

3. Паламаренко Я.В. Шаманська О.І. Дослідження ефективності функціонування спиртової промисловості України. *Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики»*, 2017. № 1. С. 17-29.
4. Українець А.Р. Спиртова галузь на шляху до інноваційного розвитку. *Харчова і переробна промисловість*. 2013. №7. С. 35-47.
5. Шматкова Г., Маховка О. Інноваційний шлях розвитку. *Харчова і переробна промисловість*. 2005. № 11. С. 8-11.
6. Шиян П.Л. Сосницький В.В., Олійничук С.Т. Інноваційні технології спиртової промисловості. *Теорія і практика: [монографія]*. К.: ВД «Асканія», 2009. 424 с.
7. Мельничук О.І. Проблеми та перспективи розвитку спиртової галузі України в контексті виробництва біопалива. *Економіка і держава*, 2012. № 2. С. 15-21. URL: [www.khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik\\_127/28.pdf](http://www.khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_127/28.pdf)
8. Кабмін схвалив законопроект про приватизацію спиртових заводів. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/kabmin-odobril-zakonoproekt-privatizatsii-1479290583.html>
9. Платформа економічного патріотизму: пропозиції щодо відновлення промислового розвитку країни. URL: [uspp.ua/doc/Проект%20платформи\\_10\\_11.pdf](http://uspp.ua/doc/Проект%20платформи_10_11.pdf)
10. Чайківський Р. Стратегія Укспирму. URL: <http://minagro.gov.ua/system/files/>

УДК 338.24

Васюренко Л.В.

кандидат економічних наук,  
старший викладач кафедри обліку і аудиту,  
Луганський національний аграрний університет (м. Харків)

### СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ

У статті розглянуті регулятивні засади впливу держави щодо організації оплати праці в національному господарстві країни. Всупереч тому, що соціальний розвиток постійно визначається як один із пріоритетів державної політики, на практиці він фактично вичерпується збільшенням таких соціальних гарантій, як мінімальна заробітна плата. Внаслідок чого виникає необхідність визначення стратегічних орієнтирів у державному регулюванні сфери соціально-трудова відносин як гарантування справедливого соціального партнерства, створення умов для розширеного відтворення робочої сили, розбудова соціальної держави, яка забезпечує рівні можливості для самореалізації особистості в суспільстві, базові соціальні гарантії і життєво важливі інтереси усіх верств населення.

**Ключові слова:** державне регулювання, організація оплати праці, заробітна плата, державна політика, стратегічні орієнтири, соціальна гарантія.

### СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Васюренко Л.В.

В статье рассмотрены регулятивные принципы воздействия государства в организации оплаты труда в национальном хозяйстве страны. Вопреки тому, что социальное развитие постоянно определяется как один из приоритетов государственной политики, на практике он фактически исчерпывается номинальным увеличением таких социальных гарантий, как минимальная заработная плата. Вследствие чего возникает необходимость определения стратегических ориентиров в государственном регулировании сферы социально-трудова отношений как гарантирование справедливого социального партнерства, создание условий для расширенного воспроизводства рабочей силы, развитием социального государства, обеспечивающего равные возможности для самореализации личности в обществе, базовые социальные гарантии и жизненно важные интересы всех слоев населения.

**Ключевые слова:** государственное регулирование, организация оплаты труда, заработная плата, государственная политика, стратегические ориентиры, социальная гарантия.

## STRATEGIC BENCHMARKS OF THE STATE REGULATION OF ORGANIZATION OF REMUNERATION OF LABOUR

Vasurenko L.

*The article considers the regulatory principles of the state's influence on the organization of labor remuneration in the national economy of the country. The modern stage of development of the Ukrainian state shows that Ukraine has formed a trend, which does not provide the decision of tasks of social progress, but rather gives rise to a variety of a contradictory state of social-labour relations. Economic growth not accompanied by increases in the level and quality of life of the population. Despite the fact that social development is constantly defined as one of the priorities of state policy, in practice it is actually limited to the increase in such social guarantees as the minimum wage. Hence there is a need to identify strategic directions in the state regulation of socio-labor relations as the guarantee of a fair social partnership, creation of conditions for expanded reproduction of labour force, development of the welfare state providing equal opportunities for self-realization in society, basic social security and vital interests of all segments of the population.*

**Keywords:** government regulation, organization of payment for labor, wages, government policy, strategic guidance, social guarantee.

