

12. Постанова КМУ «Про державний фонд фундаментальних досліджень» від 24.12.2001 № 1717. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1717-2001-%D0%BF>.
13. Закон України «Про Національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні» від 21.12.2000 № 2157-III. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2157-14>.
14. Закон України «Про індустріальні парки» від 21.06.2012 № 5018-VI. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5018-17>.
15. Відтворювальний ресурс економічного зростання: особливості формування та нарощування / О. М. Луцків // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Економіка. – 2016. – Вип. 1(1). – С. 95-99.
16. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
17. Закон України «Про інститути спільного інвестування» від 05.07.2012 № 5080-VI. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5080-17>.
18. Закон України «Про наукові парки» від 25.06.2009 № 1563-VI. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1563-17>.
19. Постанова КМУ «Питання Державної інноваційної фінансово-кредитної установи» від 15.06.2000 № 979. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/979-2000-%D0%BF>.
20. Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» від 16.07.1999 № 991-XIV. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/991-14>.
21. Наказ від 27.12.2010 р. № 150 Державного комітету України з питань науки, інновацій та інформатизації «Про затвердження примірних статутів та методичних рекомендацій». – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://consultant.parus.ua/?doc=07CSG3566A>

УДК 005.591.43:338.242(477)

Тонюк М.О.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємств
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана

ТРАНСФОРМАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах сьогодення актуальним питанням постає удосконалення системи оплати праці, яка є одним з головних чинників впливу на ефективність діяльності промислового підприємства. Статтю присвячено особливостям та трансформації оплати праці на підприємствах адекватно до змін їх кадрової політики в сучасних умовах господарювання.

Ключові слова: кадрова політика підприємства, оплата праці, сучасні умови господарювання, державне управління, заробітна плата, кадровий потенціал.

Тонюк М.О. ТРАНСФОРМАЦІЯ ОПЛАТИ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В современном мире актуальным вопросом является совершенствование системы оплаты труда, которая является одним из главных факторов повышения эффективности деятельности промышленного предприятия. Статья посвящена особенностям кадровой политики и трансформации оплаты труда на предприятиях в современных условиях хозяйствования.

Ключевые слова: кадровая политика предприятия, оплата труда, современные условия хозяйствования, государственное управление, заработная плата, кадровый потенциал.

Tonuik M.O. THE TRANSFORMATION OF WAGES IN THE CONTEXT OF MODERN PERSONNEL POLICY OF THE ENTERPRISE

Today important issue is improve the wage system, which is one of the main factors increasing the efficiency of industrial enterprises. The article refers to features of personnel policies and transformation wages in enterprises under current economic conditions.

Keywords: labourfirm'spolicy, labourpayment, modern economic terms, government regulation, salary, Human Resources prospects.

Постановка проблеми. Для підвищення темпів розвитку економіки України необхідно зробити рішучий крок щодо розбудови соціально-орієнтованої економіки, основною метою якої є найбільш повне задоволення потреб людини та забезпечення гідної якості життя кожного громадянина країни. Значну роль у формуванні економіки нового типу відіграють докорінні перетворення у соціально-трудовах відносинах на підприємствах. Такі перетворення потрібні тому, що в даний час відбувається освоєння проривних технологій виробництва та реалізація інноваційних управлінських рішень в промисловості та сільському господарстві, що потребує висококваліфікованих кадрів і зміни кадрової політики національних підприємств.

Аналіз останніх джерел чи публікацій. Різні аспекти формування і розвитку кадрової політики на підприємствах останнім часом досліджу-

вались багатьма науковцями. Особливої уваги у цьому напрямі заслуговують роботи Ковбасюк Ю.В., Ващенко К.О. [1] та Дериховської В. І. [2]. Але в цих дослідженнях майже не зосереджено увагу на трансформації оплати праці, хоча цей аспект є одним з основних при впровадженні будь-яких нововведень, що орієнтовано на підвищення ефективності суб'єктів господарювання.

Постановка завдання:

- визначити основні причини недосконалості оплати праці;
- розглянути основні проблеми раціональної оплати праці та запропонувати шляхи їх вирішення;
- встановити вплив державної та регіональної політики на вдосконалення систем оплати праці.

