

3. Статистичний бюлетень „Основні економічні показники виробництва продукції сільського господарства в сільськогосподарських підприємствах за 2011 рік”/ відповідальний за випуск О.М. Прокопенко. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 88с.

Summary

Formulation of the problem. *The aim of this work is the analysis of the modern condition of diversification of the agrarian sector of Ukraine's economy in the context of the economic interests of land ownership relations.*

The results of the study. *Realization of property relations for the land involves not only acquisition a certain level of income for landowners and land users, but also the solution of such problems as provision of employment of agricultural population, formation of a competitive environment and necessary for the branch of company's agricultural production, as well as to ensure the rational use and protection of land. Land resources are redistributed in favor of more effectively managing users and owners, which are households and farmers. The current production of agricultural products in Ukraine provide almost equally in two ways - agricultural enterprises of various organizational-legal forms and households. Analysis of the structure and dynamics production of agricultural products shows that the best prospects for development are the agricultural enterprises and the first of all farms. However, in the production of grain and leguminous crops, sunflower, sugar beet, meat and eggs have the advantage of agricultural enterprises, and in the production of potato, vegetables, fruits and berries, milk, wool and honey - households.*

Conclusions. *A complete production structure is formed only two ways together. They are agricultural enterprises and households. The state should create equal conditions for economic entities and enter the same support of agricultural commodity producers of all organizational-legal forms and structures for the implementation of relations of the property for the land.*

УДК 331.2 (447)

Синяєва Л.В., д.е.н., проф.,
Таврійський державний агроекологічний університет

РЕГУЛЮВАННЯ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ВИКОРИСТАННЯ РЕЗЕРВІВ ЇЇ ЗРОСТАННЯ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. *Стаття присвячена проблемі регулювання витрат на оплату праці на підприємствах України. На сучасному етапі розвитку соціально-трудових відносин виникає своєрідний дисбаланс між оплатою праці та продуктивністю праці “відрядників” та “погодинників”. При цьому продуктивність, інтенсивність праці робітників основного виробництва зростає, а продуктивність праці інших категорій працівників, які повинні забезпечувати процес виробництва, залишається на останньому рівні, а в окремих випадках цей рівень не зростає, а зменшується. У той же час заробітна плата зростає у всіх працівників однаковими темпами та пов’язана із законодавчим підвищенням рівня МЗП. Для*

усунення цих негараздів необхідно є розробка методичних підходів, за допомогою яких можливо досягти як збалансованості оплати та продуктивності праці всіх категорій працівників, так і забезпечити на цих засадах зростання обсягів виробництва, реалізації та отримання прибутків.

Ключові слова: *оплата праці, продуктивність праці, витрати, резерви, методи регулювання, підприємство.*

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Проблематика регулювання витрат на оплату праці на локальному рівні безпосередньо стосується встановлення взаємозв'язку між оплатою і продуктивністю праці та економічної системи (або виробництва).

Слід зазначити, що думки як вітчизняних учених, так і вчених країн колишнього СРСР, для яких проблеми ефективного формування і розподілу ФОП підприємств є схожими, розділились.

Так, у Російській Федерації окремі вчені пропонують необхідні методичні підходи формування і розподілу ФОП з визначенням розміру заробітної плати працівників підприємств за допомогою коефіцієнта трудового внеску (КТВ) та впровадження безтарифної системи оплати праці (БСОТ). Інші пропонують формувати і розподіляти ФОП з урахуванням підвищення ефективності і продуктивності виробництва, де основна частка ФОП забезпечується загальними показниками (обсяг виробництва, обсяг реалізації та ін.), а додаткова його частина формується на основі економії матеріалів і енергоресурсів. Таку ж точку зору в Білорусі мають В. Матусевич і Л. Алексєєнко [1, с.115].