**Постановка проблеми.** В умовах перехідної економіки особливого значення набуває соціальний захист та державне регулювання доходів населення, і в першу чергу оплати праці. Рівень заробітної плати - це один із ключових індикаторів соціально-економічного розвитку держави. Досягнення європейських стандартів в соціальній сфері – рівня доходу, що забезпечує розвиток людських ресурсів, має пріоритетне економічне значення, оскільки від цього залежить можливість включення до європейського ринку праці, доступ до ринку товарів і послуг, розвиток гуманітарного капіталу, формування середнього класу та, в кінцевому рахунку, забезпечення міжнародної конкурентоспроможності України. Вміння державних інститутів демонструвати свою спроможність до забезпечення справедливої вартості робочої сили в національному господарстві підвищує рівень довіри суспільства до влади.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженням проблем державного регулювання організацією оплати праці в умовах формування ринкових відносин в Україні, результати чого містяться у наукових працях, займалися Д. Богиня, А. Базилюк, В. Лагутін, К. Складанна, Л. Шульгінова, О. Івашина, А. Колот, В. Звір, А. Лубков, та ін. Згідно наявних наукових напрацювань, суперечливий характер соціально-трудова відносин в країні зумовлений нееквівалентним обміном, коли результати праці оплачуються за ціною, нижчою за їх реальну вартість і не забезпечують найманому працівникові можливість нормально відтворювати власну робочу силу [1, с. 105; 2, с. 76; 3, с. 212]. Це є свідченням недостатнього регулюючого впливу держави на організацію оплати праці, внаслідок чого порушуються основні відтворювальні пропорції в економіці.

**Мета статті.** Незважаючи на наявні наукові досягнення у вирішенні даної проблеми, недостатньо чітко окреслені стратегічні орієнтири подальшого удосконалення державного регулювання організацією оплати праці. Тому метою даної публікації є уточнення ролі впливу держави та визначення стратегічних орієнтирів у регулюванні організацією оплати праці в сучасних умовах господарювання в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Однією з важливих проблем соціально-трудова відносин в Україні є численні диспропорції і проблеми в сфері оплати праці. Зміни, що відбулися в українській економіці за останні десятиріччя, призвели до порушення принципу соціальної справедливості, диспропорційного розшарування

суспільства за доходами, суттєвого зниження (як абсолютного, так і відносного) рівня оплати праці і т. д. Найбільш негативними тенденціями у сфері оплати праці сьогодні є:

- низький рівень оплати праці;
- зростаюча диференціація зарплат і доходів населення;
- дискримінація в оплаті праці зайнятих у певних сферах економіки, зокрема, у бюджетній сфері;
- наявність заборгованості із виплат заробітної плати;
- відсутність зв'язку заробітної плати з рівнем кваліфікації, результатами праці;
- значна частка тіньових заробітних плат;
- кризові явища у системі соціального партнерства.

Задля усунення цих проблем і модернізації системи оплати праці, державна політика має бути орієнтована на відновлення функцій заробітної плати та оптимізація оплати та стимулювання ефективної праці.

Згідно проекту Концепції соціального розвитку України на 2013-2023 роки цільовими орієнтирами державних інститутів у регулюванні організації оплати праці повинні бути:

- забезпечення розширеного відтворення якісної робочої сили;
- підвищення мотивації та стимулювання активної трудової поведінки працівників [4].

Аналізуючи статистичні дослідження, рівень трудових доходів українців значно нижчий порівняно з найближчими європейськими сусідами – Україна стабільно посідає передостаннє місце за цим показником серед країн Європейського союзу. Стандарти оплати праці в Україні є надто низькими, частка оплати праці у Внутрішній валовий продукт в Україні становить 51%, тоді як у країнах Європейського Союзу – в середньому 65% [5].

Регулятивні функції держави щодо організації оплати праці варто досліджувати в двох аспектах – як засіб вираження та реалізації національних інтересів із точки зору збереження та розширеного відтворення трудового потенціалу нації – з одного боку, та як важливий захисний елемент інтересів усіх суб'єктів соціально-трудова відносин – з іншого. Саме такий методичний підхід дає змогу оцінити, наскільки регулюючі функції держави щодо організації оплати праці відповідають сучасним концептуальним поглядам на пріоритети державного регулювання соціально-економічного розвитку, його трансформації відповідно до суспільних потреб.

