

Бачинская М.В.

Институт региональных исследований имени М.И. Долишнього
Национальной академии наук Украины

Сьедина Г.П.

Самборский техникум экономики и информатики

ФАКТОРЫ МИГРАЦИОННОГО ПРИТЯЖЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ СОЦИОКУЛЬТОРОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Аннотация

Проведено исследование современного состояния трудовой миграции в Украине основных причин и возможных последствий этого явления. Рассмотрены миграционные потоки в пределах Украины и Львовской области. Проанализированы факторы влияния на международную трудовую миграцию. Определены факторы миграционного притяжения в Львовской области. Исследовано влияние факторов притяжения на социокультурологический развитие региона.

Ключевые слова: миграция населения, миграционные потоки, факторы притяжения, внутренне перемещенные лица, социокультурологический развитие, стратегия развития Львовской области.

Bachynska M.V.

Institute of Regional Research named after M.I. Dolishniy
National Academy of Sciences of Ukraine

Syedina G.P.

Sambir College of Economics and Computer Science

FACTORS OF MIGRATION ATTRACTION IN THE CONTEXT OF SOCIAL AND CULTURAL DEVELOPMENT OF THE REGION

Summary

The author studied the current state of labour migration in Ukraine, underlying causes and possible consequences of this phenomenon. Migration flows within Ukraine and Lviv Oblast have been examined. The factors of influence on international labour migration were considered. The factors of migration attraction in Lviv Oblast were analyzed. The influence of the factors of attraction on social and cultural development of the region was investigated.

Keywords: migration, migration flows, factors of attraction, internally displaced persons, social and cultural development, strategy of development of Lviv Oblast.

УДК 336.72

СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ

Бондаревська К.В., Товмашенко Т.О.

Дніпропетровська державна фінансова академія

У статті розглянуто особливості стимулювання праці, визначено характерні риси матеріальних та нематеріальних методів заохочення. Здійснено аналіз зарубіжного досвіду стимулювання персоналу розвинених країн світу та визначено можливості щодо його адаптації до вітчизняних реалій. Обґрунтовано, що застосування передового світового досвіду важливе як на рівні підприємства, так і на рівні держави. У результаті дослідження було виділено нові напрями щодо вдосконалення вітчизняної системи стимулювання та мотивації. Зазначено, що при розробці та впровадженні програми мотивації персоналу підприємства істотний вплив мають особливості компанії.

Ключові слова: стимулювання праці, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, персонал, досвід, заробітна плата.

Постановка проблеми. Особливе місце в системі соціально-трудових відносин у ринковій економіці України займають відносини щодо заохочення персоналу до ефективної праці. Ефективність використання трудового потенціалу багата в чому залежить від існуючої системи стимулювання праці на підприємстві.

З метою більш ефективного використання трудового потенціалу підприємства доцільно застосовувати передовий вітчизняний та зарубіжний досвід. Передусім мова йде про узагальнення й запозичення керівниками підприємств та організацій досвіду з приводу стимулювання кадрів, формування й застосування системи матеріального заохочення різ-

них категорій працівників до трудової діяльності, а також залучення значної частини персоналу до управління виробництвом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем формування ефективного механізму стимулювання персоналу займалися зарубіжні вчені, серед яких А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Алдерфер, Д. Мак-Клеланд. У своїх наукових роботах вони відзначали, що ті чи інші потреби можуть впливати на мотивацію людини до праці, що потреби можуть бути об'єднані в окремі групи, впливають на її поведінку і примушують діяти. Серед вітчизняних особливу увагу вивченням проблем стимулювання та мотивації праці приділяли такі

вчені, як Іваницька С.Б., Клітна М.Р., Кича Л.М., Колот А., Корніюк О., Корягіна В.М., Лазненко О.В.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В умовах глобалізаційних тенденцій та європейського вектору розвитку України свого подальшого дослідження потребує питання побудови системи стимулювання персоналу вітчизняних підприємств з урахуванням зарубіжного досвіду. Об'єктивна необхідність вивчення та залучення передових практик стимулювання праці і обумовила мету наукової статті.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є дослідження особливостей стимулювання персоналу підприємств зарубіжних країн та визначення шляхів його адаптації до вітчизняних реалій.