На Україні найбільший інтерес становлять розробки таких вчених, як Д. Богиня і Р. Волинський, які пов'язують формування і розподіл ФОП з раціональним використанням виробничих і невиробничих витрат [2, с.25]. А. Колот пов'язує розміри ФОП з реструктуризацією виробничих витрат [3, с.16-17], а ми, разом з цим, пропонуємо використання показника "продуктивність виробництва", який є необхідним при фінансовому аналізі і плануванні ФОП і структури собівартості. Окремі вітчизняні вчені також пропонують цікаві розробки, які можуть бути необхідні при формуванні і

розподілі ФОП. Вони особливу увагу надають мотивації працівників і вдосконаленню системи стимулювання до високопродуктивної праці на основі компенсаційної політики оплати праці.

С.Лучанінов пропонує методичні підходи формування і розподілу ФОП в ув'язці з продуктивністю і вдосконаленням процесу нормування [4, с.82-85]. Л. Потемкін особливу увагу приділяє вдосконаленню диференціації тарифних ставок на основі застосування комбінованих систем заробітної плати [5, с.25]. Ю.Цал-Цалко пов'язує зростання ФОП зі скороченням невиробничих витрат в структурі собівартості і загальним поліпшенням фінансового положення підприємств [6, с.80].

Наведені наукові підходи щодо формування та розподілу ФОП дозволяють стверджувати, що є достатня кількість розробок, використання яких дозволяє мобілізувати працівників усіх структурних підрозділів підприємств на зростання виробничих результатів, поліпшення фінансових результатів роботи, що дозволяє обґрунтовано збільшити заробітну плату працівників за рахунок мінімізації витрат ресурсів виробництва та раціоналізації витрат.

Цілі статті. Виходячи з проблем, що виникають на підприємствах України та які загострюються під впливом економічної та фінансової кризи, поставлена задача визначити методичні підходи, за допомогою яких можливо досягти як збалансованості оплати та продуктивності праці всіх категорій працівників, так і забезпечити на цих засадах зростання обсягів виробництва, реалізації та отримання прибутків.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як свідчить досвід обстеження роботи підприємств, сприйняття цього питання як другорядного в ринкових умовах не дає змоги вітчизняним підприємствам досягти головної мети господарської діяльності, а саме: забезпечити додаткове отримання прибутку і виготовлення конкурентоспроможної продукції, та зберегти або залучити до процесу виробництва конкурентоспроможну робочу силу.

Якщо цього не враховувати, то ми будемо мати систему оплати праці, що не пов'язана ні з продуктивністю, ні з ефективністю, ні з прибутками та

частково нагадує залишену у спадщину радянську зрівняльну систему в підходах щодо оцінки праці найманих працівників та виплати винагороди за цю працю. Слід підкреслити суттєві відмінності між підходами до оцінки праці на вітчизняних підприємствах до 90-х років ХХ сторіччя, коли всі вони були державними, та підходами до оцінки праці в ринкових умовах, коли більшість підприємств є госпрозрахунковими. За радянських часів державних коштів вистачало на всіх – і для тих категорій працівників, для яких заробітна плата була своєрідною “подякою” за присутність на роботі, і для іншої категорії працівників, які, маючи високопродуктивні показники в праці, отримували заробітну плату в “обрізаному” вигляді. У ринкових умовах підприємство має само заробляти кошти, в тому числі і на виплату заробітної плати найманих працівників. І в цьому випадку рівень заробітної плати окремого працівника повинен залежати від двох складових, що характеризують як продуктивність праці окремого працівника, так і продуктивність самого виробництва. Якщо система оплати праці не враховує в комплексі ці складові, то мають місце негативні тенденції, які відстежуються на підприємствах промислового комплексу держави в останні роки, а саме:

- зростання у собівартості частки матеріальних та інших операційних витрат призводить до скорочення частки ФОП, що змушує підприємства скорочувати певну чисельність працівників при черговому законодавчому підвищенні рівня мінімальної заробітної плати;

- кожна витрачена на утримання робочої сили гривня (показник “рентабельність праці”) в усіх галузях промисловості дає менше гривні прибутку;

- економія на заробітній платі призводить до використання низькокваліфікованої робочої сили, яку влаштовує низький рівень оплати: середньомісячна заробітна плата в промисловому комплексі України у 5,9-10,0 разів менше, ніж на промислових підприємствах Євросоюзу [7, с.115].