Із зазначеного вище, виникає об'єктивна необхідність посилення регулюючої функції держави щодо організації оплати праці та забезпечення її провідної ролі в здійсненні соціально-економічних трансформацій, оскільки ефективна система оплати праці – це основа зростання продуктивності праці, доходів населення, валового внутрішнього продукту. Таким чином, держава створює умови для нормального відтворення робочої сили, з одного боку, та оптимального розподілу ресурсів праці, з іншого. Не випадково в економічній теорії почало застосовуватися поняття нормативної та позитивної ролі держави [6, с. 13; 7, с. 154], якими відповідно позначають функції держави щодо сприяння суспільно-економічному розвитку та фактично виконувани нею функції.

У сучасних умовах переважає опосередкований вплив на організацію оплати праці, тобто, здійснюючи структурну трансформацію економіки, держава впливає на розвиток тих чи інших сфер господарювання, розширюючи чи згортаючи певні сфери економічної діяльності. При цьому можуть виникати суперечності,

обумовлені тим, що не повною мірою враховуються регіональні, місцеві інтереси. Окремі суб'єкти господарювання впливають на організацію оплати праці опосередковано, тобто через реалізацію власних цілей, серед яких провідною є одержання доходів. В умовах активного здійснення соціально-економічних трансформацій необхідно сформулювати структурно цілісну систему державного регулювання організацією оплати праці, яка б відповідала таким вимогам [8, с. 185-189]:

- враховувала інтереси економічно активного населення щодо сфери зайнятості та рівня доходів;
- забезпечувала оптимальний розподіл регулятивних функцій між органами державного управління, некомерційним сектором економіки та підприємництвом, органами місцевого самоврядування;
- сприяла ефективній реалізації законів, нормативно-правових актів, концепцій, регіональних та локальних цільових програм та їх удосконаленню;
- забезпечувала інформаційну підтримку прийняття управлінських рішень на рівні держави та регіональних органів управління;