Викладення основного матеріалу. Загальновідомим є той факт, що стимул є основним елементом, за допомогою якого реалізується хід мотивації праці. Так, в науковій літературі виділяють чотири форми стимулів [3]:

- примусові заходи – такі як зауваження, переведення на іншу посаду, перенесення відпустки, догана, звільнення з роботи.

- матеріальне заохочення – стимули в матеріальній формі: заробітна плата, винагорода за результати, премії з прибутку, компенсації, путівки тощо.

- моральне заохочення – подяки, почесні грамоти, дошки пошани, почесні звання, вчені ступені, інше.

- самоствердження – внутрішні рушійні сили людини, які підштовхують її до досягнення певних цілей без прямого зовнішньої винагорода.

З метою посилення матеріальної та моральної зацікавленості в професійному навчанні, цілеспрямованому плануванні трудової кар'єри, під час розроблення та покращення механізму стимулювання роботодавців і найманих працівників доцільно враховувати досвід країн з розвиненою економікою у цій сфері. Чималий та різноманітний досвід організації стимулювання та мотивації персоналу на підприємствах, який накопичили розвинені країни можливо частково застосувати на вітчизняних підприємствах.

Отже, необхідно безпосередньо перейти до аналізу світової практики стимулювання персоналу. Найбільшої уваги заслуговує досвід розвинених країн – Франції, Німеччини, Швеції, Японії, США.

Основою ринкових відносин у французькій системі є конкуренція, яка впливає як на якість продукції, так і на задоволення потреб населення в товарах і послугах, зменшення витрат виробництва.

За схожою схемою відбувається і мотивація співробітників. По-перше, застосовуються нематеріальні стимули, серед яких: використання дошок пошани, заохочувальних стендів тощо. По-друге, використовуються інструменти матеріального заохочення. Зокрема, на багатьох підприємствах встановлюється бальна система оцінки персоналу (найчастіше від 0 до 120 балів), яка пов'язується із системою заохочення. Ця схема досить ефективна, оскільки сприяє зростанню продуктивності праці.

У політиці оплати праці французьких фірм спостерігається два напрями: індексація заробітної плати залежно від вартості життя і індивідуалізація оплати праці. Індекси цін на споживчі товари враховуються в оплаті праці практично на всіх великих підприємствах, що відбивається в колективних договорах з профспілками. Принцип індивідуалізації оплати праці у Франції здійснюється шляхом врахування рівня професійної кваліфікації, якості виконуваної роботи, кількості внесених пропозицій, рівня мобільності працівника [5].

Перевагою даної моделі мотивації праці є те, що вона надає сильного стимулюючого впливу на

ефективність і якість праці та служить фактором саморегулювання величини фонду оплати праці. При виникненні труднощів фонд оплати праці автоматично скорочується, в результаті чого підприємство легко реагує на зміни кон'юнктури. Модель забезпечує широку інформованість працівників про економічний стан компанії.

Відносно Німеччини варто зазначити, що на деяких підприємствах укладаються договори, в результаті яких працівник повинен з максимальною віддачею використовувати свій потенціал, при цьому він має право розпоряджатися своїм робочим часом на свій розсуд. У результаті цього підвищується трудова мотивація і людина не тільки виконує поставлені перед нею завдання, але й залучається до участі в управлінні своєю діяльністю [6].

Західні дослідники прийшли до висновку, що злагоджене поєднання зі стимулювання праці і соціальних гарантій є однією з найбільш оптимальних моделей, коли-небудь відомих в історії економічних теорій. Німецька модель забезпечує в рівній мірі економічний добробут і соціальні гарантії, в Україні ж обидві складові потребують значного покращення та вдосконалення.

Система визначення рівня заробітної плати є однією із складових «шведської моделі» соціально-економічного розвитку. Принцип рівності праці передбачає всім галузям тарифні умови оплати праці працівників, вони виконують однакову роботу однієї кваліфікації з однаковою інтенсивністю. Такий підхід спонукає адміністрацію збиткових підприємств здійснювати модернізацію виробництва чи закрити його. Політика єдиного рівня солідарної заробітної плати не дозволяє підприємствам та працівникам вимагати виплат, які є вищими за середній рівень заробітної плати в країні. Характерною ознакою «шведської моделі» є скорочення розриву між мінімальною і максимальною заробітною платою [11].

