

Висновки. Таким чином, впровадження запропонованих заходів у діяльність підприємств дозволить покращити всі показники ефективності використання поточних активів. Зміна структури оборотних активів спричинить прискорення їх оборотності, і, тим самим, дозволить вивільнити зайві кошти з обороту. Рационалізація структури оборотних активів дозволить оптимізувати тривалість операційного циклу та його складових.

Список літератури

1. Морозова, В. Л. Проблема формирования рациональной структуры оборотных активов «платежеспособной» организации [Текст] / В. Л. Морозова // Экономический анализ: теория и практика. – 2007. – №14. – С. 24–29.
2. Крейнина, М. Н. Финансовый менеджмент [Текст] / М. Н. Крейнина. – М. : Дело и сервис, 2003. – 304 с.
3. Бернштейн, Л. А. Анализ финансовой отчетности: теория, практика и интерпретация [Текст] / Л. А. Бернштейн ; пер. с англ. под ред. И. И. Елисеева, Я. В. Соколова. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 624 с.
4. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [Текст] : учеб. / Л. Т. Гиляровская [и др.]. – М. : Велби : Проспект, 2007. – 360 с.
5. Ковалев, В. В. Финансовый анализ [Текст] / В. В. Ковалев. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 511 с.

Отримано 30.10.2011. ХДУХТ, Харків.

© В.А. Гросул, О.М. Филипенко, 2011.

УДК 331.215.3

Т.С. Пічугіна, д-р екон. наук, проф.

О.А. Круглова, канд. екон. наук, доц.

Н.П. Ушакова, доц.

ЗАРОБІТНА ПЛАТНЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ: СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

Подано результати дослідження динаміки заробітної платні в Україні; зроблено висновки щодо рівня реалізації основних функцій заробітної платні.

Представлены результаты исследования динамики заработной платы в Украине; сделаны выводы об уровне реализации основных функций заработной платы.

The results of research of the wages dynamic in Ukraine are presented; the conclusions about the level of implementation of the basic function of wages are made.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Однією з проблем, що виникає в соціально-економічних системах різного рівня, є проблема удосконалення системи оплати праці в цілому та механізму формування заробітної платні працівника зокрема. Як елемент витрат виробництва та складова доходу найманого працівника заробітна платня виступає чинником динаміки цін, впливає на рівень зайнятості населення, є одним зі макроекономічних показників досягнень у соціальній сфері та інструментом стимулювання праці на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значущість мотиваційного механізму і стимулювання праці в економічному розвитку підприємства зумовлює актуальність досліджень у даному напрямку. Проблематику обґрунтування дієвого мотиваційного механізму подано у працях Д. П. Богині, І. К. Бондаря, В. М. Геця, А. М. Колота, В. І. Куценко, А. А. Чухна та ін.

Разом із тим питання розробки сучасного механізму стимулювання праці, який сприятиме забезпеченню підвищення результативності господарської діяльності підприємств різних галузей та національної економіки України в цілому не втрачає своєї актуальності.

Мета та завдання статті. Метою статті є подання результатів досліджень величини та динаміки заробітної платні в Україні у розрізі видів економічної діяльності та регіонів, виявленні залежності між заробітною платнею та величиною соціальних гарантій у галузі оплати праці, оплатою праці та динамікою основних показників розвитку економіки країни.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інтерес відшкодування вартості витрачених зусиль є рушійною силою діяльності людей. Стимул – це елемент інтересу, конкретна форма мотивації до праці та прояву прагнення до реалізації інтересу. Стимул, як кількісне вираження ступеня реалізації інтересу, виступає його матеріальним носієм. Система матеріального, морального й іншого стимулювання людей служить інструментом спонукання їх до ефективної трудової діяльності. Із загального переліку форм стимулювання праці, що застосовуються (заробітна платня, бонуси, участь у прибутках, організація харчування, участь у акціонерному капіталі, та ін.) основним інструментом стимулювання праці в Україні є заробітна платня. За розрахунками її питома вага в загальному обсязі доходів населення України залишається значною, хоча й має тенденцію до зменшення. (табл. 1).

