

У даній роботі було розроблено і запропоновано методичний підхід до визначення раціональної інтенсивності нарахування фіскальної та економічної амортизації базується на розрахуванні оптимального терміну експлуатації основних засобів.

Застосування такого підходу дозволить вітчизняним підприємствам здійснити обґрунтований вибір між прискореною та неприскореною системами нарахування амортизації у процесі бухгалтерського та податкового обліку основних засобів.

Список літератури: 1. *Бондар О.В.* Проблема формування амортизаційної політики в ринкових умовах господарювання / *О.В. Бондар* // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 1(43). – С. 382. 2. *Ванькович Д.В., Демчишак Н.Б.* Аналіз фінансових джерел формування інвестиційних ресурсів в Україні/Фінанси України / *Д.В. Ванькович, Н.Б. Демчишак.* – 2007. – № 7. – С. 72 – 84. 3. *Городянська Л.В.* Амортизація: функції, фінансовий механізм управління, концептуальні підходи до розробки загальної методики обліку амортизації / Актуальні проблеми економіки / *Л.В. Городянська.* – 2004. – № 2. – С. 57 – 68. 4. *Захарін С.В.* Удосконалення державної амортизаційної політики для стимулювання інвестиційної та інноваційної діяльності / Проблеми науки / *С.В. Захарін.* – 2007. – № 10. – С. 20 – 27.

Надійшла до редколегії 16.05.2010

УДК: 331.2

О.С. ВІНОГРАДСЬКА, студентка, НТУ «ХПІ»

Р.Г. МАЙСТРО, канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ»

ІННОВАЦІЙНА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

У даній статті розглянуті питання, які відображають шляхи ефективного поліпшення оплати праці персоналу

В данной статье рассмотрены вопросы, которые отображают пути эффективного улучшения оплаты труда персонала

In given article the question which is considered displays ways of effective improvement pay personnel work

Постановка проблеми. Метою проблеми оплати праці є її організація і ефективність.

Для здійснення цієї мети необхідно виконати наступні завдання:

1. Необхідно визначити суть заробітної плати її формування, визначити основні принципи організації заробітної плати.
2. Вивчити елементи оплати праці.
3. Усунення механізмів, які стимулюють активність, ініціативу та самостійність працівника в виробничому процесі.
4. Поліпшити організацію оплати праці, а також державне регулювання.

У розв'язання цього завдання входить:

1. Дослідження методології і практики побудови систем оплати праці на підприємствах.
2. Аналіз системи оплати праці.

У зв'язку з цим дієве питанням стимулювання та систем заохочень в оплаті праці є дуже актуальним.

В статті використано аналіз теоретичних підходів до організаційних заходів на підприємстві щодо оплати праці.

Аналіз останніх досліджень. В даний час така проблема, як ефективність оплати праці персоналу є дуже актуальною. Багато вчених переймаються цією проблемою, впроваджують різноманітні заходи, які б могли покращити рівень оплати працівників.

Доведено, що рівень заробітної плати залежить безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, і що вони є індикатором, який визначає загальний життєвий рівень працівників. Її стан та форма реалізації, частка у валовому національному продукті багато в чому залежать також від можливості розвитку економіки взагалі.

В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили, вона стає дедалі вагомим чинником відтворення суспільного виробництва. Дослідженнями питань ефективності оплати праці займалися такі вчені, як Абрамов В. М., Данюк В. М., Колот А. М., Васильченко В. С.

Виклад основного матеріалу дослідження Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу [1].

Під час проведення аналізу було виявлено, що заробітна плата виступає, як один із основних регулювальників ринку праці. Однак аналізу і оцінці впливу зарплат на ринок праці й передусім, на зайнятість в Україні не приді-

ляється належна увага, що призводить до негативних наслідків – прискореного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці, зубожіння більшості населення [2].

В ході проведення аналізу було відмічено, що під час економічної реформи, коли відбувається корінна зміна організації оплати праці, проблемі вдосконалення нормування стало приділятися значно менше уваги з боку, як державних органів, так і роботодавців.

Існує поширена думка, що в умовах переходу до ринкових відносин норми втрачають своє значення, оскільки вони не виконують функцію регулювання заробітної плати.