Отже, після вступу України до СОТ підвищуються вимоги щодо кваліфікації персоналу підприємств України. За таких обставин робоча сила

вітчизняних підприємств повинна бути дійсно конкурентоспроможною після приєднання до СОР із таким рівнем праці та її оплати, який існує в індустріально-розвинутих країнах. Враховуючи зазначене, при регулюванні витрат на оплату праці на вітчизняних підприємствах треба дотримуватися наступних вимог.

По-перше, не слід розглядати іноземні інвестиції, як єдину можливість розширення виробництва на підставі оновлення обладнання. Як свідчить досвід, обсяги таких інвестицій не завжди відповідають рівню зростання продуктивності, матеріало-, фондо-, трудомісткості та фондівддачі.

По-друге, якщо модель або система оплати праці без додаткових інвестицій вже дійсно мобілізувала людські ресурси до високопродуктивної праці, а рівень мотивації в оплаті праці чітко відбиває внесок окремого працівника у кінцеві результати роботи всього підприємства формується залежність: зростання продуктивності – підвищення ефективності – збільшення прибутків.

Лише за таких обставин інвестування підприємства, з точки зору його кредитоспроможності, є доцільним та не затьягне його у боргову кабалу, що призводить, як правило до санації або ліквідації взагалі.

На нашу думку, забезпечити подальший розвиток виробництва можливо, якщо: а) в першу чергу – мобілізувати людські ресурси до високопродуктивної праці; б) лише на цих засадах, у разі необхідності, залучити інвестиції у подальше розширення виробництва. Саме така послідовність обґрунтовується досвідом багатьох азіатських країн, зокрема, Сінгапур, Південна Корея, Китай тощо, які у короткий термін забезпечили розвиток підприємств на засадах концентрації всіх працівників на економне використання всіх наявних ресурсів.

Саме людські ресурси на сучасному етапі повинні забезпечити розширення виробництва без додаткових інвестицій. Неможливо вести мову про ув'язування заробітної плати та продуктивності праці лише однієї категорії працівників – робітників з відрядною формою оплати праці. Досвід обстеження промислових підприємств свідчить про те, що при такому підході порушуються

елементарні норми трудового законодавства (глава VI КЗпП України «Нормування праці») – переглядаючи норми праці у бік їх зниження з метою стримування зростання собівартості, роботодавець не враховує такі умови праці, як:

а) дійсний стан машин та устаткування; б) належну якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи та їх своєчасне постачання; в) своєчасне забезпечення виробництва джерелами енергоживлення; г) своєчасне забезпечення технічною документацією; д) здорові та безпечні умови праці; є) впровадження сучасної техніки та технології [8].

Отже, виникає своєрідний дисбаланс між оплатою праці та продуктивністю праці “відрядників” та “погодинників”, при якому перші несуть на собі тягар невиконання службових обов’язків останніх.

Для усунення цих негараздів необхідно є розробка методичних підходів, за допомогою яких можливо досягти як збалансованості оплати та продуктивності праці всіх категорій працівників, так і забезпечити на цих засадах зростання обсягів виробництва, реалізації та отримання прибутків.

На наш погляд, при регулюванні витрат на оплату праці на підприємствах, в організаціях та установах доцільно дотримуватися низки вимог, а саме:

1. При формуванні та розподілі ФОП використовувати показник, у якому відбивається ступінь раціональності використання всіх видів ресурсів, що забезпечить чітке визначення внеску окремих підрозділів підприємства у кінцеві результати.

2. Необхідно удосконалити організацію матеріального стимулювання праці щодо підвищення ефективності виробництва та раціоналізацію витрат на кожному робочому місці.

3. Необхідно удосконалити процес встановлення тарифних ставок та посадових окладів для всіх категорій працівників.

4. Потрібно удосконалити систему колективно-договірного регулювання оплати праці та використання резервів для її підвищення. На цьому шляху

необхідно забезпечити прозорість та ясність для кожного працівника умов нарахування як основної, так і додаткової заробітної плати.

