціонована уповноваженим державним органом.

Список використаних джерел

1. Автоматизовані інформаційні технології в економіці. Під ред. Титаренко. М.: ИНФРА-М, 1998. – 258 с.
2. Кузнєцова, Т.В. Діловодство (Документаційне забезпечення управління). - М.: ЗАТ «Бізнес-школа« Інтел-Синтез », 2000. – 818 с.
3. Остелл, М. Вплив нової інформаційної технології на управлінський процес // Проблеми теорії і практики управління. – 2002. – № 6. – С.49.
4. Печникова Т.В., Печникова А.В. Практика роботи з документами в організації: Учеб. посібник для вузів. – М.: ЕМОС, 1999. – 208с.
5. Волянська-Савчук Л.В., Конопко А.Ю. Організація документообігу на сучасному підприємстві / Національні особливості та світові тенденції соціально- економічного розвитку країни: матеріали Міжнародної науково- практичної конференції (м. Дніпро, 18-19 листопада 2016 р.). У 2-х частинах. – Дніпро: НО «Перспектива», 2016. – Ч. 1. – С. 118-121.

Левченко О.М., докт. екон. наук, професор
Криворотенко А.В., аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ПРОТИРІЧЧЯ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК НАПРУГИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

З огляду на кризовий характер сучасної економіки України процес реформування оплати праці повинен характеризуватися справді глибоким змістом, охоплювати всі економічні та інституціональні структури, пов’язані зі сферою формування і розподілу доходів. Все більше стає очевидним, що реформа оплати праці представляє не одноразовий захід, а тривалий процес, синхронний за змістом і часом з загальним перебігом економічних явищ та прагненням України до визнання світовою спільнотою як країни з ринковою економікою. Тому, все більше постає проблема реформування системи оплати праці для більш ефективного функціонування національної економіки.

Питанню оплати праці присвячені наукові праці Д. Богині, М. Бондаренко, Н. Волгіна, Г. Гендлера, Н. Горєлова, Л. Єловікова, М. Карліна, А. Колота, В. Новикова, М. Семикіної, Л. Фільштейна та інших авторів.

Вивчення джерел літератури з окресленої теми показує, що в Україні проблема впливу оплати праці на систему соціально-трудових відносин розглядалася лише частково, основна увага науковців зосереджувалася на інструментах державного регулювання оплати праці, значні дискусії велися з приводу доцільності введення в дію єдиної тарифної сітки з оплати праці працівників окремих галузей економіки.

Загальновідомо, що вітчизняний рівень оплати праці орієнтується на мінімальну заробітну плату, а її рівень у порівнянні з розвинутими європейськими країнами є одним з найнижчих, що проілюстровано на рис. 1 [2].

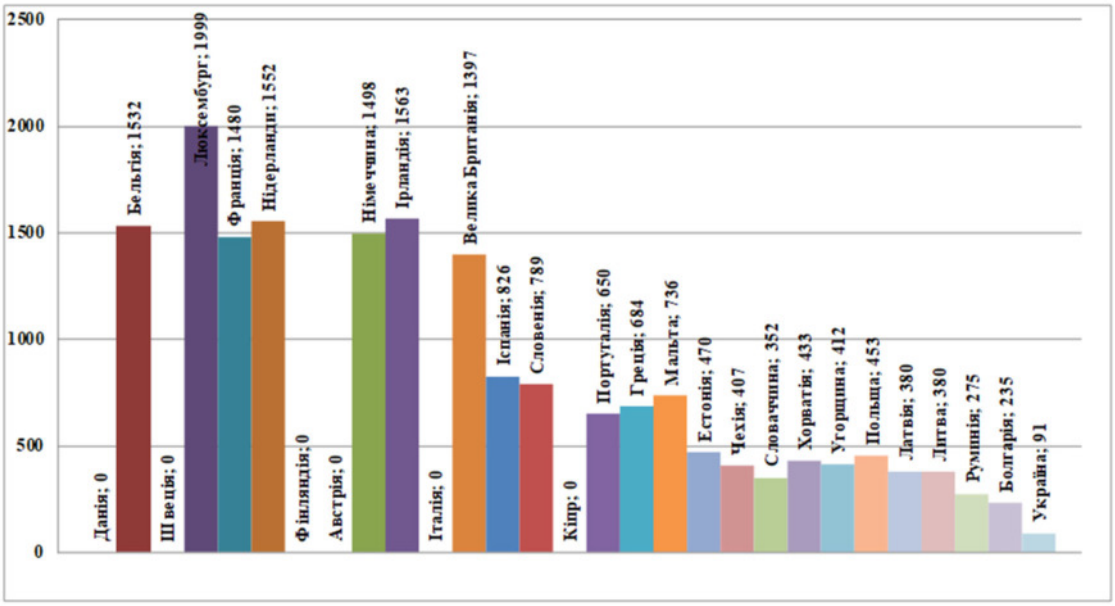

Рис. 1. Порівняння обсягів мінімальної заробітної плати в ЄС та Україні у 2017 році, євро [2]

