

УДОСКОНАЛЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

В останні роки підприємства машинобудівної галузі поступаються своїми позиціями за рівнем заробітної плати серед інших галузей економіки країни, що призводить до відтоку кадрів, зокрема серед молоді і представників виробничих професій, молодь не затримується надовго, оскільки зарплата не відповідає складності та умовам праці. Низькі премії не виконують функцію заохочення до виконання виробничих завдань.

Взявши до уваги закордонні машинобудівні підприємства можна зазначити, що сучасна система винагородження має мотивувати до підвищення продуктивності праці і повинна забезпечувати зовнішню конкурентоспроможність.

Перш за все варто звернути увагу на оплату праці, виходячи з кількісної оцінки трьох складових: знання і навички, область та складність розв'язуваних питань, відповідальність крім постійної ставки для мотивації персоналу має широко застосовуватися змінне винагородження. Залежно від посади відсоток у заробітній платі постійного окладу і змінної надбавки варіюється.

Для продуктивного розвитку необхідно звернути увагу на закордонні методи оплати праці, як початкову сходинку у розвитку самостійної системи.

Французька модель :

1. Для кожного робочого місця, що оцінюється на основі колективної угоди, визначаються мінімальна заробітна плата і система окладів. Оцінка праці кожного працівника здійснюється щодо виконуваної роботи, а не стосовно праці працівників, зайнятих на інших робочих місцях.

2. Зарплата ділиться на дві частини: постійну, залежну від займаної посади або робочого місця, і змінну, що відображає ефективність праці працівників. Додатково виплачуються премії за високу якість роботи, сумлінне ставлення до праці і т. д. Персонал бере активну участь в обговоренні питань оплати праці в рамках спеціальних комісій.

3. На підприємствах здійснюються такі форми індивідуалізації заробітної плати, як участь у прибутках, продаж акцій працівникам підприємства, виплата премій.

Японська модель – синтезовані системи. В даній системі розмір заробітної плати визначається за чотирма показниками – вік, стаж, професійний розряд і результативність праці. Вік і стаж є базою для традиційної особистої ставки, а професійний розряд і результативність праці є основою для визначення величини трудової тарифної ставки.

У Великобританії існує дві модифікації системи оплати праці, залежні від прибутку: грошова і акціонерна, що передбачає часткову оплату у вигляді акцій.

На підприємствах Великобританії участь у прибутках вводиться тоді, коли у відповідності з індивідуальними або колективним договором на додаток до встановленої зарплати регулярно виплачується відповідна частка від прибутку підприємства.

Машинобудівні підприємства України повинні вибудовувати свою систему, яка б максимально враховувала особливості її діяльності та об'єктивні економічні реалії.

Остапенко А.Л., магістрант
Загреба І.Л., канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Розглянуто форми соціального захисту та їх особливості. Проаналізовані статті зведеного бюджету України, які стосуються фінансування соціального захисту населення. Запропоновані напрямки вирішення проблем фінансового забезпечення соціального захисту населення.

Питанням фінансового забезпечення соціального захисту населення приділяється недостатня увага. Станом на сьогоднішній день, як з об'єктивних, так і з суб'єктивних причин, залишаються невирішеними цілий ряд проблем, що негативно позначається на соціально-економічному розвитку країни. У державі недостатньо розвинута система фінансування соціального захисту, розробка фінансової політики здійснюється без належного обґрунтування, фінансової та організаційно-правової бази.

Суть соціального захисту, його умови та принципи розглядаються в роботах як вітчизняних (О. Макарова, В. Опарін, С. Синичук, В. Бурак, В. Скуратівський, О. Палій, П. Шевчук), так і зарубіжних вчених (В.В. Антропов, В.Д. Роїк, Є.І. Холостова, Х. Ламберт С.В. Шишкін, М.А. Кричевський, Денні П'єтерс та ін.). Незважаючи на велику кількість наукових праць з даної теми, на сьогодні немає чіткої теоретичної моделі фінансового забезпечення соціального захисту населення.

Метою даної роботи є аналіз стану соціального захисту в Україні, його фінансування, показників системи соціального захисту населення, визначення основних напрямів та вирішення проблем соціальної політики.

Узагальнивши існуючі теоретичні розробки, можна сказати, що соціальний захист населення - це система заходів правового, соціально-економічного й організаційного характеру, що гарантується та реалізується державою для досягнення гідного життя людини, тобто його матеріальної забезпеченості на рівні стандартів сучасного розвитку суспільства. Метою соціального захисту є:

а) забезпечення рівня життя непрацездатних громадян, не нижчого від прожиткового мінімуму, встановленого державою;

б) попередження соціальної напруженості в суспільстві, яка може бути зумовлена мовною, расовою, культурною, релігійною чи соціальною нерівністю.

Дуже важливе значення при розгляді соціального захисту населення має аналіз його змісту. Формами соціального захисту є загальнообов'язкове соціальне страхування, державне забезпечення, соціальна допомога та соціальна підтримка.

Соціальна допомога полягає у наданні матеріальної допомоги та пільг громадянам незалежно від їх доходів на підставах та в розмірах, визначених