Перехід переважно до економічних методів управління, послідовна демократизація суспільного життя висунули на перший план правові заохочення в оплаті праці, як найбільш ефективні.

Актуалізація заохочувальних норм у методі правового регулювання оплати праці пояснюється, передусім тим, що при використанні адекватних людській природі стимулів діяльності і відсутності жорсткого контролю, особі надається велика свобода для прояву ініціативи і творчої активності [3].

Таким чином, механізм заохочувальної дії можна розглядати як своєрідний стимулятор позитивного варіанту поведінки. Суспільством на заробітну плату покладено значні функції щодо розвитку та вдосконалення робочої сили людини – відтворювальну і стимулюючу [4].

Першочергові перетворення в організації оплати праці слід провести, щоб вона відповідала сучасним умовам господарювання: перш за все треба остаточно відмовитися від використання гарантованих тарифних ставок і посадових окладів. Саме вони виступають головним обмеження розмірів заробітної плати і зацікавленості персоналу в розвитку і реалізації наявних здібностей. Що стало підставою для такого негативного відношення до ставок і окладів? Вони багато десятиліть домінували у сфері матеріального стимулювання. Виділимо в цьому плані декілька аспектів.

Річ у тому, що перевищення міри праці, за яку виплачується ставка або оклад, або не припускає збільшення і не супроводжується зростанням його оплати, або це збільшення незначне і слабо відчутно для робітників. Тому тарифні ставки і посадові оклади працівники традиційно пов'язують з тим граничним рівнем кількості і якості праці, перевищення якої матеріально не вигідно для них. При цьому часто спрацьовує принцип: навіщо працювати більше і краще, якщо все одно отримаєш не більше встановленої ставки або окладу.

Постає питання: « Чи варто досягати необхідних результатів, визначених тарифною системою, адже і без цього робітник, як мінімум отримає, гарантовану ставку або оклад»? Такий механізм організації і виплати ставок і окладів, природно, розслабляє, розхолоджує і не зацікавлює працівників у високопродуктивній праці. Більш того, з урахуванням сказаного, оклад не у всьому відповідає економічному закону розподілу по праці в його класичному розумінні і принципу соціальної справедливості, оскільки допускає рівну винагороду за нерівну працю.

Це є однією з основних причин неповного використання працівниками своїх фізичних і інтелектуальних здібностей. Чимала кількість працівників не упевнена, в залежності заробітної плати від продуктивності праці.

Встановлення тарифних ставок і посадових окладів в більшій мірі відповідає не економічним, а командно-адміністративним методам господарювання, коли засоби, призначені на оплату праці, централізовано видаються «зверху» частіше без урахування зв'язку їх розмірів з кінцевими результатами роботи підприємств і трудовим внеском конкретних працівників.

Виходячи з тієї найважливішої ролі, яка відводиться інноваційному прогресу у вирішенні соціально-економічних проблем, доцільно як виняток зберегти преміювання за розробку, впровадження і освоєння нової техніки і технології. Його джерелом повинні бути не ФОП, який розподіляється за формулами відповідно до встановлених співвідношень в оплаті праці різної якості, а спеціальний фонд, формований із засобів, одержаних від впровадження інновацій в виробництво.

Під час проведення аналізу було виявлено, що розвиток соціально-трудових відносин багато в чому залежить від рівня оплати праці. Удосконалення цих відносин, політика грошових доходів населення повинні ґрунтуватися на реальній вартості праці, щоб усунути існуючі сьогодні диспропорції на споживчому ринку і мотивації до праці. Тому політика оплати праці підприємств, організацій та інших суб'єктів господарювання, яка формується і реалізується на базі закону України «Про оплату праці» має враховувати стратегічні і тактичні цілі діяльності конкретних підприємств, їхню галузеву специфіку, абсолютні розміри, географічне розміщення, ступінь інтеграції, рівень соціального розвитку трудового колективу.

Розвиток ринкових відносин повинен супроводжуватися посиленням соціальної захищеності працівників. Стосовно заробітної плати, це виражається перш за все в тому, щоб рівень оплати забезпечував нормальне відтворення

робочої сили відповідної кваліфікації, а зростання прибутку здійснювалося не за рахунок надмірної інтенсивності праці працівника, а за рахунок раціональної організації виробничого процесу і підвищення технічного рівня виробництва, полегшення процесів праці [4].

