

МЕЗЕНЦЕВА Н. М.

к. е. н., доцент

Криворізький факультет ДВНЗ «Запорізький національний університет»

ХАРОЧКИНА О. В.

студентка

Криворізький факультет ДВНЗ «Запорізький національний університет»

УПРАВЛІННЯ ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

У статті досліджена система оплати праці та її використання в різних умовах виробництва на підприємствах харчової промисловості України, за яких застосування системи оплати праці є доцільним та має мотиваційний вплив на діяльність до підвищення трудової активності працівників харчової промисловості.

Ключові слова: заробітна плата, мотивація, трудова активність, харчова промисловість.

МЕЗЕНЦЕВА Н. Н.

к. э. н., доцент

Криворожский факультет ГВУЗ «Запорожский национальный университет»

ХАРОЧКИНА О. В.

студентка

Криворожский факультет ГВУЗ «Запорожский национальный университет»

УПРАВЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ВЕДЕНИЯ ХОЗЯЙСТВА

В статье исследована система оплаты труда и ее использование у разных условиях производства на предприятиях пищевой промышленности Украины, в которых применение системы оплаты труда является целесообразным и имеет мотивационное влияние на деятельность по повышению трудовой активности работников пищевой промышленности.

Ключевые слова: заработная плата, мотивация, трудовая активность, пищевая промышленность.

MEZENTSEVA N. N.

candidate of economical sciences, associate professor

Faculty of SHEE «Zaporizhzhya national university» in Krivyi Rih

HAROSHKINA O. V.

student

Faculty of SHEE «Zaporizhzhya national university» in Krivyi Rih

MANAGEMENT OF SALARIES AT ENTERPRISES IN MODERN CONDITIONS OF MANAGING

In the article the investigational system of payment of labour and its using at the different terms of production on the enterprises of food industry of Ukraine, for which application of the system of payment of labour is expedient and has a motivational influence on activity to the increase of labour activity of workers of food industry. A wage rate is analysed on the enterprises of food industry and on the basis of it the considered ways of perfection in relation to the improvement of activity of enterprises of food industry.

Keywords: salaries, motivation, labour activity, food industry.

mez_nn@mail.ru

Постановка проблеми. Харчова промисловість є основною переробною ланкою агропромислового комплексу, що забезпечує переробку сільськогосподарської сировини. Це складна за структурою та розміщенням основних центрів галузь господарського комплексу України. За період ринкового реформування економіки в харчовій промисловості, як і в

інших галузях, відбувалися певні зміни, які не завжди мали позитивний ефект. Обумовлені вони були наслідками планової економіки – низьким технологічним рівнем виробництва за високого ступеня використання основних засобів, неконкурентоспроможністю вітчизняної продукції на зовнішньому ринку та незавершеністю ринкових реформ, які проводились без урахування специфіки харчової промисловості. Тому на сьогодні гостро постає питання підвищення економічної ефективності розвитку підприємств харчової промисловості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення наукових літературних джерел з досліджуваної проблеми показало, що суттєві пропозиції практичного характеру з проблем оплати праці на підприємствах харчової промисловості розглядаються в багатьох наукових працях Ганза І. [1], Кучер Л. Р. [5], Пашнюк Л. О. [6] та ін., проте на сучасному етапі господарювання промислового комплексу України багато аспектів цієї важливої проблеми вимагають подальших поглиблених досліджень з метою економічної ефективності розвитку підприємств харчової промисловості.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження даної статті є аналіз системи оплати праці на підприємствах харчової промисловості України та виявлення основних проблем забезпечення заробітною платою підприємств цієї галузі для ефективного господарювання в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Харчова промисловість – одна з найбільших та найважливіших галузей промисловості України. Від рівня її розвитку, стабільності функціонування залежить стан економіки і продовольча безпека держави, розвиток внутрішнього і зовнішнього ринків, рівень життя населення [2, с. 23].