Особливістю японської моделі є зростання продуктивності праці більшими темпами, ніж зростання рівня життя населення. Для збільшення підприємницької активності, держава не приймає ґрунтовних заходів з контролю за майновим розподілом соціуму. Така модель може існувати лише при високому розвитку у членів суспільства національної самосвідомості, випередженні інтересів країни над інтересами певної людини, бажанні населення йти на матеріальні жертви задля добробуту країни.

В Японії система стимулювання праці досить гнучка. Зазвичай вона формується з урахуванням трьох чинників: професійної майстерності, віку і стажу роботи. Розмір окладу робітників різних категорій в залежності від цих факторів здійснюється за тарифною сіткою, за допомогою якої визначається зарплата – сума виплат за трьома розділами: за вік, за стаж роботи, за кваліфікацію і майстерність, які характеризуються категорією і розрядом.

Більшість японських компаній в політиці матеріального стимулювання застосовують синтезовані системи. При цьому розмір заробітної плати визначається на основі чотирьох показників – вік, стаж, професійний розряд і результативність праці [5].

Отже, можна стверджувати, що пріоритетним у системі мотивації трудової діяльності Японії є врахування професійної майстерності, віку і стажу роботи, за якими в свою чергу визначається оклад. Зазначені фактори мають позитивно впливати на визначення окладу, так як кожен працівник зможе самостійно впливати на розмір своєї винагороди. Також варто зазначити, що застосування даної системи може стати перешкодою для дії зрівнялівки на підприємстві.

Щодо системи стимулювання в США треба зазначити, що вона побудована на заохоченні підприємницької активності та збагачення найбільш активної частини населення. Оплата праці покладена в основу системи мотивації праці. У штатах поширеною формою оплати праці є почасова з нормованими завданнями та доповнена різними формами преміювання. Специфічною рисою даної системи є простота нарахування заробітної плати та планування витрат на останню. Проте більшість фірм як у США, так і в інших країнах схильні до застосування систем, у поєднанні оплати праці з преміюванням. У США величина винагороди працівника залежить, насамперед, від результатів його діяльності. В американських корпораціях діють дві основні програми стимулювання персоналу – програма, заснована на компенсаціях, та програма стимулюючих виплат.

Заохочувальні бонуси та інші форми заохочень – складові спонукання робітників до більш старанної праці в інтересах компанії.

В США, як і у Франції все більшого розповсюдження набуває індивідуалізація заробітної плати, яка базується на оцінці заслуг. Такий вид стимулювання працівників зводиться до наступного: робітники, які мають однакову кваліфікацію та займають однакові посади, завдяки своїм природним можливостям, стажу, цільовим установам, мотивам, цілеспрямованості мають змогу досягти різноманітних результатів у роботі. Ці відмінності мають знайти відображення в заробітній платі, що досягається за допомогою диференціації зарплати у межах розряду.

Також варто зазначити, в організації матеріального стимулювання в зарубіжних компаніях спо-

стерігаються відчутні новації, які спричинені рядом конкретних обставин: глобалізацією економіки, посиленням конкуренції на ринках збуту, змінами, що сталися у зовнішньому та внутрішньому середовищі фірм і їхніх структурних підрозділів. Взаємін сьогодні все більшу роль відіграє виробнича демократія [4].

Головне місце серед матеріальних стимулів праці посідає заробітна плата тому, що вона найповніше відображає залежність між результатами праці працівника та його матеріальною винагородою. Рівень життя населення значною мірою визначається заробітною платою, яка є необхідною умовою розвитку всієї економіки.

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавць виплачує працівникові за виконану ним роботу [13].

На сьогодні, в Україні, функціями заробітної плати є збереження зайнятості, забезпечення соціальних гарантій, стримування інфляції (через затримку виплати заробітної плати), перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки, посилення мобільності робочої сили.

Доречно розглянути рівень середньої заробітної плати за регіонами України впродовж 2003-2013 років для кращого розуміння існуючих проблем, пов'язаних із заробітною платою (табл. 1).

Згідно даних таблиці 1 можна побачити, що найвищий рівень заробітної плати спостерігається в таких регіонах України, як Донецька, Дніпропетровська Київська області та м. Київ. Це пов'язано з тим, що Донецьк та Дніпропетровськ являються промис-

Таблиця 1

Динаміка середньомісячної заробітної плати по регіонах у 2003-2013 роках (у розрахунку на одного штатного працівника), грн.

