



Детальне розкриття зазначених об'єктів у Наказі значно підвищить якість облікового процесу, сприятиме уніфікації роботи всіх структурних підрозділів страхової компанії та забезпечить достовірність даних бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності.

Наразі на діяльність іноземних страхових компаній у країні накладено певні обмеження, але з їх зняттям вітчизняним компаніям треба буде працювати в умовах дійсної конкуренції, якої зараз майже немає. Це вимагає розширення як номенклатури послуг, збільшення обсягів страхування та підвищення величини статутного капіталу страховиків, так і вдосконалення нормативної бази обліку та звітності страхових компаній.

Дане дослідження не є завершальним та потребує подальшого розгляду.

*Наук. керівн. Часовнікова Ю. С.*

**Література:** 1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14> 2. Голов С. Застосування міжнародних стандартів фінансової звітності в страховому секторі / С. Голов // Бухгалтерський облік і аудит. – 2010. – № 4. – С. 10–19. 3. Про страхування : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80>. 4. Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2664-14>. 5. Методичні рекомендації щодо розкриття інформації про діяльність страховиків [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/dod\\_8000.pdf](http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/dod_8000.pdf). 6. Методичні рекомендації щодо системи управління та розкриття інформації фінансовими установами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua-info.biz/legal/basehw/ua-wmtqzt.htm>. 7. Про затвердження форми декларації з податку на доходи (прибуток) страховика та Порядку її складання : Наказ ДПА України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.dtk.ua/ua/accounting/reposts/20489>. 8. Прокопенко Ж. В. Нормативно-правове забезпечення бухгалтерського обліку страхових резервів страхових компаній / Ж. В. Прокопенко, Т. С. Суботенко // Вісник ЖДТУ. – 2012. – № 1 (59). – С. 163–165.

---

**Кулик В. Ю.**

УДК 657.471.12

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **РОЛЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА**

*Анотація. Розглянуто сутність оплати праці як складової діяльності господарюючих суб'єктів, а також різні підходи до визначення поняття "трудові ресурси". Проаналізовано стан і динаміку показників ринку праці за п'ять років та визначено вплив заробітної плати на трудовий потенціал підприємства.*

*Аннотация. Рассмотрена сущность оплаты труда как составляющая деятельности хозяйствующих субъектов, а также различные подходы к определению понятия "трудовые ресурсы". Проанализировано состояние и динамика показателей рынка труда за пять лет и определено влияние заработной платы на трудовой потенциал предприятия.*

*Annotation. The essence of remuneration as part of the economic activity of economic agents, as well as different approaches to the definition of human resources were studied. The state and dynamics of the labor market indicators for five years were analysed and the impact of wages on the labour potential of the enterprise was identified.*

*Ключові слова: трудові ресурси, праця, оплата праці, форми оплати праці, продуктивність праці.*

У сучасних умовах господарювання оплата праці є важливою складовою ринкових відносин, концентрованим вираженням ефективності економіки і соціальної політики держави, інтегральним показником якості та результативності впроваджених реформ. Як багатоаспектна категорія, поняття "оплата праці" призначене відігравати важливу роль у житті суспільства.

Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. Невід'ємною частиною ресурсного потен-

---

© Кулик В. Ю., 2013

ціалу підприємства є трудові ресурси, ефективність роботи яких впливає на загальну діяльність підприємства та визначає ефективність його роботи.

Поняття оплати праці та трудових ресурсів тісно пов'язані між собою, оскільки від правильної організації оплати праці залежить зацікавленість працівників у кінцевому результаті своєї праці, а відтак і безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни в цілому.

Дослідження та розвиток окремих аспектів з оплати праці та її впливу на трудовий потенціал підприємства наведені в роботах таких вітчизняних вчених, як: Богиня Д. П., Буряк П. Ю., Заславська Т. І., Касимовський Є. В., Качан Є. П., Лукашевич В. М., Махсма М. Б., Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х., Михайлова Г. О., Болотіна Н. Б., Прокопенко В. І. Серед зарубіжних вчених варто зазначити праці Михайленкова О. В., Асташкевича Е. Т., Завгороднього В. П., Долгушкина Н. К., Д. Добією (D. Dobija), В. Персем (Van Peurseem K. A.), Каплана Р. С., Нортон Д. П. та ін.

Метою дослідження є узагальнення й критична оцінка чинних теоретичних положень сутності поняття праці та її впливу на трудовий потенціал підприємства.

Предмет дослідження – теоретичні і методичні підходи та рекомендації щодо визначення поняття "трудові ресурси" та "оплата праці".

Об'єктом дослідження є рівень та динаміка показників ринку праці на підприємствах України.

Основними завданнями при дослідженні даної теми є: розкрити сутність категорій праця, оплати праці, трудові ресурси, визначити вплив оплати праці на трудовий потенціал підприємства шляхом аналізу статистичних даних, зробити висновки щодо впливу оплати праці на трудові ресурси.