Економічна роль харчової промисловості в розвитку економіки визначається, насамперед, тим, що вона забезпечує населення продовольством промислового виробництва. Вона нараховує 25 різних галузей. За вартістю валової продукції (майже 20 %) вона поступається тільки машинобудуванню і металообробці, за кількістю промислового виробництва потенціалу (10,1 %) займає третє місце в структурі промислового комплексу, а за вартістю промислово-виробничих фондів – п'яте. Харчова промисловість поділяється на борошномельну, круп'яну, хлібопекарську, цукрову, олійно-жирову, плодоовочево-консервну, м'ясну, молочну, харчосмакову, кондитерську, виноробну та інші [6, с. 84–88; 3, с. 294].

Важливим елементом механізму управління персоналом на підприємствах харчової промисловості є визначення індивідуальної заробітної плати, а отже, і використання систем оплати праці на підприємстві.

Під системою оплати праці розуміють спосіб обчислення розмірів винагороди, належної виплати працівникам відповідно до витрат праці, а в деяких випадках – до її результатів. На підприємствах системи оплати праці встановлюються в колективному договорі.

У процесі управління персоналом на основі заробітної плати важливе значення має темп зростання середньої заробітної плати за одну оплачену годину, який відображає міру оцінки праці працівників різних видів економічної діяльності [1, с. 20].

Якщо аналізувати розмір заробітної плати на підприємствах харчової промисловості (при всіх передбачених законодавством доплатах за роботу в нічний та вечірній час, за роботу у вихідні дні, за інтенсивність праці тощо) сьогодні, як і в попередні роки, то він залишається нижчим від середнього по Україні та в промисловості (табл. 1).

Характеристики соціально-економічного розвитку регіонів відповідним чином впливають на показники використання трудових ресурсів, доходів населення, заробітної плати. Так, у 2013 р. найбільший рівень середньої заробітної плати зареєстрований в Донецькій області в липні – 3689 грн, в Київській у березні – 3370 грн, в Луганській в липні – 3282 грн. В цих областях рівень середньої заробітної плати перевищує рівень середньої заробітної плати в цілому по Україні.

Економічна діяльність – це процес поєднання дій, які призводять до отримання відповідного набору продукції чи послуг. В свою чергу, економічна діяльність поділяється на окремий вид діяльності і може складатись з єдиного простого процесу, наприклад,

ткацтва, а може охоплювати й цілий ряд процесів, кожний з яких входить до відповідної категорії класифікації. Наприклад, виробництво автомобілів вважається окремим видом діяльності незважаючи на те, що це комплексний виробничий процес, який охоплює лиття, ковальські роботи, зварювання, складання, фарбування тощо. Якщо виробництво окремих елементів (двигунів, коробок передач, меблів, приладів) є складовою частиною одного й того самого процесу виробництва, то всі процеси разом розглядаються як єдиний вид діяльності і на основі цього поняття розглянемо середньомісячну заробітну плату за видами промислової діяльності, а саме переробну промисловість, в порівнянні з іншими видами промисловості (табл. 2).

Таблиця 1

Середньомісячна заробітна плата у регіонах за січень-серпень 2013 р. (в розрахунку на одного штатного працівника, грн.) [4]

Назва регіонів	Січень	Лютий	Бере-зень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень
Україна	3000	3012	3080	3116	3143	3181	3215	3222
Автономна Республіка Крим	2787	2572	2627	2660	2708	2757	2790	2808
Вінницька	2369	2377	2431	2463	2499	2548	2596	2602
Волинська	2341	2329	2369	2397	2423	2476	2523	2542
Дніпропетровська	3072	3157	3201	3229	3249	3275	3302	3310
Донецька	3485	3458	3544	3610	3631	3656	3689	3683
Житомирська	2314	2320	2363	2392	2437	2491	2524	2529
Закарпатська	2260	2277	2339	2368	2389	2455	2493	2506
Запорізька	2874	2950	2992	3012	3023	3062	3094	3104
Івано-Франківська	2452	2438	2500	2530	2564	2622	2658	2664
Київська	3180	3226	3313	3348	3338	3355	3370	3362
Кіровоградська	2349	2346	2395	2436	2470	2515	2559	2563
Луганська	3121	3101	3167	3194	3220	3246	3282	3296
Львівська	2490	2502	2584	2632	2652	2691	2729	2742
Миколаївська	2869	2941	2944	2952	2971	3008	3042	3047
Одеська	2746	2717	2782	2796	2826	2869	2888	2894
Полтавська	2820	2788	2835	2858	2881	2907	2946	2953
Рівненська	2513	2655	2671	2685	2705	2754	2789	2800
Сумська	2470	2453	2503	2530	2570	2603	2648	2663
Тернопільська	2091	2105	2150	2181	2211	2271	2298	2312
Харківська	2717	2720	2801	2837	2857	2889	2923	2931
Херсонська	2248	2246	2294	2322	2352	2405	2427	2430
Хмельницька	2335	2397	2419	2447	2481	2540	2579	2592
Черкаська	2426	2427	2472	2506	2546	2606	2643	2648
Чернівецька	2221	2236	2270	2300	2322	2380	2416	2434
Чернігівська	2268	2261	2335	2359	2396	2439	2468	2476
м. Київ	4561	4610	4743	4804	4840	4882	4933	4946
м. Севастополь	2766	2786	2871	2886	2930	2976	2994	3010