Отже, можна стверджувати, що необхідна розробка ефективних методів регулювання оплати праці, використання яких сприятиме обґрунтованому підвищенню заробітної плати, вдосконаленню стимулюючої функції в менеджменті персоналу на підприємствах, формуванню трудового потенціалу на підприємствах.

Слід зазначити, що в умовах чинного законодавчого поля регулювання оплати праці в Україні, остаточне впровадження цих методів залишається за роботодавцями.

Проведені дослідження дають можливість з повною відповідальністю стверджувати про те, що основою збільшення заробітної плати працівників підприємств є раціоналізація витрат виробництва, зростання його ефективності та продуктивності.

За таких умов, твердження про те, що для підвищення заробітної плати працівників підприємств необхідно підвищувати розмір мінімальної заробітної плати, довівши її рівень до прожиткового мінімуму, наближати розмір середньої заробітної плати до Європейських стандартів, забезпечити розмір заробітної плати на такому ж рівні, як і в індустріальних країнах ЄС, безумовно, є не безпідставними. Проте, необґрунтоване підвищення заробітної плати, як свідчить історичний досвід, призводить до таких негативних явищ, як зростання інфляції, підвищення собівартості вітчизняної продукції, подальшій диференціації рівня заробітної плати, відсутності мотивації і падінню продуктивності праці і виробництва.

Дослідження можливих варіантів регулювання оплати праці з метою її підвищення дозволяє виділити декілька сценаріїв:

-перший: підвищення заробітної плати працівників під впливом зростання МЗП. В цьому випадку можливо або скорочення чисельності ППП, що характерне для третини підприємств України, або зростання собівартості продукції (робіт, послуг) і втрата, у зв'язку з цим, ринків збуту;

-другий: підвищення заробітної плати працівників на основі збільшення обсягів виробництва і реалізації продукції та фінансової стабілізації виробництва за рахунок зростання його ефективності. В цьому випадку збільшення ФОП досягається під впливом ефективності виробництва.

Безумовно, другий варіант найбільш прийнятний в умовах розвитку економіки України. Враховуючи ті обставини, що СОТ, в першу чергу, є ареною конкурентної боротьби, необхідно створити оптимальні умови для розвитку підприємств на основі збільшення випуску високотехнологічної і конкурентноздатної продукції, забезпеченої зменшенням витрат на виробництво, але ніяк не за рахунок економії на заробітній платі. У зв'язку з цим єдиним шляхом збільшення заробітної плати працівників є розробка мотиваційних і стимулюючих механізмів організації оплати праці таким чином, щоб розв'язувалась проблема підвищення технічного, технологічного, організаційного рівня, що забезпечує зростання продуктивності й ефективності виробництва. В той же час, проблемним залишається практичне впровадження сучасних розробок. Актуальність впровадження цих розробок обумовлена наступним:

-система організації праці і заробітної плати, заснована на використанні твердої тарифної системи, відповідає вимогам зниження собівартості та скорочення витрат виробництва;

-оплата праці, заснована тільки на тарифній системі і традиційних зрівняльних формах преміювання, що не відображають реальний внесок працівника у підвищення ефективності та продуктивності виробництва, призводить до перевитрат ФОП і випередженню темпів зростання заробітної плати над темпами продуктивності в цілому на підприємстві;

-більшість керівників і фахівців підприємств зазначають, що для підвищення заробітної плати та збільшення частки ФОП в структурі собівартості необхідним є скорочення матеріальних, енергетичних і невиробничих витрат. Поряд з цим керівники підприємств вважають, що

єдиним способом збереження конкурентноздатних цін на продукцію при черговому підвищенні рівня МЗП, є скорочення певної чисельності персоналу;

-на більшості підприємств, при жорсткому нормуванні праці відрядників, робота фахівців, службовців, допоміжного персоналу не забезпечується процесом обов'язкового зниження трудомісткості, що призводить до порушення трудового законодавства України.