У процесі дослідження використано такі загальнонаукові методи пізнання: спостереження, порівняння, абстракції, індукції і дедукції, вимірювання взаємозв'язків, поєднання аналізу та синтезу.

Ринкова система господарювання передбачає необхідність чіткої регламентації її соціальної складової, зокрема в частині облікового відображення виплат працівникам як форми прояву соціальних гарантій для суб'єктів соціально-трудова відносин. Вирішення даного проблемного питання спричинить прирощення національного багатства країни через відповідне відтворення людського капіталу як елемента його структури.

Таким чином, для більшого розуміння сутності заробітної плати та трудових ресурсів необхідно розглянути підходи до їх визначення різних науковців у різних наукових виданнях. Визначення наведені в табл. 1 та 2.

Таблиця 1

#### Визначення сутності поняття трудові ресурси

№ п/п	Автори	Визначення
1	Богиня Д. П. [1]	Основна продуктивна сила суспільства, найактивніша в економічному відношенні частина населення, що складається з трудящих міста й села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту
2	Буряк П. Ю. [2]	Працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві
3	Заславська Т. І. [3]	Сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах виробничих відносин
4	Качан Є. П. [4]	Частина працездатного населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності

Таблиця 2

#### Визначення сутності поняття заробітна плата

№ п/п	Автори	Визначення
1	Закон України "Про оплату праці" зі змінами № 3258-VI від 21.04.2012 р. [5]	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовій формі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
2	Кодекс Законів України про працю, затверджений Верховною Радою України зі змінами від 4 липня 2013 року № 406-VII [6]	Заробітна плата – це трудовий дохід для працівника, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили
3	Болотіна Н. Б. [7]	Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства та найманим працівником з приводу новоствореної вартості
4	Прокопенко В. І. [8]	Заробітна плата – економічна форма, яка застосовується суспільством для встановлення міри праці та міри заохочення
5	Михайленков О. В. [9]	Заробітна плата – це елемент ринку праці, ціна, за якою працівник продає послуги робочої сили, тобто виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили

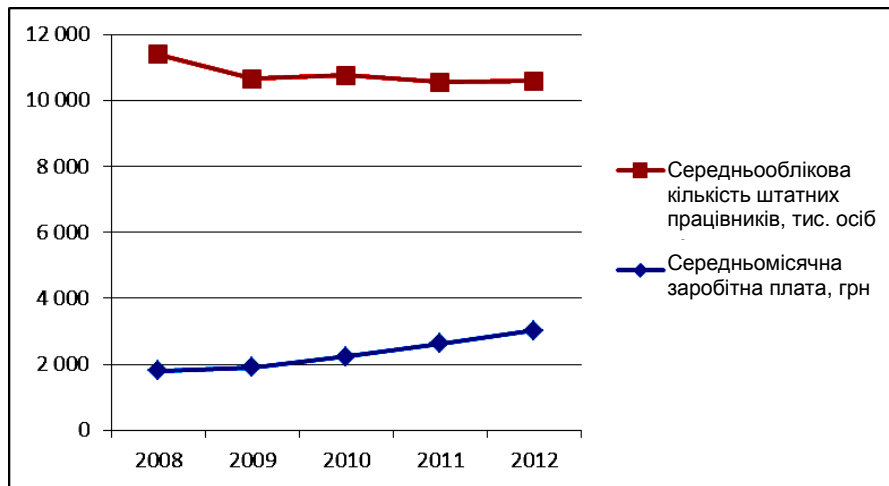
Виходячи з наведених визначень, можна сказати, що поняття оплати праці та трудові ресурси неможливо відокремити, оскільки ці поняття перетинаються між собою.

Наочно залежність та вплив даних понять можна подати у вигляді графіка (рисунок). Дані для графіка наведено у табл. 3 [10].

Таблиця 3

**Показники ринку праці за 2008 – 2012 рр.**

Роки	Середньомісячна заробітна плата, грн	Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб
2008	1 806	11 390
2009	1 906	10 653
2010	2 239	10 758
2011	2 633	10 556
2012	3 026	10 589



**Рис. Середньомісячна заробітна плата та рівень зайнятості населення за 2008 – 2012 рр.**

Виходячи з даних табл. 3, можна сказати, що починаючи з 2008 року середньомісячна заробітна плата протягом п'яти років має тенденцію до збільшення, але враховуючи темпи зростання індексу інфляції це зростання невелике. Але не дивлячись на це, середньооблікова чисельність персоналу в середньому по українських підприємствах у цілому з кожним роком зменшується. Максимальна чисельність персоналу припадає на 2008 рік. Вже з 2009 року чисельність зменшується, що пов'язано з початком кризи 2008 року і в подальшому має незначні коливання. Так, найменша чисельність припадає на 2011 рік. Така негативна динаміка пов'язана зі збільшенням автоматизації у процесах виробництва на підприємствах, яка потребує мінімальну кількість висококваліфікованих працівників.