Для того, щоб робітники мали певний заохочувальний стимул потрібна соціальна захищеність працівників в умовах ринкової економіки, яка полягає також і в тому, щоб йому були надані всі можливості для зростання індивідуальної заробітної плати за рахунок підвищення особистих результатів праці з урахуванням державних гарантій мінімальної оплати праці і угод профспілкових організацій з адміністрацією.

Критерій економічної ефективності організації заробітної плати – випереджаюче зростання госпрозрахункового доходу над фондом оплати праці. У тих випадках, коли таке випередження не забезпечується, необхідні ретельний аналіз причин і розробка додаткових заходів, направлених або на збільшення прибули, або на зниження витрат на оплату праці.

Щодо компенсація за невчасно виплачену заробітну плату (у межах установлених законодавством норм) прибутковим податком не оподатковується.

Оскільки компенсація робітникам утрати частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати встановлена чинним законодавством, то сума зазначеної компенсації ставиться до валових витрат підприємства відповідного звітного (податкового) періоду відповідно до ст. 5 Закону про податок із прибутку.

Правильно організувати в сучасних умовах заробітну плату на підприємстві неможливо без її основоположного елементу – нормування праці, яке дозволяє встановити відповідність між об'ємом витрат праці і розміром його оплати в конкретних організаційно-технічних умовах.

Висновок.

Таким чином на основі здійсненого аналізу визначено:

1. Необхідно раціонально організувати виробничий процес;
2. Підвищувати технічний рівень виробництва, забезпечити соціальну захищеність робітників з боку держави, та можливість кар'єрного росту.

При цьому необхідно, щоб робітники мали певний заохочувальний стимул та запоруки з питань соціальної захищеності працівників в умовах ринкової економіки, яка полягає також і в тому, щоб йому були надані всі можливості для зростання індивідуальної заробітної плати за рахунок підвищення осо-

бистих результатів праці, своєчасні виплати за виконану роботу. А найголовніше те, що на зміну тарифним ставкам чи окладам впроваджувались інноваційні системи, які зможуть справедливо оцінити затрачену силу робітника на основі істинної кваліфікації і нарахувати гідну заробітну плату.

Список літератури: 1. Закон України від 24.03.1995р. №108./95-ВР «Про оплату праці», зі змінами і доповненнями. 2. Васильченко В.С. Ринок праці та зайнятість / В.С. Васильченко. – К., – 1996, С. 256 – 280. 3. Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринкової економіки / В.М. Абрамов, В.М. Данюк, А.М. Колот. – Одеса, – 1995. – 356 с. 4. Нормування праці / [В. М. Абрамов, В.М. Данюк, А.М. Гриненко та ін]. – К., – 1995. – 458 с.

Надійшла до редколегії 16.05.2010

УДК 658.012

П.О. ГУТКОВ, студент НТУ «ХП»;
Е.Ю. ЛІТВЯК, студент НТУ «ХП»

ІНОВАЦІЙНИЙ МЕТОД ДО УПРАВЛІННЯ ПЛИННОСТІ КАДРІВ

У статті розглянута система керування персоналом, дана оцінка значимості плинності кадрів на підприємстві й обкреслені напрямки збільшення ефективності діяльності організації в цій сфері. Наведено поетапне планування по зниженню плинності кадрів на підприємстві

В статье рассмотрена система управления персоналом, дана оценка значимости текучести кадров на предприятии и очерчены направления увеличения эффективности деятельности организации в этой сфере. Приведено поэтапное планирование по снижению текучести кадров на предприятии

In article the control system of the personnel is considered, the estimation of the importance of turnover of staff at the enterprise is given and directions of increase in efficiency of activity of the organisation in this sphere are outlined. Stage-by-stage planning on decrease in turnover of staff at the enterprise is resulted

Постановка проблеми. При аналізі плинності робочої сили загалом прийнято починати з поняття «руху кадрів». Під рухом кадрів підприємства (у даній статті не буде розглядатися внутрішній рух) будемо розуміти сукупність всіх випадків надходження на підприємство працівників ззовні й всіх випадків вибуття за межі підприємства [1].

Ця проблема привертала увагу економістів у зв'язку з тим безсумнівним збитком, що плинність наносить народному господарству країни. Під