Основною метою даної статті є винесення для загального обговорення результатів дослідження щодо вдосконалення системи оплати праці. Об'єктом

дослідження виступають процеси трансформація кадрової політики в цілому.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сучасному етапі розвитку економіки України виникає необхідність у створенні на підприємствах дієвої системи мотивації ефективної роботи працівників, основою якої є оплата праці. Основними проблемами з якими часто стикаються роботодавці та працівники є: значне на їх думку податкове навантаження на заробітну плату, збільшення вартості робочої сили, хронічна заборгованість із заробітної плати. Саме тому вдосконалення оплати праці є досить актуальним завданням сьогодення.

Найбільш масштабною суспільною соціально-економічною проблемою є диференціація в рівнях оплати праці та вартості життя. Сьогодні заробітна плата, яку отримують українці, не може повністю задовольнити базові (фізіологічні) потреби. Рівень заробітної плати в Україні є одним із найменших по всій Європі та серед пострадянських країн. Однією із причин низького рівня оплати праці в Україні є невисока додана вартість, створювана працівником при виготовленні продукції на виробничих підприємствах України (рис. 1).

Згідно національних статистичних даних [3] середня номінальна заробітна плата штатного працівника підприємства, установи чи організації у грудні 2016 р. становила 6475 грн, що в 4 рази вище рівня мінімальної заробітної плати [4] (1600 грн) порівняно із листопадом розмір заробітної плати збільшився на 19,8%, а за останні 12 місяців (відносно грудня 2015 р.) – на 23,8%. Реальна заробітна плата у грудні 2016 р. порівняно із листопадом збільшилася на 18,6%, відносно грудня 2015 р. – на 11,6% (рис. 2).

У останні роки значні коливання заробітної плати відбувались при порівняннях її у валютному еквіваленті.

З 2008-2009 років спостерігається спад в економіці разом із зменшенням рівня заробітної плати. А починаючи з 2014 року заробітна плата впала до рівня 2004 року.

Має місце значна проблема із виплатою заробітних плат. На 1 лютого 2017 р. загальна сума забор-

гованості з виплати заробітної плати становила 1907,6 млн. грн, з неї 870,3 млн. грн припадало на економічно активні підприємства.

На цей же момент часу основна частка суми заборгованості економічно активних підприємств припадала на промисловість (72,0%), професійну, наукову та технічну діяльність (9,8%). При цьому більше половини боргу утворено в Донецькій (29,7%), Харківській (10,7%) та Луганській (10,4%) областях.

Хоча заборгованість працівникам економічно активних підприємств у січні 2017 р. зменшилась на 22,2% (рис. 3).

Згідно даних Всесвітнього банку на 2016 рік, 74% населення України входять до групи бідного населення. Незважаючи на високу частку кваліфікованих трудових ресурсів, які також потрапляють під категорію бідних, люди просто не в змозі нормально відтворювати робочу силу і бути платоспроможними [5].

Актуальною проблемою є поширення виплати заробітної плати «у конвертах». Тобто разом з порівняно малою офіційною заробітною платою працівнику виплачується порівняно велика неофіційна заробітна плата. Це робиться з метою ухилення від сплати податку на прибуток найманого працівника. Таке явище є причиною суттєвого зменшення грошей в державній казні та соціальних фондах. Для подолання такої ситуації потрібно, як навчає закордонний досвід, підвищити податки на населення з високими доходами і знизити на бідне населення. Мінімум заробітної плати для забезпечення нормального життя працівника не вистачає, тому її розмір повинен узгоджуватися з сучасними ринковими цінами.

В наслідок політичних подій в країні чотирирічної давнини, українці стали активніше шукати роботу за кордоном. Основні причини такої тенденції мають економічне підґрунтя – незадоволеність заробітною платою, умовами праці, а також можливість покращити рівень професіоналізму за кордоном, та в 2014 році цю тенденцію підсилила нестабільна воєнно-політична ситуація в країні.

Необхідно зазначити, що досі лишається недо-сконано вивчена система, яка створює нові види

