

у колективних переговорах профспілок, спілок роботодавців та Кабінету Міністрів, впровадження погодинної оплати праці, що сприятиме як підвищенню рівня оплати праці в Україні, так і реальному економічному зростанню в усіх регіонах нашої країни.

#### **Список використаних джерел:**

1. *Стан трудового потенціалу та системи оплати праці – загроза конкурентоспроможності української економіки // Праця і зарплата. – 2007. – №11.-С.20-22*
2. *<http://www.liga.com.ua>*
3. *Баланда А., Борецька О., Інститут мінімальної заробітної плати: світовий досвід встановлення та проблеми України/ Україна: аспекти праці, К. – 2005. – III. – С. 38-44*
4. *<http://www.chemodan.com.ua>*
5. *-Державне регулювання заробітної плати та умов праці має за орієнтир міжнародні стандарти //за матеріалами прес-служби Мінпраці України. – Праця і зарплата. – 2007. – №9.-С.2*

**Annotation.** *The features of mechanism of adjusting of wages in countries with the developed market economy are explored in the article. The order of establishment of wages is considered in separate countries, prospects of establishment of payment of labour in Ukraine.*

**Key words:** *wages, living wage, payment of labour, social guarantees.*

УДК 338.43

*Л.В. Сняєва, к.е.н., доцент Мелітопольського відособленого підрозділу Запорізького інституту економіки та інформаційних технологій.*

## **ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

*В статті розглянуто сутність поняття "принципи організації заробітної плати" та визначені найбільш значимі для організації оплати праці принципи.*

**Ключові слова:** *організація оплати праці, принципи організації заробітної плати, закон розподілу.*

Практичне здійснення заходів, спрямованих на удосконалення організації оплати праці має ґрунтуватися на певних принципах, які, в свою чергу, базуються на таких економічних законах, як закон відшкодування витрат на відтворення робочої сили, закон вартості, закон розподілу та ін.

У даний час навряд чи можна говорити про остаточну розробленість принципів організації оплати праці, хоча по деяких основних теоретичних положеннях вироблені досить чіткі загальні погляди, думки, позиції.

Почнемо з аналізу думок щодо визначення самого поняття "принцип" стосовно до організації оплати праці: чи об'єктивні вони за своєю природою, чи є визначеними суб'єктивними положеннями, висунутими дослідниками. Крім того, з'ясування сутності поняття "принципи організації заробітної плати" пов'язано з виявленням основних її моментів.

Єдиної думки з цього питання поки що немає. Більш того, тільки в трьох роботах зроблена спроба визначити сутність поняття "принципи організації оплати праці" (Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А., Колот А.М., Рофе А.И., Жуков А.Л.). У зв'язку з цим вважаємо необхідним звернутися до цього питання з позиції розгляду принципів організації оплати праці як фундаментальних категорій.

У різних словниках наводиться загальне визначення поняття "принцип" (від лат. Principium – початок, основа) – це основне вихідне положення будь-якої теорії, учення, науки, світогляду. Спираючись на дане визначення, А. М. Колот вважає, що стосовно організації оплати праці принципи мають основоположний характер і представляють собою сукупність заходів, спрямованих на реалізацію функцій заробітної плати [6, с. 63]. На підставі подібних міркувань В. В. Адамчук, Ю. П. Кокін, Р. А. Яковлев також вважають, що принципи організації заробітної плати є об'єктивними, науково обґрунтованими положеннями, котрі відбивають дію економічних законів і спрямовані на реалізацію функцій заробітної плати [1, с. 153]. З цих визначень випливає, що принципи організації заробітної плати мають носити основний характер, відбивати дію економічних законів і бути спрямованими на реалізацію основних функцій заробітної плати.

Інші автори дещо по іншому формулюють свою точку зору. Так, А.І. Рофе й А.Л. Жуков вважають, що принципи організації оплати праці – це узагальнення, засновані на аналізі різноспрямованих механізмів економіки [9, с. 232]. Свою позицію вони пояснюють кардинальною зміною поведінки індивідів і господарюючих суб'єктів на етапі становлення ринкової економіки і вважають, що рівень заробітної плати формується під впливом складних різноспрямованих механізмів соціально орієнтованої ринкової економіки. У зв'язку з цим виділення й обґрунтування принципів організації заробітної плати вимагає аналізу й узагальнення значного обсягу фактичного матеріалу.