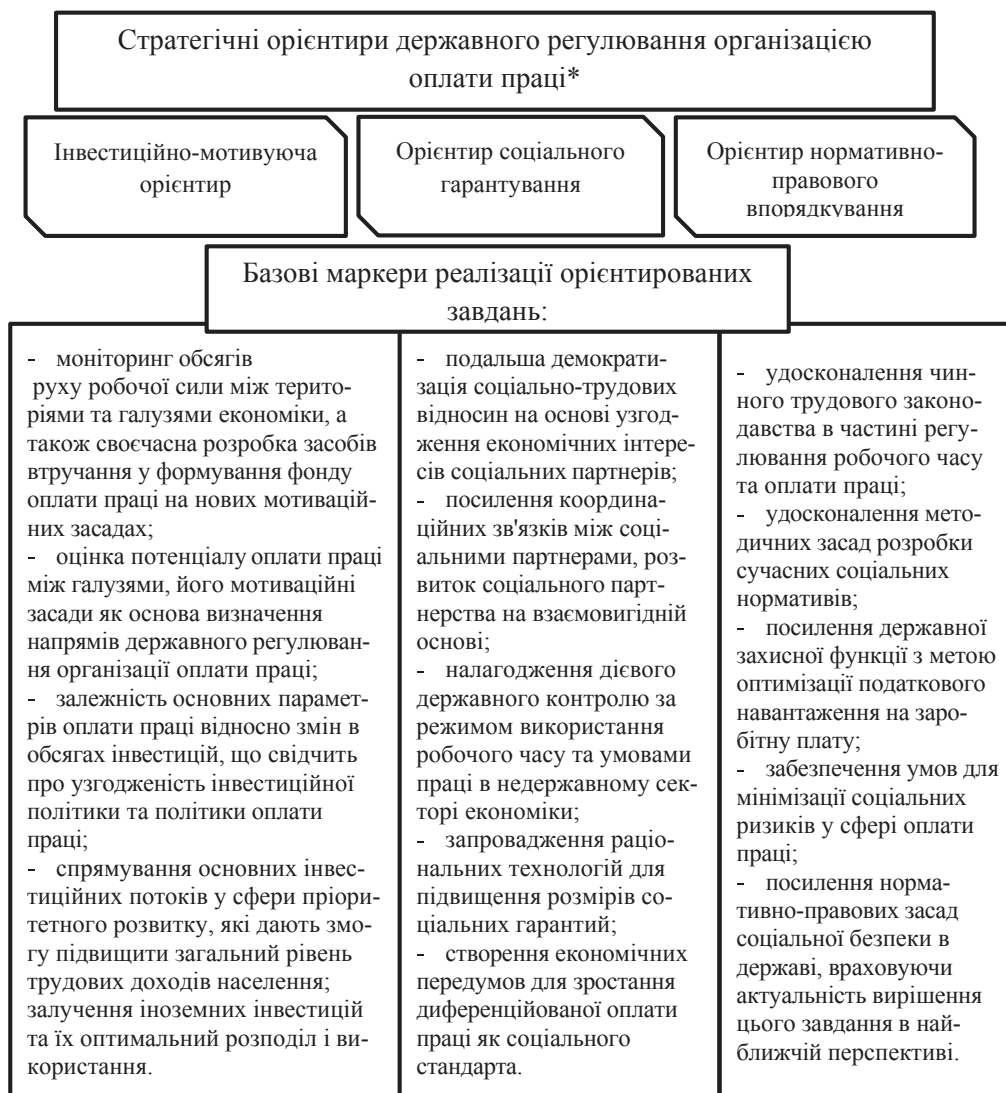


Рис. 1. Стратегічні орієнтири державного регулювання організацією оплати праці

Джерело: складено автором

- активізувала застосування прогресивних методів стратегічного управління за умови його оптимального поєднання з методами та формами оперативного управління.

Регулятивні функції держави у сфері організації оплати праці є досить неоднорідними за цільовим призначенням елементів, які їх формують, а тому доцільним є диференційований підхід до визначення стратегічних орієнтирів, на нашу думку, наступних: інвестиційно-мотивуючий, соціального гарантування та нормативно-правового впорядкування, які представлені на рис. 1. Таке бачення сутності регулятивних функцій держави відповідає концепції активної полі-

тики регулювання організацією оплати праці, яка узгоджується зі стратегічними напрямками забезпечення економічного зростання.

**Висновки.** Ураховуючи викладене вище, зазначаємо що забезпечення високих темпів економічного зростання України є малоперспективним без якісної модернізації системи організації оплати праці в напрямку забезпечення справедливого партнерства між суб'єктами трудових відносин. Тому визначення стратегічних орієнтирів державного регулювання організацією оплати праці є необхідністю як фундаменту підвищення ефективності економічних реформ, а також підвищення конкурентоспроможності національної економіки на світовому рівні.

1. Бодров В.Е. *Державне (урядове) регулювання економіки. Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т. 4: Еалузеве управління. Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. Київ: НАДУ, 2011. 2011. С. 143-146.*

2. Кенэ Ф. *Анализ арифметической формулы Экономической таблицы, показывающей распределение ежегодных издержек земледельческой нации. Физикраты. Избранные экономические произведения. М.: Эксмо, 2008. С. 350-367.*

3. Мельник А.Ф. *Державно-приватне партнерство в системі інституційного забезпечення економічних процесів. Вісник ТНЕУ. 2011. Вин. 1. С. 7-9.*

4. *Проект Концепції соціального розвитку України на 2013-2023 роки: URL: [http://gurt.org.ua/.../komment\\_kontseptsiyi\\_sotsrozvitku\\_ukr\\_201...%20%DB5](http://gurt.org.ua/.../komment_kontseptsiyi_sotsrozvitku_ukr_201...%20%DB5)*

5. *Державна служба статистики України: офіційний сайт URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>*

6. Єрмошенко М.М. *Фінансова безпека держави: національні інтереси, реальні загрози, стратегія забезпечення: монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001. 309 с.*

7. Ковбасюк Ю.В., Бакуменко В.Д. *Державне регулювання в умовах ринкової економіки. Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т.1: Теорія державного управління. Нац. акад. держ. упр. При Президентіві України. Київ: НАДУ, 2011, 2011. С. 153-154.*

8. Лагутін В.Д. *Бюджетна та монетарна політика: координація в трансформаційній економіці: монографія. Київський національний торговельно-економічний ун-т. - Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2007. 248 с.*

E-mail: vasulara@yandex.ua

УДК 331.4

Дискіна А.А.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економіки підприємств,

Одеський національний політехнічний університет

## КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ – ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті визначено підходи до трактування терміну «кадровий потенціал» та надане власне визначення, а саме кадровий потенціал – це ресурсні можливості робітників, які вони використовують для підвищення ефективності функціонування підприємства. Розглянуті підходи щодо оцінки кадрового потенціалу та приведені методологічні проблеми, які дозволяють правильно вирішувати питання щодо його оцінки. Запропоновано оцінювати вартість кадрового потенціалу з урахуванням вагових коефіцієнтів окремих груп працівників, що дозволить надати більш повну його оцінку задля економічного розвитку підприємства. Надані основні завдання кадрової політики, які дозволять ефективно використання та управління кадровим потенціалом з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств та їх економічного розвитку.*

**Ключові слова:** кадри, персонал, потенціал, оцінка, кадровий потенціал, економічний розвиток.