Назва областей	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Україна	462	590	806	1041	1351	1806	1906	2239	2633	3026	3265
Вінницька	334	435	597	793	1028	1404	1511	1782	2074	2432	2651
Волинська	319	412	591	773	1013	1380	1427	1692	1994	2339	2580
Дніпропетровська	526	667	913	1139	1455	1876	1963	2369	2790	3138	3336
Донецька	550	712	962	1202	1535	2015	2116	2549	3063	3496	3755
Житомирська	334	434	602	793	1033	1404	1493	1785	2071	2369	2561
Закарпатська	379	479	665	868	1091	1453	1562	1846	2069	2351	2553
Запорізька	541	671	860	1091	1394	1812	1843	2187	2607	2927	3142
Івано-Франківська	402	510	718	923	1180	1543	1627	1927	2213	2539	2679
Київська	470	592	811	1058	1362	1852	1987	2295	2761	3157	3351
Кіровоградська	353	455	624	819	1054	1428	1537	1815	2114	2428	2608
Луганська	474	596	805	1022	1323	1769	1873	2271	2742	3090	3337
Львівська	419	523	713	923	1183	1570	1667	1941	2244	2578	2789
Миколаївська	470	565	744	955	1202	1621	1806	2122	2448	2822	3094
Одеська	454	566	768	966	1226	1633	1787	2046	2387	2700	2947
Полтавська	437	560	758	961	1243	1661	1733	2102	2481	2850	2988
Рівненська	390	506	685	888	1133	1523	1614	1960	2211	2575	2844
Сумська	379	473	663	857	1098	1472	1593	1866	2177	2503	2702
Тернопільська	304	388	553	727	943	1313	1412	1659	1871	2185	2359
Харківська	455	569	759	974	1251	1679	1804	2060	2407	2753	2975
Херсонська	356	451	625	800	1017	1375	1482	1733	1970	2269	2464
Хмельницька	323	419	584	792	1045	1429	1521	1786	2075	2425	2641
Черкаська	350	465	642	846	1085	1459	1532	1835	2155	2508	2682
Чернівецька	344	441	621	819	1051	1402	1523	1772	1985	2329	2484
Чернігівська	342	438	602	790	1016	1370	1465	1711	1974	2308	2504
м. Київ	761	967	1314	1729	2300	3074	3161	3431	4012	4607	5007

Джерело: побудовано авторами за даними Державної служби статистики України про середню заробітну плату за регіонами в 2013 році (у розрахунку на одного штатного працівника, грн.) [2]

ловими центрами України, де зосереджено багато підприємств, які надають робочі місця, а столиця є лідером на українському ринку праці як за розмірами заробітних плат, так і за кількістю вакансій.

Слід відмітити позитивні тенденції щодо зростання номінальної заробітної плати. Згідно з інформацією Державної служби статистики України, у 2013 року середня зарплата в Україні склала 3265 грн.

Але якщо розглядати даний показник в порівнянні з країнами Європейського союзу, то все позитивне на цьому закінчується (рис. 1).

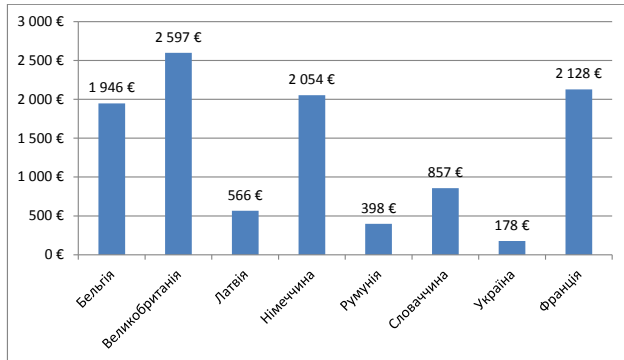


Рис. 1. Рівень середньої заробітної плати в Україні та країн Європейського союзу у 2014 році

Джерело: побудовано авторами за даними сайту *Корреспондент.net* [16]

Якщо ж номінальна заробітна плата збільшується, то показники реальної заробітної плати зменшуються. У серпні 2014 року, порівняно із серпнем 2013 року, реальна заробітна плата в Україні (без урахування Криму і Севастополя), зменшилася на 12,7% і на 7,1% порівняно з попереднім місяцем [14].

Одним із засобів безпосереднього впливу держави на оплату праці є законодавче встановлення мінімальної заробітної плати за просту, некваліфіковану працю.

