

дослідження потреб покупця, вимог ринку. При здійсненні покупки споживач здійснює процес вибору необхідного йому виробу серед цілого ряду аналогічних, пропонує на ринку, і вибирає той з них, що найбільшою мірою задовольняє його потребу. При цьому покупець враховує споживчі властивості продукції, з'ясовує ступінь її відповідності власній потребі. Кожна потреба має властивості і параметри, що її характеризують, визначають її сутність, необхідний споживачеві корисний ефект і конкретні умови процесу споживання. При збігу параметрів потреби з параметрами, які характеризують сам виріб і відбувається покупка.

Оскільки потреби кожного окремого споживача складаються під впливом великого комплексу факторів і носять індивідуальний характер, оцінки того самого товару різними споживачами можуть не збігатися. Відповідно неоднаковою буде і їхня перевага, вибір з маси аналогічних товарів, пропонує на ринку. Отже, стосовно конкретного споживача конкурентоспроможність даного товару також буде індивідуальною.

Найбільше визнання серед товарів, призначених для задоволення даної суспільної потреби, одержує той, котрий більш повно їй відповідає. Це й виділяє його із загальної товарної маси, забезпечує успіх у конкурентній боротьбі.

Таким чином конкурентоспроможність будь-якого товару може бути визначена тільки в результаті порівняння, і тому є відносним показником. Вона визначається сукупністю споживчих властивостей даного товару конкурентними за ступенем відповідності суспільним потребам з урахуванням витрат на їх задоволення, умов постачання і експлуатації в процесі виробничого і особистого споживання.

Література:

1. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика. – М.: Гном и Д., 2001. – 347с.
2. Фатхутдинов Р.А. Менеджмент конкурентоспособности – М.: ИНФРА-М, 1995. – 55 с.
3. Робинсон К. Конкурентоспособность и маркетинг // Маркетинг и маркетинговые исследования. - 1996. - №1. – С. 7-9.
4. Економічний аналіз / За ред. Ф.Ф. Бутинця. – Житомир, 2003.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Хоцацька М.В.

Науковий керівник: Кафлевська С.Г., доцент

Аналізується динаміка заробітної плати в ВАТ «Могилів-Подільський консервний завод» та шляхи вдосконалення організації оплати праці.

Постановка проблеми. Ефективне управління підприємством неможливе без розроблення конкурентоспроможного компенсаційного пакета, забезпечення справедливої оплати праці та гідного її рівня. Лише за таких умов можна очікувати на лояльність працівників і, відповідно, на високі результати праці. Питання організації заробітної плати є одним з найважливіших і водночас проблемних питань для України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань, пов'язаних з організацією оплати праці займалися такі вчені, як Д.Богиня, О.Гамова, А.Калина, К.Крищенко, С.Цимбалюк та інші.

Ціль роботи. Розробити напрями вдосконалення організації оплати праці на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Рівень життя працюючого населення залежить передусім від розміру заробітної плати. Згідно з Законом України “Про оплату праці”, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникам за виконану їм роботу [1].

Отже, заробітна плата є, з одного боку основним джерелом грошових доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого – певною часткою витрат роботодавця на виробництво і найефективнішим засобом спонукання працівників до високопродуктивної і якісної праці. У ринковій економіці необхідно не просто забезпечувати матеріальну зацікавленість у певних результатах праці, але й зацікавити працівника в підвищенні ефективності праці. Для посилення матеріальної зацікавленості працівників у виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищенні ефективності виробництва і якості роботи можуть вводитися системи преміювання, винагороди за підсумками роботи за рік, інші форми матеріального заохочення. Проблеми оплати й стимулювання праці багатогранні, тому пошук шляхів удосконалювання оплати праці залишається актуальним й досі.

Питання організації заробітної плати, визначення її рівня завжди перебувають у центрі уваги як роботодавців, так і найманих працівників та їх об'єднань [2].