**Таблиця 1 – Структура доходів населення в Україні
у 2005-2010 рр. [1] %**

Показник	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Доходи, разом	100	100	100	100	100	100
У тому числі: заробітна платня	42,1	43,5	44,8	43,3	40,8	41,7
Прибуток та змішаний дохід	15,3	14,7	15,3	15,5	14,5	14,6
Доходи від власності	2,9	2,9	3,2	3,4	3,9	5,2
Соціальні допомоги та інші поточні одержані трансферти	39,7	39,0	36,7	37,8	40,8	38,5

Економічна суть заробітної платні в літературних джерелах трактується по-різному. Заробітна платня подається як перетворена форма ціни робочої сили, ціна, яка виплачується за застосування ресурсу праці, виділена частина національного прибутку тощо. Відповідно до діючого законодавства «заробітна платня це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [2] .

Слід відзначити, що в Україні, в цілому, за останні роки відмічено зростання заробітної платні (як номінальної так і реальної). Водночас спостерігається уповільнення динаміки її реальної величини (рис.1).

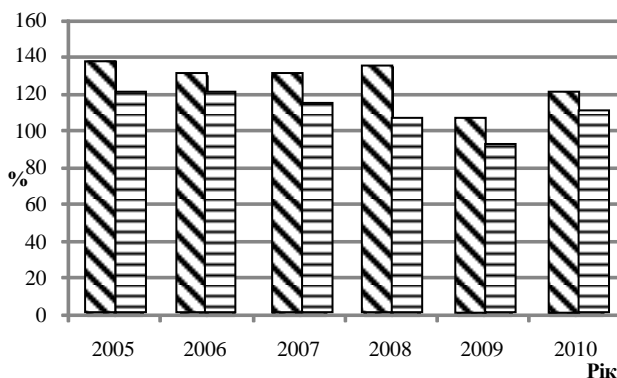


Рисунок 1 – Динаміка номінальної та реальної заробітної платні в Україні у 2005-2010 рр. (у відсотках до попереднього року):
▨ – номінальна заробітна плата; **▨** – реальна заробітна плата

Попри значне зростання, за абсолютною величиною заробітна платня в Україні поступається не лише показникам європейських країн, але й країн СНД. За даними 2009 р. середня заробітна платня в Україні становила 238,9 дол США, тоді як в Російській Федерації – 627,4, Казахстані – 451,3, Білорусі – 351,0 доларів США [2].

У таблиці 2 подано абсолютні значення та динаміка середньої заробітної платні працівників за видами економічної діяльності за 2009-2010 рр. Найбільший рівень середньої заробітної платні діагностується у сфері фінансової діяльності, а також транспорту та зв'язку, найменший – у сільському господарстві. Разом із тим, досить високі темпи зростання зарплатні в підприємствах промисловості (121,9%) та в торгівлі (119,7%). Найбільше зростання заробітної платні спостерігається в закладах охорони здоров'я (124,8%). Майже на рівні середнього по країні значення темп росту заробітної платні у сфері освіти (117,2%). Так як ці сфери в найбільшому ступені користуються державною підтримкою, на наш погляд таким чином держава намагається дотримуватись соціальної справедливості у суспільстві.

Таблиця 2 – Середня заробітна платня за видами економічної діяльності по Україні за 2009-2010 рр. грн

Вид економічної діяльності	2009	2010	Темп змін, %
По Україні в цілому	1906	2239	117,5
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	1206	1430	118,6
Промисловість	2117	2580	121,9
Будівництво	1511	1754	116,1
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	1565	1874	119,7
Діяльність готелів та ресторанів	1267	1455	114,8
Діяльність транспорту та зв'язку	2409	2726	113,2
Фінансова діяльність	4038	4601	113,9
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	2231	2436	109,2
Освіта	1611	1889	117,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1307	1631	124,8
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	1783	2065	115,8