Офіційна мінімальна заробітна плата в Україні на 2014 рік становила 1218 грн. (7,30 грн/год) За період з 2009 року вона зросла в 2,2 рази. З урахуванням курсу євро вона становила близько 78 € (0,47 €/год).

За даними Євростату, мінімальна заробітна плата у Польщі становить 405 євро, у Словаччині – 352 €, в Угорщині – 332 €, в Румунії 179 €. У Великобританії ставки мінімальної погодинної зарплати (National Minimum Wage) законодавчо встановлюються для різних категорій працівників. Розмір зарплати залежить від віку працівника [10].

З 1 жовтня 2014 мінімальна погодинна оплата праці у Великобританії складала [7]:

- £ 6.50 для працівників у віці 21 року і старше
- £ 5.13 для працівників віком від 18 до 20 років
- £ 3.79 для працівників віком від 16 до 17 років
- £ 2.73 для стажистів (Apprentices)

Мінімальна заробітна плата в Україні на 2015 рік становитиме [12]:

- у місячному розмірі: з 1 січня – 1218 гривень, з 1 грудня – 1378 гривень;
- у погодинному розмірі: з 1 січня – 7,29 гривні, з 1 грудня – 8,25 гривні.

В деяких європейських країнах дещо інші цифри. У Франції з 1 січня 2015 ставка SMIC становить 9,61 € на годину, або 1457,52 € на місяць до сплати податків. Мінімальна зарплата в місяць розраховується, виходячи з 35 робочих годин на тиждень. Ставка мінімальної зарплати переглядається щорічно і набирає чинності з 1 січня кожного року.

Всі працівники старше 18 років, зайняті в приватному секторі, повинні отримувати не менше мінімальної зарплати. Нижчу оплату можуть отримувати учні-стажисти, що проходять професійне навчання, і працівники, молодше 18 років з досвідом роботи менше 6 місяців. Так, молодь у віці 17-18 років може отримувати на 10% менше, а молодше 17 років – на 20% менше. Работодавцям, які виплачують зарплати нижче мінімального рівня, загрожує штраф у розмірі до 1500 євро за кожного працівника [9].

Мінімальна зарплата в Латвії в 2015 році склала 360 € до сплати податків. Мінімальна погодинна оплата праці склала 2,17 €, а для підлітків і працівників, зайнятих на небезпечній роботі, мінімальна погодинна оплата склала 2,48 €.

Нова ставка заробітної плати в Латвії набула чинності 1 січня 2015 рік. У свою чергу сусідні країни також підвищать рівень мінімальної зарплати: у Литві – з 290 до 300 €, а в Естонії – з 355 до 390 € [8].

Мінімальна зарплата в Словаччині в 2015 році склала 380 євро. Це мінімальна бруто-зарплата для тих, хто працює на повну ставку – 40 годин на тиждень. При неповній зайнятості мінімальна оплата праці розраховується пропорційно.

Мінімальна зарплата Словаччини в 2015 році виросте на 8% порівняно з 2014 роком. Це найпомітніше підвищення мінімальної зарплати в Словаччині з 2009 року, коли в країні був введений євро.

Отже, виходячи з вищевказаних значень, можна зробити висновок, що Україні доцільно залучати зарубіжний досвід матеріального стимулювання як на мікро-, так і на макрорівні. Тому, з метою входження до європейського співтовариства на рівноправній основі необхідним є підвищення оплати праці з метою забезпечення гідного рівня життя населення та соціального захисту громадян, що матиме позитивний вплив на продуктивність суспільної праці. Якщо ми прагнемо ввійти в Європейський союз, то перш за все потрібно підвищувати рівень заробітної плати, а не рівень цін, або ж робити це більш рівномірно.

Безперечно засоби матеріальної мотивації є найбільш впливовими і широкоживаними. Але не менш важливими являються і нематеріальні методи.

Нематеріальне стимулювання праці персоналу, перш за все, спрямоване на задоволення потреби збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі внаслідок залишення за ним його робочого місця або посади, одержання ним вищої посади; зростання зацікавленості працівника процесом освоєння новими знаннями, вміннями та навичками [1].