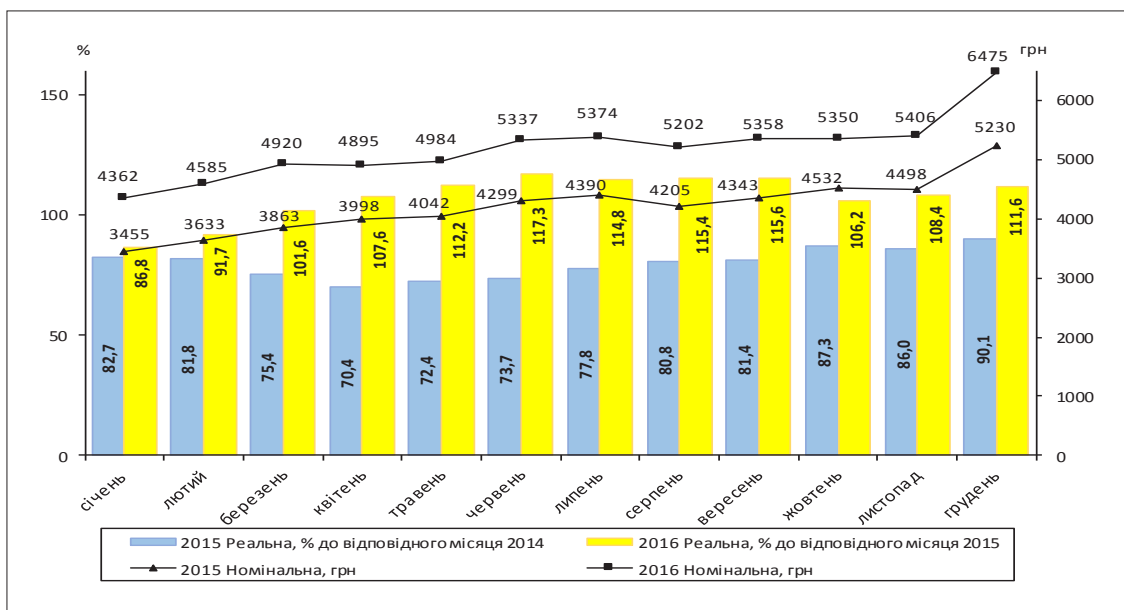


Рис. 1. Динаміка середньої заробітної плати

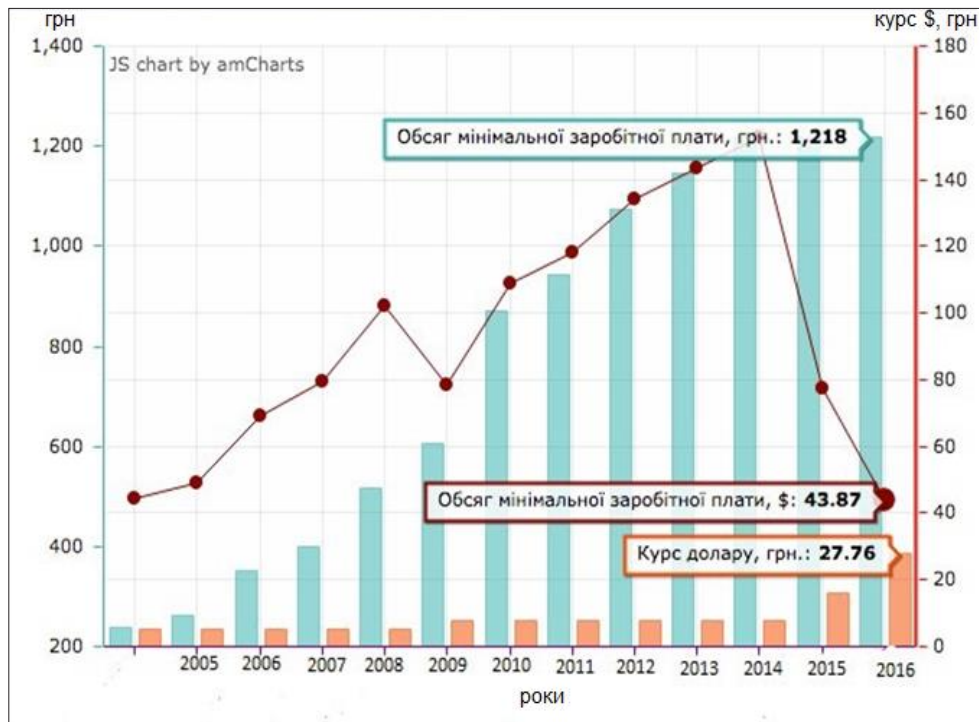


Рис. 2 Динаміка рівня мінімальної зарплати в Україні

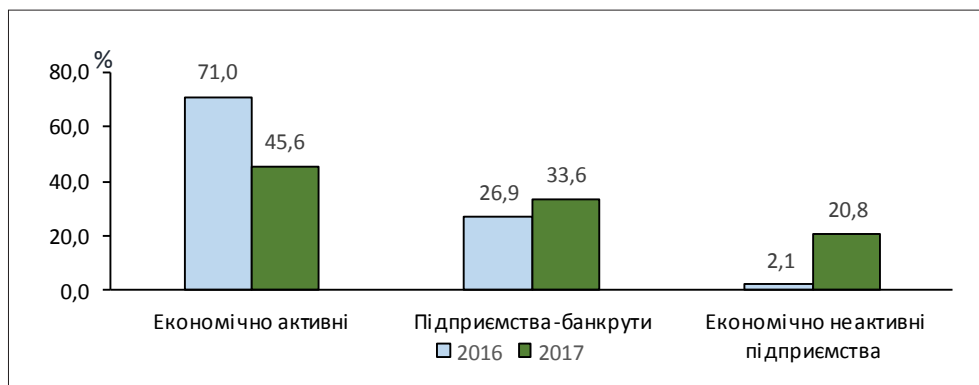


Рис. 3. Структура заборгованості з виплати зарплати на 1 лютого 2016–2017 років

зайнятості на підприємстві, а також займається налагоджуванням соціально-трудова відносин, застосовуючи нестандартні форми зайнятості, таких як, неповна зайнятість, фріланс, гнучкий графік. Відсутня ефективна система захисту інтересів усіх учасників соціально-трудова відносин, навіть попри те, що питанню трансформації зайнятості на ринку праці надається достатньо уваги і в науковій літературі, і на практиці.

Робота на умовах неповної зайнятості все частіше з'являється на світовому ринку праці.

Такий вид організації робочого часу є досить цікавим для багатьох працівників і, особливо, для жінок, які мають сімейні обов'язки. Недоліки: не надає достатнього доходу для комфортного життя, що спонукає працівників виходити на додаткову роботу. Неповна зайнятість є складовим елементом гнучкого ринку праці, але, в більшості випадків, працівники погоджуються на таку зайнятість через відсутність інших варіантів робочих місць. Лише невелика час-