За результатами дослідження рівня заробітної платні по регіонах країни за 2009-2010 рр. визначено значний рівень її диференціації. У 2009 році заробітна платня в Києві більш ніж у два рази перевищила її рівень у Тернопільській та Волинській областях. У 2010 році саме в цих регіонах рівень заробітної платні залишається найменшим (відповідно 1659 грн та 1692 грн). Вище за середній рівень по країні у 2010 р. спостерігається заробітна платня в Донецькому (2549 грн), Дніпропетровському (2369 грн) та Луганському (2271 грн) регіонах. Найбільш високе значення показника заробітної платні відзначено у Києві (3431 грн). У цих регіонах перевищення середнього по країні показника заробітної платні становить від 1,4% у Луганській області до 53,2% у Києві. Відзначено незначне коливання темпів зростання заробітної платні по регіонах. Вище за середній по країні темп приросту заробітної платні спостерігається лише в Рівненському (21,4%), Дніпропетровському (20,7%), Донецькому (20,5%), Луганському (21,3%), Полтавському (21,3%) регіонах. Коливання приросту в останніх регіонах відбувається в діапазоні від 14,2% у Харківській до 19,8% в Черкаській областях. Найменший темп приросту заробітної платні діагностовано у Києві (8,5%) [5].

Враховуючи максимальні та мінімальні показники середньої заробітної платні всі регіони країни згруповано у групи з високим, середнім та низьким рівнем середньої заробітної платні. У підсумку по більшості регіонів України, як у 2009 так і у 2010 р. діагностовано низький рівень заробітної платні. Незважаючи на суттєві темпи зростання, лише Дніпропетровська та Луганська області в 2010 році перейшли з групи з низьким рівнем заробітної платні до групи з середнім рівнем. Середній рівень у 2010 р. спостерігається також по Донецькій, та Київській областях, високий – лише по місту Києву. Таким чином, дослідження рівня заробітної платні по регіонах країни доводить, що абсолютні значення середньої заробітної платні залишаються низькими майже по усіх областях.

Основні функції заробітної платні (соціальна, стимулююча, відтворювальна, регулююча) пов'язані тісним чином. У цьому сенсі показовим є співвідношення мінімальної та середньої заробітної платні (табл. 3).

Таблиця 3 – Динаміка співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати в Україні за 2005-2010 рр.

Період	Середньомісячна мінімальна заробітна платня, грн*	Середньомісячна заробітна платня, грн	Рівень мінімальної до середньої заробітної платні, %
2005	300,3	806,0	37,3
2006	362,3	1041,0	34,8
2007	430,0	1351,0	31,8
2008	532,5	1806,0	29,5
2009	643,2	1906,0	33,7
2010	888,3	2239,0	39,7
Примітка. * Розраховано за даними [3]			

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці мінімальна заробітна платня, що є державною соціальною гарантією, повинна бути не нижче 60,0% середньої заробітної платні в країні за відповідний період. А під час підписання Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових угод в Україні на 2010–2012 роки між урядом, роботодавцями і профспілками, було заявлено, що даний показник не повинен бути меншим за 45,0% [4]. Фактично даний показник протягом 2005–2010 рр. не перевищував 39,7%, що є меншим не лише за рекомендацій Міжнародної організації праці, але й за розрахунками Федерації профспілок України. Відзначимо також, що тривалий час показник прожиткового мінімуму, що є базовим державним стандартом у сфері доходів населення, перевищував мінімальну заробітну платню, що свідчило про невиконання заробітною платнею не лише функції стимулювання, але й функції відновлення трудових ресурсів [3]. Лише з листопада 2011 р. мінімальна заробітна платня в країні встановлена на рівні прожиткового мінімуму для працюючих осіб, хоча й це не можна вважати значним досягненням у соціальній сфері, з огляду рекомендованих значень між мінімальною та середньою, що подано вище.

Одним із проявів стимулюючої функції заробітної платні є адекватність змін реальної заробітної платні відповідно до змін ефективності виробництва та випереджаюче зростання обсягів випуску продукції порівняно з витратами на оплату праці. Проте, за результатами дослідження визначено, що за сучасних умов заробітна платня не виконує дану функцію у повному обсязі, про що свідчить

порівняння динаміки ВВП та витрат на оплату праці найманих працівників (рис. 2).