Отже, система мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах зводиться до регулювання оплати праці, в той час як зарубіжні підприємства запровадили велику кількість не тільки матеріальних, а й нематеріальних мотивів та стимулів. Тому, менеджери українських компаній повинні враховувати світові тенденції щодо запровадження власної системи стимулювання та мотивації, виходячи з передового досвіду зарубіжних компаній, за такими напрямками:

- використання матеріальних і нематеріальних форм стимулювання працівників – оплати праці, системи участі в прибутках, колективного преміювання;
- індивідуалізація заробітної плати;
- соціальні пільги для співробітників;
- стимулювання працівників за допомогою застосування вільного графіка роботи, гуманізації праці;
- можливість кар'єрного та професійного зростання.

Матеріальні та нематеріальні стимули повинні доповнювати один одного, оскільки неможливо викремити найбільш ефективний метод мотивації працівників. Отже, при розробці та впровадженні програми мотивації персоналу підприємства необхідно враховувати особливості компанії для здійснення ефективної діяльності та розвитку бізнесу.

Висновки. З кожним роком вітчизняний менеджмент намагається втілювати закордонні моделі управління, не завжди враховуючи особливості місцевого менталітету.

Американський дух індивідуалізму і японські працездатність і прагнення до вдосконалення утво-

рюють український менталітет. «Головна цінність – трудові ресурси» – кредо для України.

Рівень мотивування працівників в Україні не досягає рівня розвинених країн. Вищенаведена варіація мотивування праці може бути обрана фірмами, і при вірному застосуванні дати позитивний результат.

У країнах Західної Європи проблема мотивації персоналу розглядається ширше, ніж в Україні, оскільки прийнято вважати, що людина в нашій державі працює лише заради грошей. Причому питання мотивації персоналу гостро стоїть і на рівні підприємства, і на рівні держави. Україна має всебічно підійти до вирішення цих питань, і в першу чергу на рівні держави.

Список літератури:

1. Азарова А. О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А. О. Азарова, О. А. Ковальчук // Економічний простір. – 2010. – № 5. – С. 53–58.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
3. Іваницька С. Б. Методологічні основи стимулювання праці персоналу підприємства / С. Б. Іваницька, М. Р. Клітна // Ефективна економіка. – 2013. – № 11. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2478>
4. Іванов С. Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / С. Л. Іванов // Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 5. – С. 34–38.
5. Кича Л. М. Особливості закордонного досвіду мотивації праці / Л. М. Кича // Вісник Приазовського державного технічного університету. – 2013. – № 26. – С. 72–76.
6. Лазненко О. В. Формування ефективного механізму стимулювання персоналу на основі світового досвіду / О. В. Лазненко // Управління розвитком. – 2013. – № 13(153). – С. 33–35.
7. Минимальная зарплата в Великобритании [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.evrokatalog.eu>
8. Минимальная зарплата в Латвии в 2015 году составит 360 евро в месяц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.evrokatalog.eu>
9. Минимальная зарплата во Франции [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.evrokatalog.eu>
10. Минимальна заробітна плата в Україні в рази нижча, ніж в ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://news.finance.ua/ua/news>
11. Молодоженя М. Провідний зарубіжний досвід інноваційних форм стимулювання праці персоналу підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/34_NIEK_2013/Economics/10_150973.doc.htm
12. Про Державний бюджет України на 2015 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/80-viii>
13. Про оплату праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95>
14. Реальна зарплата українців зменшилися на 12,7% [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.korrespondent.net/ukraine/3424400-realna-zarplata-ukraintsiv-zmenshylysia-na-127>
15. Україна очолила рейтинг найбільш низьких середніх зарплат у Європі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://korrespondent.net/business/economics/3464452-ukrayna-vozhglavyla-reitynh-samykh-nyzkykh-srednykh-zarplat-v-evrope>

Бондаревская К.В., Товмашенко Т.А.

Днепропетровская государственная финансовая академия

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ РЕАЛИИ

Аннотация

В статье рассмотрены особенности стимулирования труда, определены характерные черты материальных и нематериальных методов поощрения. Осуществлен анализ зарубежного опыта стимулирования персонала развитых стран мира и определены возможности его адаптации к отечественным реалиям. Обосновано, что применение передового мирового опыта важно как на уровне предприятия, так и на уровне государства. В результате исследования было выделено новые направления по совершенствованию отечественной системы стимулирования и мотивации. Отмечено, что при разработке и внедрении программы мотивации персонала предприятия существенное влияние оказывают особенности компании.

Ключевые слова: стимулирование труда, материальная мотивация, нематериальная мотивация, персонал, опыт, заработная плата.