З нашого погляду, пропоноване цими авторами визначення не повністю відбиває зміст поняття "принципи організації заробітної плати", тому що в ньому відсутня первісна сутність самого поняття "принцип". Досліджувана економічна категорія має відбивати найбільш загальні сторони, форми, відносини об'єктивних і реальних економічних явищ в організації оплати праці і виражати в узагальненому вигляді суть реальних відносин з приводу розподілу доходів у ринковій економіці.

Обравши критерієм відображення принципами організації оплати праці найбільш істотні ознаки одного з основних законів ринкової економіки – закону розподілу, пропонуємо дати таке визначення цьому поняттю. Принципи організації оплати праці є істотними ознаками закону розподілу в ринковій економіці, котрі визначають основні умови реалізації функцій оплати праці.

Однак, необхідно зазначити, що методологічним ключем загального аналізу принципів оплати праці є не тільки визначення суті самого поняття, а й виявлення змісту і зв'язку між законом розподілу, принципами організації і функціями заробітної плати.

Комплексний підхід до аналізу цього взаємозв'язку ще достатньо не розроблений. Тому визнаючи об'єктивний характер природи принципів організації оплати праці і суб'єктивну форму їх вираження нами проведено аналіз поглядів учених і визначені найбільш значимі для організації заробітної плати принципи.

Огляд економічних робіт понад 30-ти провідних економістів, які працюють в галузі оплати праці, дозволив проаналізувати їх погляди на принципи її організації. Деякими вченими (Адамчук В.В., Деслер Г., Завиновська Г.Т., Нельсон Б., Палкін Ю., Климко Г.Н. та ін.) в якості основного принципу висувається положення про те, що при механізмі нарахування заробітної плати має дотримуватися простота, логічність і доступність для розуміння її безпосередніми виконавцями. Звичайно, дуже важливо, щоб працівник міг розрахувати ефективність своєї праці і свій заробіток, мав можливість перевірити нарахування платежів і установити, наскільки добре він працює в будь-який момент протягом оплачуваного періоду. Це може слугувати додатковим стимулом до підвищення продуктивності його праці.

Разом з тим, ми поділяємо думку А. М. Колота, котрий не згодний з виділенням даного положення як принципу організації оплати праці, оскільки воно є не основним, а лише інформативним. Інші положення, які виділені авторами як принципи, носять другорядний і уточнюючий характер

Проведене в такий спосіб групування дозволяє розташувати найбільш значимі для організації оплати праці принципи в такій послідовності (табл..1):

# Таблиця 1

## Включення пропонування науковцями принципів до системи найбільш значимих

Система найбільш значимих принципів						
Всебічна диференціація заробітної плати	Взаємозв'язок продуктивності праці та заробітної плати	Залежність заробітної плати від результатів роботи підприємства	Державне регулювання оплати праці	Урахування впливу ринку праці	Підвищення реальної заробітної плати по мірі зростання ефективності виробництва та праці	Рівна оплата за рівню працю
1	2	3	4	5	6	7
<ul style="list-style-type: none"> <li>- оплата праці наймаючого робітника в залежності від його особистого вкладу, кількості та якості виконаної праці;</li> <li>- оплата праці шляхом нормування;</li> <li>- роздержавлення та демоніополізації тарифікації заробітної плати;</li> <li>- персоналізація оплати праці;</li> <li>- принцип сегментації рівня оплати праці.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- створення переваг в оплаті тим, від кого залежить прискорення темпа науково-технічного прогресу.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- використання системи матеріальних та моральних стимулів для поліпшення показників ефективності виробництва;</li> <li>- гнучкість оплати праці, коли частина заробітної плати ставиться в залежність від загальної ефективності роботи підприємства;</li> <li>- використання владних підприємств прав в галузі</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення розміру заробітної плати не нижче мінімальної оплати праці;</li> <li>- урахування впливу профспілок на рішення питань з оплати праці, оплати праці робітників регулюється прибутковим податком;</li> <li>- індексація індивідуальної заробітної плати в період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- вибір систем оплати широким і повністю є прерогативою роботодавця;</li> <li>- регулярний перегляд заробітної плати в залежності від рівня економічного розвитку, доходів та зміни вартості життя;</li> <li>- посилення заінтересованості робітників у виконанні робіт меншою кількістю працогодиниць.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подальше співробітництво між роботодавцями та робітниками;</li> <li>- ліквідація будь-якої зрівнялівки та вартісної межі в оплаті праці.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- посилення соціального захисту робітників;</li> <li>- справедливості розподілу між робітниками з тим, щоб структура оплати праці відповідала обсягу роботи.</li> </ul>