тина робітників віддають перевагу вільному часу всупереч отриманню доходу.

Використовуючи тимчасову зайнятість можна розв'язати декілька важливих проблем ринкової економіки та отримати значні переваги. По-перше, за таких умов праці підприємець може управляти якістю та кількістю робочої сили, враховуючи економічну ситуацію та потреби розвитку виробництва. По-друге, зменшує витрати на робочу силу внаслідок більш низької зарплати та неповного набору соціальних виплат, оскільки тимчасовим працівникам не виплачується допомога щодо звільнення та безробіття. По-третє, дає можливість збільшити чисельність зайнятих, не збільшуючи при цьому число робочих місць. По-четверте, серед тимчасових працівників є можливість відібрати найкращих на повну зайнятість.

Однак, незважаючи на деякі переваги, такий вид зайнятості обмежує перспективи кар'єрного росту та соціального захисту. Працівники, які знаходяться в умовах тимчасової зайнятості, зазвичай мають гірші

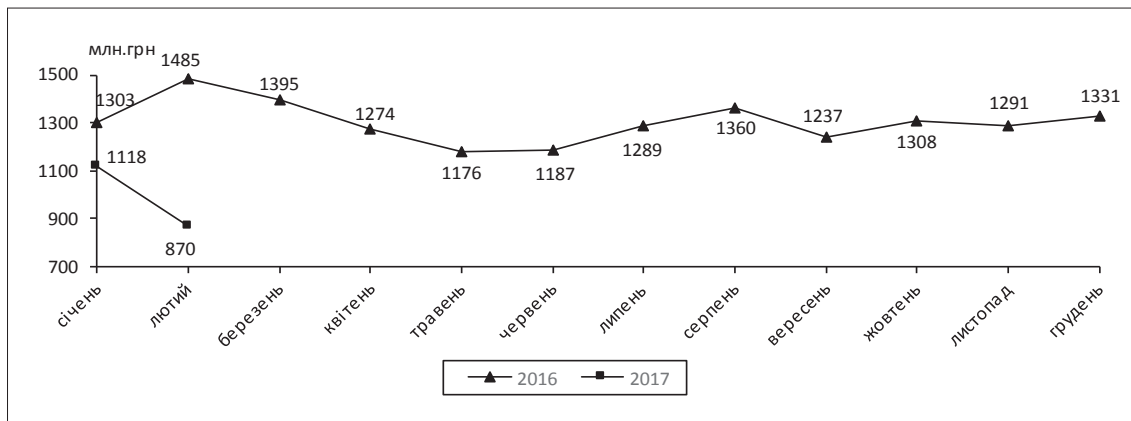


Рис. 4. Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати на економічно активних підприємствах у 2016–2017 роках (на 1 число відповідного місяця)

умови праці, нижчу заробітну плату, якщо порівнювати з тими, що працюють на умовах постійного трудового договору.