Перелік виявлених в процесі дослідження негативних тенденцій пов'язаний з неефективною організацією праці та заробітної плати. Для попередження розвитку цих тенденцій необхідно використовувати системи формування та розподілу ФОП структурних підрозділів на основі тісного зв'язку між заробітною платою конкретного працівника з результатами його праці, що відбивається у скороченні невиробничих витрат. У зв'язку з цим на підприємстві повинна бути розроблена модель мотивації, заснована на наступних принципах організації оплати праці:

-рівень оплати праці повинен бути тісно пов'язаний зі зміною продуктивності і доходом як підприємства в цілому, так і окремого підрозділу і працівника;

-темпи зростання продуктивності праці і виробництва повинні випереджати темпи зростання оплати праці;

-система оплати праці повинна бути гранично простою і здатною об'єднувати, а не роз'єднувати інтереси працівників підприємства, стимулювати їх співпрацю, а не конфлікт між ними;

-структура заробітної плати повинна забезпечувати дієве і гнучке управління діяльністю персоналу.

Остання вимога є вельми важливою. Для того, щоб дієво стимулювати працю працівників у напрямі успішного досягнення цілей підприємства і підвищувати гнучкість оплати праці як методу управління підприємством, ФОП повинен містити відносно стабільну (базову) і змінну частину.

Базова частина ФОП повинна бути в прямій залежності від продуктивності праці, якості продукції, собівартості, обсягів виробництва і

реалізації продукції. Змінна частина ФОП повинна знаходитись у прямій залежності від поліпшення результативності праці працівника і прибутковості підприємства в цілому та окремих його підрозділів. Ця частина в заробітній платі представлена у вигляді премій, надбавок, доплат за поліпшення якості продукції і економію матеріальних і енергетичних ресурсів.

Таким чином, якщо базова частина ФОП залежить від досягнутої результативності праці і прибутковості, то змінна його частина – від ступеня їх поліпшення. У зв'язку з цим доцільно розробити основні положення формування ФОП структурних підрозділів підприємства. Ці положення ґрунтуються на наступних принципах:

1. Кошти на оплату праці працівників підрозділів можуть формуватись кількома способами:

а) на основі економічних нормативів, встановлених підрозділам для формування ФОП або розподілу госпрозрахункового (чистого) доходу;

б) за допомогою розподілу фондів, утворених для підприємства на основі коефіцієнтів трудового внеску підрозділів в кінцевий результат діяльності підприємства;

в) прямим рахунком за нормативами трудомісткості і розмірами середньої заробітної плати.

2. На вибір механізму внутрішньовиробничого регулювання ФОП впливають наступні чинники:

-ступінь проникнення вартісних оцінок в механізм внутрішньовиробничих відносин на підприємстві;

-прийнятий на підприємстві порядок ув'язки коштів на оплату праці з результатами діяльності підрозділів);

-ступінь самостійності підрозділів у вирішенні питань оплати праці і стимулювання працівників, що допускається системою організації праці і виробництва на підприємстві.

3. У будь-якому випадку для оцінки діяльності підрозділів необхідно використовувати декілька показників, що характеризують як обсяг продукції,

що випускається, так і ефективність їх роботи (наприклад: чистий дохід, рентабельність, продуктивність та ін.).

Найважливішою передумовою для механізму формування ФОП структурних підрозділів підприємства є наявність внутрішньовиробничих цін. Серед існуючих підходів до використання внутрішньовиробничих цін для формування ФОП можна виділити два:

-перший, що заснований на безпосередньому використанні цін, діючих на рівні підприємства, або різних варіантах використання розрахункових цін, що базуються на вартості реалізації готової продукції;

-другий, який заснований на розрахункових цінах, у використанні яких лежить метод нормативної (планової) собівартості і розрахункового доходу.

В господарській практиці внутрішньовиробничих підрозділів регулювання розмірів ФОП може здійснюватися на основі наступних підходів:

1. При регулюванні ФОП прямим розрахунком, виходячи з розмірів середньої заробітної плати і чисельності працівників, доцільно використовувати нормативне співвідношення темпів приросту заробітної плати і продуктивності праці;

2. При формуванні ФОП за нормативами від госпрозрахункового доходу слід використовувати нормативне співвідношення темпів приросту ФОП і госпрозрахункового доходу.