Девальвація гривні, яка відбулася у 2014 році, розпочала ланцюгову реакцію масового зростання цін на споживчі товари і послуги, як імпортні, так і вітчизняні. Відповідно, купівельна спроможність українців також зазнала зниження. (табл.1)

Таблиця 1

Основні показники, що характеризують рівень добробуту громадян

Період	Показники			
	Мінімальна заробітна плата (МЗП), грн	Прожитковий мінімум (ПМ), грн	Середня заробітна плата (СЗП), грн	Середньомісячна заробітна плата (СМЗП), грн
2011				
- січень	941	894	2297	2297
- грудень	1004	953	3054	2633
Темп зростання, %	106,7	106,6	132,9	114,6
2012 р.				
- січень	1073	1017	2722	2722
- грудень	1134	1095	3377	3026
Темп зростання, %	105,7	107,7	124,0	111,2
2013 р.				
- січень	1147	1108	3000	3000
- грудень	1218	1176	3619	3265
Темп зростання, %	106,2	106,1	120,6	108,8
2014 р.				
- січень	1218	1176	3148	3167
- грудень	1218	1176	4012	3480
Темп зростання, %	0	0	127,4	109,9

Джерело: [3]

Значний вплив на механізм оплати праці здійснює, саме організація праці, яка є складним процесом з ефективним поєднанням робочої сили із предметами праці, що спрямовує до раціонального використання і досягнення якісних результатів. Покращення механізму надання заробітної плати сприяє збільшенню продуктивності, трудової мотивації та впливає на кінцеві результати роботи. Але проблема вдосконалення полягає у тому, що зміна механізму виплати заробітної плати повинна базуватися на підставі нормування праці.

Система оплати праці містить у собі ряд недоліків, які необхідно усунути, оскільки ігнорування проблем у найбільш важливій для суспільства сфері, може призвести до доволі негативних наслідків, які важко врегулювати. Таким чином, нагальними проблемами оплати праці є:

1. Виплата заробітку на неналежному рівні окремим категоріям працівників, що не відповідає реальному прожитковому мінімуму;
2. Відсутність в деяких випадках нормування праці, що є причиною невідповідності між витратами праці та винагородженням за неї;
3. Відсутність чіткості визначення стратегії формування оплати праці;
4. Невідповідність заробітної плати всім притаманним їй функціям (відтворювальній, соціальній, мотиваційній тощо);
5. Відсутність зв‘язку між оплатою праці і результатами роботи та професійними характеристиками працівників.

Такі фактори в сучасному суспільстві призвели до відповідних соціально-економічних наслідків, а саме: незадоволеність умовами праці; падіння мотивації праці працівників; недоотримання прибутку; зниження якості життя працівників [4].

Удосконалення організації оплати праці на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, напрями якої представлені на рис. 2.

