

Андрианова В.В., Аблямитов Т.Ш. ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Введение. Большая часть населения является наемными работниками и от того, каков размер их заработной платы, зависит уровень достатка самого работника и членов семьи, возможность сохранения и укрепления здоровья, получения образования, приобретения потребительских товаров соответствующих уровню социальных потребностей общества. В свою очередь, размер заработной платы зависит от множества факторов и, в первую очередь, от того, как организована оплата труда на предприятии, поскольку организация заработной платы, в т.ч. и ее величина, является прерогативой предприятия. Вот почему данная проблема является весьма актуальной.

Постановка проблемы.

Вопросы организации заработной платы представляли интерес для ученых-экономистов во все времена. В настоящее время изучению этих проблем посвящены работы многих отечественных ученых. В их числе: В.П. Бабич, Д.П. Богиня, М.П. Войнаренко, Б.Г. Игумнов, Г.И. Калитич, А.М. Колот, Ю.М. Куликов, М.Б. Оливенский и другие.

Среди актуальных проблем, требующих первоочередного решения они называют следующие:

- низка роль заработной платы в системе стимулов рыночной экономики, поскольку размеры заработной платы не всегда зависят от конкретных результатов труда отдельных работников и предприятий в целом;
- не используются научно обоснованные нормативы и нормы труда на большей части предприятий;
- заработная плата наемных работников на многих предприятиях не защищена, т.к. на них не заключены коллективные договоры;
- значительна межотраслевая и региональная дифференциация заработной платы;
- наблюдается снижение удельного веса заработной платы в совокупных доходах семей на фоне роста удельного веса выплат из социальных фондов;
- в реальности не действует созданный механизм социального партнерства и т.д.

Эти и другие причины снижают эффективность труда в общественном производстве, а их последствия оказывают негативное влияние на экономическое положение работников.

Результаты исследования.

Известно, что значительную роль в формировании фонда оплаты труда, организации оплаты труда играет коллективный договор. Однако в настоящее время под защитой коллективных договоров находятся далеко не все работники (табл. 1)

Таблица 1. Количество заключенных коллективных договоров в Украине, 1997-2006 гг.

Показатели	1997	2004	2005	2006	Отношение 2006 к 1997г., в %
Кол-во закл. колл. договоров, ед.	47919,0	82844,0	84670,0	92479,0	192,99
Кол-во чел., охв. колл. договорами, тыс. чел.	8732,4	9531,0	9457,0	9575,0	109,64
В % к общей числ. штатных работников	66,7	98,6	82,1	82,7	123,98

Как видно из таблицы, за период с 1997 по 2006 год количество заключенных коллективных договоров в Украине возросло почти в два раза, а количество человек, охваченных коллективными договорами выросло лишь на 9,64%. Значительный рост коллективных договоров и незначительный рост работников, охваченных коллективными договорами объясняется в первую очередь тем, что за анализируемый период произошли серьезные изменения в количестве предприятий и их структуре:

- увеличилось количество предприятий, в т.ч. и за счет реструктуризации;
- многие крупные и средние предприятия сократили численность персонала и т.п.

Причиной низкого роста охвата работников предприятий коллективными договорами может быть также:

- нежелание руководителей коммерческих структур допускать наемных работников к решению вопросов, связанных с организацией труда и размерами заработной платы;
- низкий уровень подготовки современных бизнесменов, что выражается в недооценке роли коллектива предприятия в повышении эффективности деятельности предпринимательской структуры.

Многие современные руководители не понимают того, что действенный коллективный договор может обеспечить стабильные и конструктивные отношения между работодателем и работниками и их представителями в лице профсоюзов, а урегулирование на его основе отношений с работниками поможет работодателю создать надежный социально-психологический климат в коллективе, локализовать возможность конфликтов и забастовок. Кроме того, конструктивные договорные отношения создают условия для объединения усилий работодателя и работников с целью обеспечения высокой эффективности производства, высокой производительности труда и, как следствие, конкурентоспособности предприятия. Солидарность работодателя с коллективом в решении производственных, трудовых и социальных вопросов формирует имидж надежного и прогрессивного предприятия, а следовательно и надежного партнера в бизнес отношениях.