В тому випадку, якщо кінцевий результат діяльності підрозділу достатньо повно характеризується обсягом валового або госпрозрахункового доходу, ФОП можливо формувати в підрозділі. В цьому випадку ФОП виступає як частина госпрозрахункового доходу колективу структурного підрозділу.

Госпрозрахунковий дохід структурного підрозділу визначається шляхом віднімання з обсягу переданої іншим підрозділам (реалізованої) продукції витрат і відповідних платежів.

При формуванні ФОП за нормативами приросту продукції необхідно забезпечити його ув'язку з виконанням плану за номенклатурою і з графіком

випуску продукції (або виконання плану поставок з урахуванням зобов'язань за договорами в підрозділах).

В залежності від виробничої ситуації і структури управління підприємством, а також від форм господарювання структурних підрозділів підприємства застосовуються різні методи регулювання ФОП структурних підрозділів.

а) регулювання ФОП методом прямого рахунку за нормативами трудомісткості доцільно для цехів (ділянок) допоміжного виробництва з переважанням погодинної форми оплати праці працівників, а також в бригадах (ділянках) основного виробництва, сформованих з робітників;

б) регулювання ФОП на основі нормативів витрат основної оплати на 1 гривню чистої продукції доцільно застосовувати при роздільному формуванні коштів на оплату праці в основних цехах;

в) регулювання ФОП за нормативом на одиницю обсягу продукції (нормо-годину, грн.) або за нормативом основної оплати на одиницю продукції в натуральному виразі доцільно для цехів (виробничих одиниць), що поставляють продукцію або що надають виробничі технологічні послуги, а також інструментальних, ремонтно-механічних і інших допоміжних підрозділах;

г) утворення основного ФОП за нормативами заробітної плати (комплексними відрядними розцінками) на одиницю продукції (роботи), що розраховуються на основі технічно обґрунтованих норм часу (виробітку) доцільно застосовувати у виробничих ділянках (бригадах) основного і допоміжного виробництва, сформованих з робітників-відрядників.

Для підвищення стимулюючої ролі заробітної плати, вона повинна розглядатися як частина доходу колективу, що виділяється конкретному працівнику відповідно до корисності його праці.

Використання системи міжцехових санкцій дозволяє мобілізувати всі структурні підрозділи на поліпшення показників роботи підприємства.

Розподіл фактичного ФОП підрозділу між його працівниками рекомендується проводити роздільно по його основній і змінній частині. Виділення цих частин з фактичного ФОП здійснюється пропорційно їх наявності в розрахунковому ФОП.

Запропоновані системи формування і розподілу ФОП структурних підрозділів найкращим чином формують систему мотивації праці працівників і підвищують відповідальність кожного працівника за поліпшення роботи підприємства.

Для більш тісної ув'язки заробітної плати з кінцевими результатами праці як окремого працівника, так і всього підприємства, рекомендується використовувати гнучку тарифну сітку, основу якої складає тарифна система (ФОП основний) і ФОП додатковий, який характеризують чинники, що забезпечують зростання ефективності виробництва. Врахування цих чинників дозволяє визначити і побудувати ряд оплати праці для працівників підрозділу, де кожному ряду встановлюються певне значення коефіцієнта.

Вивчення літературних джерел і практичних результатів роботи підприємств показало, що оптимальний варіант зміни коефіцієнтів коливається в межах від 0,05 до 0,5 [149, с.27, 29].

Висновки. Таким чином можна констатувати наступне:

1. Запропоновані найефективніші системи формування і розподілу ФОП працівників структурних підрозділів з урахуванням загальних функцій підприємства, підрозділів і окремого працівника.

2. Для вибору конкретної системи оплати праці на певному підприємстві керівникам підприємств і фахівцям в області організації праці та його оплати необхідно проаналізувати господарську діяльність структурних підрозділів відносно надання ним можливості самостійно створювати і розподіляти ФОП на основі госпрозрахункової (орендної форми).