Середньомісячна заробітна плата переробної промисловості за січень-серпень 2013 р. коливалася від 3074 до 3265 грн. А в порівнянні з промисловими підприємствами вона є меншою ніж інші види, наприклад, розглянувши добувну промисловість кам'яного та бурого вугілля за серпень 2013 р. рівень середньої заробітної плати склав 5641 грн, або рівень заробітної плати за серпень 2013 р. у виробництві основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів склав 5217 грн.

Порівняно з попереднім 2012 р. середньомісячна заробітна плата у 2013 р. зросла в середньому по галузі на 13,4 %, що нижче відповідного показника в цілому по Україні (14,9 %) та у харчовій промисловості (13,9 %) [4].

Середньомісячна заробітна плата за видами промислової діяльності (в розрахунку на одного штатного працівника, грн.) за січень-серпень 2013 р. [4]

Вид діяльності	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень
Промисловість	3539	3559	3604	3635	3651	3664	3697	3711
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	5062	4958	5028	5078	5103	5110	5165	5196
з них добування кам'яного та бурого вугілля	5461	5357	5419	5465	5467	5475	5541	5641
Переробна промисловість	3074	3089	3145	3179	3200	3220	3252	3265
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	2851	2840	2945	2975	3007	3042	3072	3078
текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	1737	1747	1757	1778	1780	1792	1820	1830
виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	2436	2492	2574	2612	2639	2700	2725	2747
виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	4078	4025	4159	4187	4235	4258	4354	4362
виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	3627	3461	3487	3506	3579	3587	3611	3621
виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	4904	4924	4993	5092	5095	5112	5200	5217
виробництво гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції	2439	2528	2590	2656	2707	2737	2785	2809
металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування	3822	4039	4026	4041	4068	4079	4104	4119
виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	3079	3383	3506	3546	3379	3278	3233	3195
виробництво електричного устаткування	2551	2678	2789	2857	2864	2889	2941	2971
виробництво машин і устаткування, не віднесені до угруповань	3033	3033	3075	3111	3112	3129	3167	3187
виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів	3035	3099	3145	3187	3196	3216	3254	3259
виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування	3263	2725	2790	2826	2853	2870	2906	2928
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	4242	4439	4418	4420	4414	4406	4419	4420
Водопостачання, каналізація, поводження з відходами	2674	2627	2666	2682	2695	2703	2728	2748

Очевидно, що міста з традиційно великим розвитком промисловості і інфраструктури відрізнятимуться і більш високим рівнем життя Дніпропетровськ, Одеса, Львів, Харків – міста, які можна назвати регіональними «осередками» грошей, можливостей і умов ведення бізнесу. Природно, що рівень життя там буде нижчий, ніж в столиці. Але в той же час істотно вище, ніж в інших містах.

В Україні стає все більше так званих «депресивних регіонів», звідки від'їжджають люди у пошуках кращого життя, а часто – щонайменшої можливості просто прогудувати сім'ю, й логічно, що рівень життя там набагато нижче.