Bondarevska K.V., Tovmashenko T.O.
Dnipropetrovs'k State Financial Academy

THE STIMULATION OF PERSONNEL: FOREIGN EXPERIENCE AND DOMESTIC REALITY

Summary

In the article the characteristics of labour stimulation were considered, the typical features of financial and non-financial encouragement were determined. The analysis of foreign experience of personnel stimulation in well-developed countries was performed and the possibility of its adaptation to domestic realities was determined. It was justified that implementation of advanced world practices is important both at the enterprise and country level. As the result of research the new directions of domestic stimulation and motivation system improvement were defined. It is also mentioned the company's special features have essential influence when developing and implementing the personnel motivation program.

Keywords: labour stimulation, financial motivation, non-financial motivation, personnel, experience, salary.

УДК 657.1

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛІКУ ГОТІВКОВИХ КОШТІВ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Бондаренко А.М.

Чорноморський державний університет імені Петра Могили

Досліджено особливості організації обліку розрахунків готівковими коштами на вітчизняних підприємствах. Встановлено місце обліку розрахунків готівковими коштами у суб'єктів господарювання. Розглянуто характерні риси обліку готівки на сільськогосподарських підприємствах. Проаналізовано законодавчо-нормативну базу України з питань обліку готівкових коштів. Визначено актуальність і необхідність систематичного перегляду і співставлення нормативів обліку готівки на підприємствах.

Ключові слова: готівка, облік готівкових розрахунків, сільськогосподарські підприємства, касові розрахунки.

Постановка проблеми. Грошові кошти є єдиним видом оборотних активів, що володіє абсолютною ліквідністю, тобто негайною можливістю виступати засобом платежу за зобов'язаннями підприємства. Проблема управління готівковими коштами часто полягає в тому, що керівники підприємств схильні до накопичити якомога більше грошей, в той час як головну увагу необхідно звернути на оптимізацію їх запасів, плануванню руху грошових потоків, щоб кожен черговий платіж підприємства за своїми зобов'язаннями забезпечував надходження грошей від покупців та інших дебіторів при збереженні необхідних резервів. Такий підхід можливий за рахунок організації відповідного обліку готівкових коштів, де буде повністю відображено в якій кількості витрачалася, за якими каналами надходило, і скільки залишилося на балансі в підприємства. Зауважимо також, що зрозуміла та стабільна законодавчо-нормативна база бухгалтерського та податкового обліку на сільськогосподарських підприємствах є важливою умовою для формування економічного середовища, яке буде стимулювати ці підприємства до ефективного використання їх ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості та проблеми розрахунків між суб'єктами підприємницької діяльності завжди займала одне з центральних місць бухгалтерського та податкового обліку, важливою частиною яких є облік готівкових коштів. Тема обліку готівкових активів турбує як практикуючих бухгалтерів, так і висвітлюється у працях провідних економістів. Серед розглянутих наукових праць щодо теоретичних та практичних пи-

тань обліку готівкових коштів можна особливо відзначити таких авторів, як Т. Божидарнік, Ф. Бутинець, В. Завгородній, М. Коваль, К. Нагірська, Ю. Нетреба М. Огітчук, І. Садовська, М. Савлук, В. Супрун та інших.

Так, за визначенням М. Огітчуга сільськогосподарським підприємствам законодавчо дозволено проводити розрахунки з юридичними, а також із фізичними особами за готівку.

Вчений визнає той факт, що всі готівкові розрахунки з підприємствами, а також із фізичними особами здійснюються як за рахунок коштів, одержаних у касі банку, так і за рахунок виручки від реалізації товарної продукції (робіт, послуг). Проте, зазначає, що згідно чинного законодавства ті підприємства та індивідуальні підприємці, які мають податкову заборгованість, не можуть використати готівкову виручку для забезпечення господарських потреб. У таких випадках готівкові розрахунки підприємств та індивідуальних підприємців між собою, а також з громадянами можуть проводитися виключно за рахунок коштів, отриманих з установ банків [2].

Група дослідників на чолі з І. Садовською визначають готівкові кошти, як групу господарських засобів (активів) підприємства у складі фінансових активів, до яких також належать еквіваленти грошових коштів в національній та іноземній валютах, фінансові інвестиції підприємства, дебіторська заборгованість тощо [12, с. 37].

М. Савлук вважає, що готівкові розрахунки можна вважати простою, зручною та економічною формою, що забезпечує швидке здійснення платежу,