### Список використаних джерел:

1. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда: Учебник/Под ред. В.В. Адамчука. – М.: ЗАО "Финстатинформ", 1999. - 431 с.
2. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А. Гришор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини. Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. - 440с.
3. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч посібник – К.: Кочдор, 2004.-432с.
4. Завиновська Г.Т. Економіка праці: Підручник. - К.: КНЕУ, 2003. - 328с,
5. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посів, для студ. вищ. навч закл – К.: МАУП 2004. - 272 с.
6. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу Навч. посібник – к.:КНЕУ, 1998.-192с.
7. Палкій Ю., Шпильовий С. Сучасне розуміння сутності заробітної плати// Україна: аспекти праці, 1996. – №1. – С.24-26.
8. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: Навчальний посібник – К МАУП 1997 - 120с
9. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: Учебник для студентов вузов – М.: Мзд-во "МИК", 1999. -336с.
10. Экономика труда. 2-е изд. / Под ред. Н.А.Горелова,-СПб.: Питер. 2007.-704с.

**Annotation.** The author of the article gives the definition of the core factors, which affect the formation of payment.

**Key words:** distribution law, principle, payment formation.

УДК 005.336.4

**В.О. Соболев**, к.е.н., доцент Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

## УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Досліджується проблема формування підходів до управління знаннями як важливого фактора забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Вивчається досвід управління знаннями у великих корпораціях, ва також проблеми впровадження цих систем у практику господарювання українських підприємств.

**Ключові слова:** управління знаннями; отримання, накопичення, утримання, передача, заміна знань.

Сьогодні вчені вважають "економіку знань" новим напрямом розвитку сучасної науки [1]. Не пояснюється посилення ролі знань у створенні і використанні нових технологій та в управлінні й організації виробництва. Ще на рубежі XIX і XX ст. А.Маршалл, й. Шумпетер, а пізніше Ф.Хайек також надавали великого значення інноваціям і НТП. Але розглядали їх лише з точки зору впливу на ефективність використання виробничих ресурсів. Тепер більше уваги приділяється розвитку людського капіталу, зосередженого у сфері знань. Американський вчений П.Друкер у 60-х роках минулого століття вперше увів у науковий оборот такі категорії, як праця зі створення знань, працівник, що створює знання у праці "Посткапіталістичне суспільство (1969). Ця проблема стосується як ролі технологій, так і інноваційної діяльності, використання людського інтелекту, освіти тощо.

У сучасному менеджменті застосовуються найрізноманітніші способи управління знаннями: від популяризації серед працівників підприємства переваг, які можна отримати внаслідок ефективнішого використання доступних знань, до програм управління знаннями, спроб включення цих програм у загальну стратегію фірми, що, зрештою, є розробкою стратегії управління знаннями. Створюються, навіть, міжнародні товариства, що мають на меті просування найкращого досвіду у сфері управління знаннями, наприклад, американське "Knowledge Management" або голландське "Kenniscentrum SIBIT".

Проте, як показує досвід застосування системи управління знаннями, існує проблема впровадження цих систем, бо воно вимагає істотних модифікацій у системі управління в цілому, а також дуже складно сформувати механізми перерозподілу знань всередині організації. Нині цінуються знання як елемент управління бізнесом, але управління знаннями як щоденна практика не береється до уваги. Це спричинене передовсім браком перевірених моделей і процедур, які могли б служити для них певним провідником.

Управління знаннями – процес, за допомогою якого організація накопичує багатство, опираючись на свої інтелектуальні чи засновані на знаннях організаційні активи. Це чітко окреслене і систематичне управління важливими для організації знаннями і пов'язаними з ними процесами управління, збирання, організації, дифузії застосування і експлуатації з метою досягнення цілей організації. Воно також може бути визначене як підхід до збільшення або створення цінності шляхом активнішої підтримки досвіду, пов'язаного з ноу-хау та знанням, що і як робити, які існують однаковою мірою як у межах організації, так і поза нею. Отже, управління знаннями охоплює широке коло напрямків діяльності, пов'язаних водночас