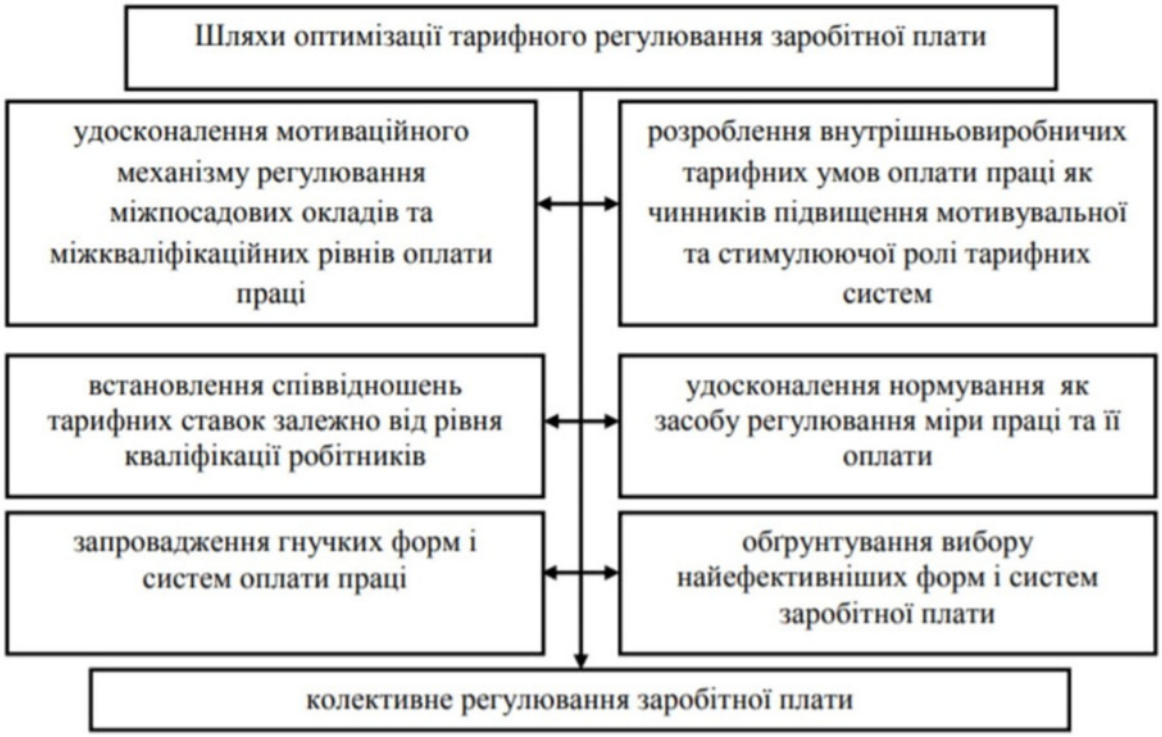

Рис. 2. Напрями оптимізації тарифного регулювання заробітної плати на підприємстві

Джерело: складено авторами на основі [1]

Отже, враховуючи, що об'єктом дослідження є система оплати праці, і сучасний стан останньої не відповідає світовим вимогам гідної оплати праці, стратегія її формування в контексті конкурентоспроможності національної економіки повинна бути обов'язково спрямована на покращення, тобто на формування конкурентоспроможної системи оплати праці.

Список використаних джерел

1. Миронова, Ю.Ю. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві / Ю.Ю. Миронова, В.А. Панасенко // Економіка і регіон. - 2016. - № 1. - С. 121-126. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2016_1_20.
2. Державний комітет статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua.
3. Базалійська, Н.П. Сучасні проблеми оплати праці в Україні в умовах кризи національної економіки / Н.П. Базалійська, С.А. Кравець // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2015. – Вип. 27. – С. 332-340. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2015_27_41.
4. Голосніченко, Д.І. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення / Голосніченко Д.І., Довжик А.М. // Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право : збірник наукових праць. – 2014. – № 3/4 (23/24). – С. 185-189.

Лучик С.Д., докт. екон. наук, професор
Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
м. Чернівці
Лучик М.В., канд. екон. наук
Київський кооперативний інститут бізнесу і права
м. Київ

ДЕМОГРАФІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

В нашій країні у січні 2018 року було схвалено Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України до 2020 р. Розвиток цифрової економіки України полягає у створенні ринкових стимулів, мотивацій, попиту та формуванні потреб щодо використання цифрових технологій, продуктів та послуг серед українських секторів промисловості, сфер життєдіяльності, бізнесу та суспільства для їх ефективності, конкурентоздатності та національного розвитку, зростання обсягів виробництва високотехнологічної продукції та благополуччя населення [1].

Рушійною силою цифрової економіки є людський капітал, тобто знання, таланти, навички, вміння, досвід, інтелект людей. Понятійно-категоріальний словник трактує людський капітал як якісні характеристики робочої сили, здібності та навички, що формуються у індивіда шляхом інвестування у навчання, освіту, здоров'я тощо, для підвищення виробничих можливостей індивіда, а, отже, і його доходів [2, с.132].

За даними Світового Банку, частка людського капіталу в загальносвітовому багатстві склала дві третини. При цьому в бідних країнах людський капітал складає біля 40% від загального, а в багатих – 68%. Вже зараз досвід, уміння, зусилля та креативність населення багатих країн мають більшу вартість, ніж верстати й обладнання на фабриках та корисні копалини в надрах [3]. Використання людського капіталу найкращим чином дозволяє отримувати додаткові прибутки, а його розвиток стає найважливішим завданням, як на рівні окремих підприємств, регіонів, так і держав в цілому.