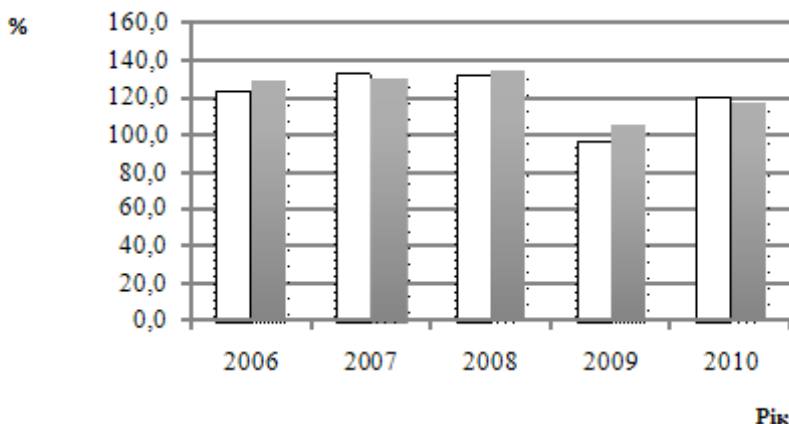


Рисунок 2 – Динаміка валового внутрішнього продукту та оплати праці найманих працівників в Україні у 2005-2010 рр. (у відсотках до попереднього року): □ – валовий внутрішній продукт; ■ – оплата праці найманих працівників

Про обмежений характер стимулюючої функції заробітної платні свідчить також і невідповідність динаміки змін реальної заробітної платні та рентабельності операційної діяльності в цілому за видами економічної діяльності. За умов, що рентабельність операційної діяльності в цілому за видами економічної діяльності за 2008-2009 рр. знизилась на 15,4%, реальна заробітна платня також зменшилась, проте не так суттєво, а саме – 9,2%.

Висновки. У підсумку відзначимо наступне. Уповільнене зростання величини реальної заробітної платні, відставання України у рівні оплати праці від європейських країн та країн СНД, значна диференціація в оплаті праці по регіонах, невідповідність у співвідношенні мінімальної та середньої заробітної платні, а також порушення у динаміці заробітної платні та основних показників розвитку економіки країни свідчать про послаблення позиції заробітної платні у системі стимулювання праці. Зазначене доводить важливість обґрунтованої політики в галузі оплати праці та створенні

умов для реалізації усіх функцій заробітної платні, у тому числі й функції стимулювання праці, як на макроекономічному рівні, так і на рівні окремого господарюючого суб'єкта.

Список літератури

1. Україна у цифрах 2010 [Текст] : стат. зб. – К. : Державний комітет статистики України, 2011. – 252 с.
2. Про оплату праці : Закон України від 24.03.95 р. №108/95-ВР зі змінами та доп. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2f95-%d0%b2%d1%80%20>>.
3. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://www.minfin.gov.ua>>.
4. Підсумковий моніторинг розвитку соціальної сфери за 2010 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.cpsr.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=148:2010-&=17:2010-06-10-20-44-3131&Itemid=24>.
5. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://www.ukrstat.gov.ua>>.

Отримано 30.10.2011. ХДУХТ, Харків.

© Т.С. Пічугіна, О.А. Круглова, Н.П. Ушакова, 2011.

УДК 65.016:330.83/.001.11

Н.С. Краснокутська, канд. екон. наук

ЗАСОБИ ТА МЕТОДИ МОБІЛІЗАЦІЇ НЕРЕАЛІЗОВАНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Запропоновано систему засобів і методів управління реалізацією потенціалу торговельного підприємства за допомогою мінімізації його втрат та мобілізації нереалізованих резервів.

Предложена система средств и методов управления реализацией потенциала торгового предприятия с помощью минимизации его потерь и мобилизации нереализованных резервов.

The system of tools and techniques of managing the implementation of the potential of a trade enterprise by minimizing its losses and unrealized mobilization of reserves is offered in the article.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Реалізація реактивного або проактивного підходу до управління потенціалом