Отже, в інтересах виживання і гнучкого реагування на динамічно мінливі ринкові умови, підвищення стійкості й адаптаційної здатності в задоволенні споживчого попиту, подолання відставання в розвитку техніки і технології, у забезпеченні високої якості продукції, що випускається, і наданих послуг підприємства повинні цілеспрямовано проводити організаційні зміни. Завдяки цьому переборюється інертність і застій у структурах управління, у сформованій системі зв'язків і відносин. Залежно від конкретних обставин ці зміни можуть бути частковими, що стосуються окремих служб і організацій, певних видів діяльності, чи радикальними, коли під впливом бурхливого і навіть стрибкоподібного розвитку навколишньої ринкової обстановки умов конкуренції потрібна глибока і багатобічна реорганізація.

Розробка стратегії і послідовне здійснення організаційних змін самі по собі є предметом самостійного дослідження, аналізу, прогнозування і програмно-цільового

управління. Узагальнення накопичених методичних підходів і досвіду проведених реорганізацій дає можливість у концентрованій формі подати масштаб і охоплюване коло робіт (заходи, які намічаються), етапи їхнього здійснення, критерії оцінки результатів, які використовуються.

Важливо підкреслити, що реорганізація підприємства не може проводитися моментально, раптово, без глибокої і всебічної попередньої роботи фахівців різного профілю на основі заздалегідь розроблених програм і комплексу обґрунтованих заходів. Вона повинна передбачати цілий ряд етапів, що охоплюють підготовку, збирання інформації, визначення напрямків роботи і їхніх наслідків, організаційно-технічне і соціальне проектування, практичну реалізацію підготовлених проектів. Намічені етапи повинні здійснюватися послідовно. Завершення кожного етапу являє собою важливий рубіж у виконанні всього проекту.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розробок у даному напрямку. Діюча на підприємствах харчової промисловості система оплати праці має сприяти реалізації інтересів як роботодавця, так і працівників. В інтересах першого система оплати праці має спрямовувати зусилля працівників на досягнення тих показників трудової діяльності, на які розраховує роботодавець. До таких показників слід віднести передусім випуск необхідної кількості продукції у визначені строки, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції на базі підвищення її якості та зниження витрат у розрахунку на одиницю продукції. В інтересах працівника система оплати праці має надавати йому можливість підвищення матеріального достатку залежно від трудового внеску, реалізації наявних здібностей, досягнення якомога повнішої самореалізації як особистості. Залежно від того, наскільки повно діючі системи оплати праці забезпечують одночасну реалізацію інтересів роботодавців і найманих працівників, їх можна поділяти на заохочувальні, гарантуючі та примусові [5, с. 64].

Заохочувальними є ті системи оплати праці, організаційно-економічний механізм побудови яких забезпечує одночасне вирішення трьох завдань:

- 1) спонукає працівників до підвищення трудової активності, збільшення трудового внеску;
- 2) забезпечує безпосередній зв'язок між трудовим внеском і величиною винагороди за послуги праці;
- 3) оптимізує досягнення інтересів роботодавців і найманих працівників.

Список використаних джерел

1. Ганза І. Використання систем оплати праці на підприємствах харчової промисловості / І. Ганза // Економіка. – 2011. – № 6 (113). – С. 19–23.
2. Дашко І.М. Необхідність управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості / І.М. Дашко // Економіка харчової промисловості. – 2012. – № 3(15). – С. 23–26.
3. Дашко І.М. Сучасний стан використання трудового потенціалу підприємства харчової промисловості / І.М. Дашко // Сталий розвиток економіки. – 2012. – № 4 (14). – С. 294–300.
4. Зведені показники (2009–2012 рр.) [Електронний ресурс] // Харчова промисловість / Державний комітет статистики. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
5. Кучер Л.Р. Макроекономічні чинники мотивації праці персоналу торговельних підприємств / Л.Р. Кучер // Торгівля, комерція, підприємництво : зб. наук. праць. – Львів, 2009. – Вип. 10. – С. 102–107.
6. Пашнюк Л.О. Проблеми ресурсного забезпечення підприємств хлібопекарської промисловості / Л.О. Пашнюк // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 2(81). – С. 84–88.