Таким чином, для подальшого подолання кризових явищ необхідною є комплексна державна та регіональна політика, яка повинна здійснити реалізацію заходів щодо створення нових робочих місць, удосконалення податкового законодавства у напрямку розвитку підприємництва та, як наслідок – підвищення реального рівня зайнятості та доходів населення.

Саме активна політика держави є основою формування ефективної зайнятості. Вважається, що в ринкових умовах повна зайнятість передбачає забезпечення роботою всіх охочих працювати на будь-яких умовах, в будь-яких видах і формах, які влаштовують працівника і дають відповідний дохід та відповідають потребам соціально-економічного розвитку суспільства. За повної та ефективної зайнятості можливе безробіття, яке утримується на природному рівні.

У сучасних реаліях елементи розвитку ринку праці повинні бути гнучкими та мати не лише економічний, а й соціальний ефект, саме тому перспективи вдосконалення ринку праці та його подальшого розвитку пов'язані зі зменшенням рівня безробіття. Для того, щоб досягти цієї мети необхідно визначити головні напрямки реформування на ринку праці, до них ми можемо віднести:

- працевлаштування випускників навчальних закладів: взаємодія роботодавців з вищими навчальними закладами; зменшення кількості робітників, які досягли пенсійного віку;

- вдосконалення оплати праці, а саме створення мотивації працівників за рахунок збільшення заробітної плати відповідно до їх професійних успіхів;

- державна підтримка малого та середнього бізнесу, створення сприятливої атмосфери для інвестицій зарубіжних підприємств, в наслідок чого будуть створюватись нові робочі місця;

- надання субсидій для створення центрів навчання працівників та покращення рівня їх кваліфікації; надання податкових пільг для відкриття нових підприємств у проблемних регіонах;

- укладення багатосторонніх міжнародних договорів про працевлаштування, соціальне та пенсійне забезпечення.

Державою у 2012 році було створено та впроваджено стратегію покращення кадрової політики та оплати праці в Україні в сучасних умовах господа-

рювання. Передбачено три етапи реалізації даної стратегії:

- Перший етап (2012-2013 роки): розроблення та прийняття державної цільової програми щодо формування та реалізації державної кадрової політики, необхідних нормативно-правових актів для забезпечення реалізації Стратегії; удосконалення державного контролю за дотриманням стандартів щодо охорони та умов праці; утворення профілів професійної компетентності посад державної служби; запровадження ефективної системи формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою для задоволення потреб ринку праці; здійснення заходів, спрямованих на розвиток корпоративної культури.

- Другий етап (2014-2016 роки): розроблення та затвердження регіональних і галузевих програм реалізації державної кадрової політики; впровадження електронного урядування; покращення системи профілезнавчої роботи.

- Третій етап (2017-2020 роки): удосконалення системи прогнозування розвитку кадрового потенціалу, врахування результатів прогнозів під час розроблення щорічних Планів заходів щодо забезпечення реалізації Стратегії; впровадження системи моніторингу державної кадрової політики; створення механізму залучення інвестицій у розвиток кадрового потенціалу [6].

Розв'язання проблем у оплаті праці полягає в тому, що українські підприємства повинні виготовляти більше продукції із значно меншими питомими витратами ручної непродуктивної праці, застосовуючи більшу кількість високоефективних машин і механізмів, за допомогою яких виробіток на кожного працівника буде збільшено у рази.

Підвищення рівня оплати праці – це поштовх до стрімкого розвитку української економіки, який збільшить попит всередині країни, збільшить ВВП, надасть нові робочі місця та поліпшить соціальний стан країни.

Основним спрямуванням державної політики щодо оплати праці повинно бути забезпечено підвищення купівельної спроможності населення, що дасть позитивний ефект на стан українського ринку. Це можливо лише за застосування нових методів впливу на діяльність підприємців і їхні пріоритети при розподілі заробітної плати між працівниками та своїм прибутком.

Зважаючи на визначені етапи, в умовах сьогодення актуальним є державні контроль, аналіз та

стимулювання кадрового потенціалу. Для подолання існуючих проблем необхідно впровадити системи мотивацій та заохочення працівників.