3. При виборі системи формування і розподілу ФОП виключити його перевитрати за рахунок розрахунку по чинниках, що забезпечують економію матеріало/ енергоресурсів і зниження собівартості.

4. Забезпечити гласність і прозорість умов преміювання, підвищення окладу працівників за зниження собівартості.

5. Підвищити рівень захисту заробітної плати працівників за допомогою колективно-договірного регулювання: включити до колективних договорів положення «Про формування і розподіл ФОП структурних підрозділів», «Про умови заохочення і зниження собівартості», «Про заохочення за економію матеріалів/ енергоресурсів» тощо.

Література

1. Гончаров В.М., Додонов О.В., Припотень В.Ю., Радомська М.С. Оплата праці у виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження: Монографія / Під заг. ред. В.М. Гончарова. – Донецьк: ТОВ «Альматео», 2006. – 246с.

2. Богиня Д., Волинський Г. Структурна перебудова економіки в умовах глобалізації та інформатизації // Економіка України. – 2003. – №7. – С. 20-28.

3. Колот А. Теоретично-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати // Україна: аспекти праці. – 2000. – №6. – С.15-19.

4. Лучанинов С. Многофакторная модель измерения производительности // Справочник экономиста. – 2004. – №6. – С.80-87.

5. Потьомкін Л. Сучасні тенденції організації заробітної плати в промисловості України // Україна: аспекти праці. – 2003. – №7. – С.20-25.

6. Цал-Цалко Ю. Статистичне дослідження впливу факторів на фінансові результати діяльності підприємств // Статистика України. – 2004. – №4. – С.75-81.

7. Психологические основы организации трудового коллектива: Монография / Гончаров В.Н., Радомский С.И., Радомская М.С., Додонов О.В. и др.: Под общей редакцией В.Н.Гончарова. – Донецк: СПД Куприянов В.С., 2006. – 200с.

8. Кодекс законов о труде Украины: Краткий сборник законов Украины о труде / Составитель П.И.Жигалкин. – Харьков: Консум, 1999. – 160 с.

9. Додонов О. Підвищення оплати праці працівників як фактор прискорення розвитку підприємств виробничої сфери // Управління проектами та розвиток виробництва: Збірник наукових праць. – Луганськ. – 2004. – №4(12). – С. 171-179

Annotation. The article is sanctified to the problem of adjusting of charges on payment of labour on the enterprises of Ukraine. On the modern stage of development of sociallabour relations there is an original disbalance between payment of labour and labour of "piece-work-men" and part-time "lecturers" productivity. Thus the productivity, intensity of labour of workers of basic production grows, and the labour of other categories of workers, which must provide the process of production, productivity remains at last level, and this level does not grow on occasion, but diminishes. In the same time a salary grows for all workers identical rates and related to the legislative increase of level of МЗП. For the removal of these confusions necessary is development of methodical approaches, by means of which it is possible to attain both balanced of payment and labour of all categories of workers productivity and provide the increase of production, realization and receipt of incomes volumes on these principles.

Keywords: payment of labour, labour, expense productivity, backlogs, adjusting methods, enterprise.

УДК: 352.93

Тереняк Л.В., канд.наук з держ. упр.
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

ІСТОРИЧНІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ НА СЕЛІ

Анотація. Розглянуто історичні і соціально-економічні передумови формування інституту місцевого самоврядування на селі.

Ключові слова: міське самоврядування, сільські території, аграрна політика, громада, адміністративна реформа.

Постановка проблеми. Історично склалося, що продуктивні сили в країні розміщені нерівномірно. З однієї сторони, є території, що сконцентрували в собі велику частину фінансового, промислового, науково-технічного та кадрового потенціалу, що забезпечені розвинутою системою виробничої, соціальної і ринкової інфраструктури. З іншої, велика кількість сільських територій, із слаборозвинутою інфраструктурою і низьким рівнем життя населення, більша частина з яких знаходиться в депресивному стані.