Таким чином, можна сказати, що заробітна плата напряду не впливає на трудові ресурси підприємства та потенціал працівників. Її рівень і розмір має вплив тільки на стимулювання до праці і на зацікавленість працівника в кінцевому результаті своєї праці. Але це є суб'єктивною думкою, яка потребує окремого дослідження. Навіть при зростанні оплати праці чисельність працівників зменшується, але це вже пов'язано із фінансовим станом самого підприємства та його становищем у своїй галузі, що залежить від економічного розвитку країни в цілому.

*Наук. керівн. Черноіванова Г. С.*

**Література:** 1. Богиня Д. П. Основи економіки праці: [навч. посібн. для студентів економічних спеціальностей] / Д. П. Богиня. – К.: Знання-Прес, 2011. – 211 с. 2. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудові відносини: [навч. посібн.] / П. Ю. Буряк. – К.: ЦУЛ, 2004. – 440 с. 3. Економіка праці і соціально-трудові відносини / Т. І. Заславська. – К.: Вища школа, 2009. – 248 с. 4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навч. посібн.] / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.]; за ред. Є. П. Качана. – К., 2009. 5. Про оплату: Закон України праці зі змінами № 3258-VI від 21.04.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим

доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/main/index>. 6. Кодекс законів про працю України, затверджений Верховною Радою України зі змінами від 4 липня 2013 року № 406-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kzot.srochno.ua>. 7. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2005. – 381 с. 8. Прокопенко В. І. Трудове право України : [підручник] / В. І. Прокопенко. – 2-ге вид., стер. – Х. : Консум, 2000. – 327 с. 9. Михайленков О. В. Економічна сутність та аналіз заробітної плати / О. В. Михайленков // Агросвіт. – 2010. – № 2. – С. 46–48. 10. Річні показники ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.

УДК 331.211

**Петрусенко М. О.**

Студент 4 курса  
факультета економіки і права ХНЭУ ім. С. Кузнеця

## **ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

*Аннотация. Рассмотрена сущность сдельной, повременной и смешанной оплаты труда, систематизированы их преимущества и недостатки, что способствует эффективной организации оплаты труда и обоснованному выбору отечественными предприятиями форм и систем оплаты труда.*

*Анотация. Розглянуто сутність відрядної, погодинної і змішаної оплати праці, систематизовано їх переваги і недоліки, що сприяє ефективній організації оплати праці та обґрунтованому вибору вітчизняними підприємствами форм і систем оплати праці.*

*Annotation. The essence of the piece-rate, time based and combined labour payment is studied. Advantages and disadvantages of these forms of payment are systematized which contributes to the effective organization of labour remuneration and reasonable selection of the forms and systems of labour remuneration by domestic companies.*

*Ключевые слова: труд, оплата труда, стимул, материальное стимулирование.*

Изучение и усовершенствование систем оплаты труда является неотъемлемой частью управленческой деятельности. Кроме того, знание условий организации оплаты труда и умение применять их на практике способствует повышению эффективности производственного процесса.

Вопросы материального стимулирования рассматривались в трудах таких ученых, как: А. Маслоу, Ш. Риши, П. Мартин, Т. Соломандина, М. Семакина, М. Салун, В. Гриньова, О. Волгина, М. Армстронг [1 – 10].

Но несмотря на это, вопросы правильного выбора форм и систем оплаты труда предприятий остаются всегда актуальными в условиях действующей среды функционирования.

Целью данного исследования является формирование основных преимуществ и недостатков различных форм оплаты труда.

Одним из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование, является стимулирование. Стимулирование – это процесс использования различных стимулов для мотивирования людей, где стимулы выполняют роль рычагов воздействия, вызывающих действие определенных мотивов. В качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей, предоставляемые возможности и многое другое, что может быть предложено человеку в компенсацию за его действия или то, что он желал бы получить в результате определенных действий. Человек реагирует на многие стимулы не обязательно сознательно. На отдельные стимулы его реакция даже может не поддаваться сознательному контролю [2, с. 10].

В практике управления одной из самых распространенных форм стимулирования является материальное стимулирование. Роль данной формы стимулирования исключительно велика. Однако очень важно учитывать ситуацию, в которой материальное стимулирование осуществляется, и стараться избегать преувеличения его возможностей, так как человек имеет очень сложную и неоднозначную систему потребностей, интересов, приоритетов и целей [3, с. 123].

В настоящее время можно выделить три формы оплаты труда: сдельную, повременную, смешанную. Каждая из форм включает в себя несколько систем, которые выбираются в соответствии с конкретными условиями производства.