Висновки з проведеного дослідження. Комплекс заходів щодо удосконалення оплати праці на підприємствах повинен забезпечити: матеріальну мотивацію ефективної роботи працівників, залежно від кількості і якості витраченої праці кожного працівника; додаткові надходження до Державного бюджету за розрахунок утримань із заробітної плати; вчасне виявлення ресурсів для подальшого збільшення рівня продуктивності праці; додаткові надходження у Пенсійний фонд України та на соціальне страхування. Удосконалення системи оплати праці підвищує мотивацію працівників, продуктивність та впливає на кінцеві результати роботи.

УДК 656.611:338.47-27.236

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ващенко К.О., Ковбасюк Ю.В. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми, та перспективи розвитку. НАДУ, 2012. 72 с.
2. Дериховська В.І. Стратегія управління персоналом: її види та особливості. Науковий вісник: зб. наук. пр. О.: ОНЕУ, 2013. № 10(189). С. 37–50.
3. Державна служба статистики України. 2017. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 15.04.2017). – Назва з екрана.
4. Закон України «Про прожитковий мінімум» ст.1 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5462-VI (5462-17) від 16.10.2012, ВВР, 2014, N 6-7, ст.80 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, N 38, ст. 348.
5. Світовий банк. 2017. URL: <http://www.worldbank.org/>
6. Стратегія державної кадрової політики 2012-2020 роки. Указ президента України від 1 лютого 2012 р. № 45/2012 – поточна редакція від 01.02.2012.

Яворская А.Ф.

старший преподаватель

Национального университета «Одесская морская академия»

НАПРАВЛЕННОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА

Рассматриваются системные требования к стратегии становления страны в статусе стандартной морской державы. Морская транспортная индустрия страны должна отвечать системным требованиям обеспечения фрахтовой независимости международных экономических отношений, регуляторным принципам Международной морской организации и предпринимательской эффективности судовладельческих структур. Эти требования и предопределили современную асимметрию развития национального морского транспортного комплекса в системе глобального рынка морской торговли. Тем не менее, опыт новых морских держав подтверждает возможность вхождения в приоритетные сегменты морской транспортной индустрии. Главным становится экономическая целесообразность и четкая позиция государственных структур. В условиях трансформационных процессов надобно учитывать необходимость совершенствования механизма обоснования экономических решений, в частности, в позиционировании в структуре международных транспортных коридоров.

Ключевые слова: морской транспортный комплекс, эффективность развития, система ограничений, активная морская транспортная политика.

Яворська А.Ф. СПРЯМОВАНІСТЬ ЕКОНОМІЧНИХ РІШЕНЬ В СИСТЕМІ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСУ

Розглядаються системні вимоги до стратегії становлення країни в статусі стандартної морської держави. Морська транспортна індустрія країни повинна відповідати системним вимогам забезпечення фрахтової незалежності міжнародних економічних відносин, регуляторним принципам Міжнародної морської організації і підприємницької ефективності судовласницьких структур. Ці вимоги і зумовили сучасну асиметрію розвитку національного морського транспортного комплексу в системі глобального ринку морської торгівлі. Проте, досвід нових морських держав підтверджує можливість входження в пріоритетні сегменти морської транспортної індустрії. Головною стає економічна доцільність і чітка позиція державних структур. В умовах трансформаційних процесів потрібно враховувати необхідність вдосконалення механізму обґрунтування економічних рішень, зокрема, в позиціонуванні в структурі міжнародних транспортних коридорів.

Ключові слова: морський транспортний комплекс, ефективність розвитку, система обмежень, активна морська транспортна політика.

Yavorska A.F. DIRECTION OF ECONOMIC SOLUTIONS IN THE SYSTEM OF EFFECTIVE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL TRANSPORT COMPLEX

There are considered the system requirements for the strategy of choosing the parameters of an effective maritime power in the article. The maritime transport industry of the country must meet the tasks to ensure the freight independence of international economic relations, the regulatory principles of the International Maritime Organization and the entrepreneurial effectiveness of shipowner structures. These requirements predetermined the modern asymmetry of the development of the national sea transport complex in the structure of the global maritime trade market. Nevertheless, the experience of the new maritime powers confirms the possibility of entering the priority segments of the global transport industry. The economic expediency and the clear position of state structures become the main. In conditions of transformation processes, the need to improve the mechanism for justifying economic decisions on criteria for positioning in the structure of international transport corridors should be taken into account.

Keywords: sea transport complex, efficiency of development, system of restrictions, fleet development parameters.

Постановка проблеми. Теорія прийняття економічних рішень в системі морського транспорту в умовах глобалізації ринку морської торгівлі

должна отражать особенности современного подхода к достижению параметров устойчивого развития [1]. При этом экономичность решения актуальных