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Таким образом, очевидно, что прогрессивный, перспективно думающий работодатель должен быть заинтересован в создании организации наемных работников в своей предпринимательской структуре, поскольку через неё могут быть реализованы множественные цели предприятия, решены социально-трудовые проблемы, обеспечены гарантии стабильной деятельности предприятия.

В то же время, действуя коллективно, работники имеют больше шансов удовлетворить свои потребности, а заключение коллективного договора способствует повышению эффективности производства и укреплению дисциплины, улучшению условий труда и социальной защиты, смягчает социально-экономическое напряжение на предприятии.

По юридической силе коллективный договор является локальным нормативным актом, т.е. принимается и действует в пределах одной организации, т.о. он является своеобразным трудовым кодексом для конкретной организации, регулирующим практически все отношения, возникающие в процессе ее деятельности.

Вот почему коллективный договор можно рассматривать как элемент социальной справедливости. Необходимость его заключения подтверждена мировой практикой и соответствует международным стандартам.

Судя по многочисленным публикациям в украинских и российских деловых изданиях, специалисты-разработчики современных систем оплаты труда при всём разнообразии подходов едины в том, что широко используемая в нашей стране тарифно-окладная система уже не в полной мере отвечает реалиям сегодняшнего дня. В то же время западные модели стимулирования для нас, за редким исключением, неприемлемы из-за несопоставимости размеров зарплаты со стоимостью жизни. Материальное стимулирование на постсоветском пространстве и сегодня, и в обозримом будущем будет превалировать над нематериальным. Вот почему поиск наиболее рациональных моделей организации оплаты труда на современных украинских предприятиях является насущной потребностью. Решение данной проблемы под силу только высококвалифицированным менеджерам.

К сожалению, на многих предприятиях отсутствуют подготовленные специалисты данного направления, способные рационально решать организационные вопросы в сфере оплаты труда. Этим, наряду с другими причинами, можно объяснить тот факт, что в настоящее время на многих предприятиях низка стимулирующая роль заработной платы.

Известно, что направленность системы стимулирования должна соответствовать тактике и стратегии управления предприятием, его подразделениями и персоналом, а стимулирующие выплаты должны быть тесно увязаны с индивидуальными и коллективными результатами деятельности. Их величина должна быть для работника существенной, значимой.

Рост заработной платы относительно роста производительности труда должен быть регулируемым в соответствии с задачами планирования. Система стимулирования должна быть понятной и признаваться работниками справедливой.

Эти задачи могут быть успешно решены за счёт гибких систем оплаты труда, используемых в качестве инструмента совершенствования планирования производственно-хозяйственной деятельности и управления персоналом.

Из различных гибких систем (оплаты комиссионными, премирование «звёзд», участие в собственности и пр.) системы стимулирования за достижение измеряемых результатов (денежные и натуральные показатели, количество вложенного труда, его качество) пользуются наибольшей популярностью, поэтому такие системы могли бы прийти на смену существующим.

Следующей важной проблемой организации заработной платы на предприятиях является низкий темп роста реальной заработной платы (табл. 2, 3)

Таблица 2. Темпы роста номинальной и реальной заработной платы в Украине, 2005-2007 гг.

Год	Индекс номинальной зарплаты	Индекс реальной зарплаты
2005	136,7	120,3
2006	129,2	118,3
2007	129,7	110,3

Как видно из таблицы, за анализируемый период в Украине индекс роста номинальной заработной платы находится на относительно высоком уровне, однако индекс роста реальной заработной платы серьезно отстает от него. Это объясняется тем, что номинальная заработная плата подвергается довольно высокой инфляции.

Таблица 3. Индекс потребительских цен (уровень инфляции) в Украине, 2005-2007 гг.

Год	Среднемес. темп роста, в %	К предыдущему году, в %
2005	100,8	113,5
2006	100,9	109,1
2007	101,3	112,8

Как видно из таблицы, за анализируемый период в Украине рост индекса потребительских цен (уровень инфляции) значителен, а темпы роста реальной заработной платы довольно низкие. Подтверждением сказанного могут быть данные таблицы 4.

Таблиця 4. Індекс реальної зарплатної плати в 2008 році, в % до відповідного періоду попереднього року

Январь	Январь-Февраль	Январь-Март	Январь-Апрель	Январь-Май	Январь-Июнь	Январь-Июль	Январь-Август	Январь-Сентябрь	Январь-Октябрь
114,1	115,5	113,3	111,9	110,4	109,5	109,0	108,5	108,4	108,0

Висновки.

Поскольку проблемы организации заработной платы в условиях современных предприятий требуют безотлагательного решения, следует разработать и реализовать систему мероприятий, которые позволят добиться позитивных результатов в этой области. Эти мероприятия должны быть ориентированы, прежде всего, на:

- мотивацию работодателей к заключению коллективных договоров на предприятии, основанную на том, что коллективный договор является элементом социальной справедливости, под воздействием которого повышается эффективность производства, укрепляется дисциплина, улучшаются условия труда и социальной защиты, улучшается социально-психологический климат в коллективе;
- использование более высоких тарифных ставок, разработку и ввод эффективных форм и систем заработной платы, обеспечивающих достижение высоких конечных результатов и соответствие оплаты трудовому вкладу работника.

Осуществление этих важнейших социально-экономических задач требует коренного повышения уровня нормирования труда, перетарификации работ и повышения квалификационного уровня работников, улучшения условий труда и их более правильной оценки на каждом рабочем месте, эффективного использования механизма стимулирующих доплат и надбавок для учета личных качеств работника и его профессионального мастерства.

Істочники і література

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А Основи економіки праці.– К.: «Знання-Прес»,2000
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. - 3-ге вид., випр. і доп. – К.: Тов «Знання», 2007
3. Беззубко О., Манакина В. Усовершенствование системы оплаты труда: проблемы и пути решения // СЭ.-2007, №12, С.70-74
4. Коваль Н. Проблемы и перспективы развития в Украине профобучения кадров на производстве // ЭУ-2008-№6, С.80-87
5. Процевський О. Проблеми оплати праці у проєкті трудового Кодексу України // ЮВУ-2005 №47
6. www.ukrstat.gov.ua

Величко Т.Г.**НАПРЯМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ АПК РЕГІОНУ**

Постановка проблеми. Стан матеріально-технічного забезпечення є найважливішим елементом, який характеризує виробничі можливості підприємства. Адміністрація підприємств повинна постійно контролювати стан матеріально-технічної бази (основних засобів) і вживати всіх необхідних заходів щодо своєчасного й достатнього оновлення виробничого обладнання і техніки підприємства.

Стан вивчення проблеми. Оновлення матеріально-технічної бази підприємства, його основних засобів є об'єктом дослідження багатьох вітчизняних учених таких як: П.О. Антонюк, В.Г. Більський, О.А. Бондаренко, О.В. Дорофіїва, О.О. Зеленська, С.М. Зеленський, С.М. Кір'ян, В.В. Лагодієнко, Г.М. Підлицький, М.П. Побутко, О.В. Приліпка, П.Т. Саблук, І.І. Червен, В.Б. Шкляр та інші. Проте помітна кількість питань пов'язаних з вдосконаленням матеріально-технічного забезпечення на регіональному рівні поки що залишається не до кінця вирішеними. Саме це і визначило вибір теми даної статті.

Мета і завдання досліджень. Метою статті є вдосконалення матеріально-технічного забезпечення аграрних підприємств. Дана мета передбачає розгляд наступного завдання: на основі проведеного аналізу стану та шляхів оновлення основних виробничих засобів аграрних підприємств Миколаївської області розробку пропозицій з покращення ситуації.

Результати досліджень. Ступінь оновлення техніки і обладнання є одним з найважливіших показників, що характеризують загальний стан матеріально-технічного забезпечення підприємства, тому продовжуючи аналіз, необхідно розглянути, як знаходять своє відображення спричинені рядом факторів структурні зміни в складі основних засобів за показниками їх оновлення (табл. 1).

Слід відмітити, що вартість нових введених в дію основних засобів як по підприємствам продуктового під комплексу в цілому, так і окремо по сільськогосподарських, мисливських підприємств від загальної їх вартості складала в межах 1-8% , що є досить негативно. Критично низьке значення коефіцієнта оновлення техніки також свідчить про те, що велику частину техніки підприємств складають морально і фізично застарілі обладнання, яке неодноразово зазнавало капітальних ремонтів. Внаслідок значного