Заробітна плата має двосудину сутність. З одного боку, вона визначається на ринку праці і є зовнішньою щодо підприємства, а з іншого – зарплата є елементом ціни виробництва і формується на кожному конкретному підприємстві; її розмір залежить від кінцевих результатів його діяльності. Отже, заробітна плата є

водночас категорією ринку праці й категорією виробництва. Це означає, що поточна заробітна плата, яка пропонується працівнику, має щонайменше дорівнювати альтернативним заробіткам, які пропонуються на ринку праці [3].

Охарактеризуємо дані по середньомісячній заробітній платі в ВАТ «Могилів - Подільський консервний завод» та її змінам в порівнянні з мінімальними соціальними гарантіями в Україні (встановленим мінімумом зарплати, прожитковим мінімумом, середньогалузевою зарплатою) за допомогою таблиці 1.

Як бачимо середньомісячна заробітна плата по господарству зросла в 2008 р. на 146, 9 грн. або на 44,1% у порівнянні з 2006 р. Але можна помітити, що заробітна плата в господарстві не відповідає жодного аналітичного року мінімальним соціальним гарантіям, встановленим в Україні. З кожним роком ця невідповідність стає все більш помітною: середня заробітна плата по галузі АПК області, по Вінницькій області, мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум перевищують в 2008 р. середньомісячну заробітну плату працівників товариства відповідно на 26%, у 2,7 рази, 9,3% та 31,8%.

Питання організації заробітної плати є одним з найважливіших і водночас найбільш проблемних для України. З-поміж актуальних для вітчизняних підприємств проблем у галузі оплати праці виділимо такі:

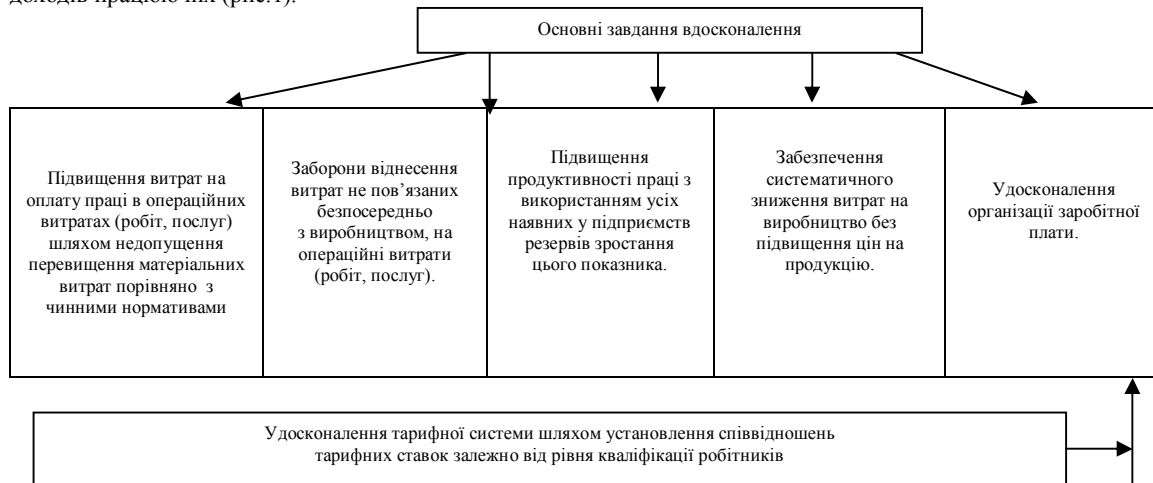
- низький рівень заробітної плати, що свідчить про незадовільне виконання її відтворювальної функції (табл. 1);
- низька частка заробітної плати, принаймні офіційної, у ВВП і собівартості продукції;
- тінізація заробітної плати;
- порушення законодавства у галузі оплати праці, основних положень генеральної і галузевих угод, колективних договорів;
- відсутність у багатьох випадках ув'язки між розмірами заробітної плати найманих працівників та рівнем їх кваліфікації, результатами праці, що викликає у співробітників відчуття несправедливості [4].
- Основним складником організаційно-економічного механізму управління оплатою праці є її організація на підприємстві. Головними вимогами до організації оплати праці на підприємстві, які відповідають інтересам як працівника, так і роботодавця, є забезпечення необхідного рівня заробітної плати за максимального зниження її затрат на одиницю продукції та гарантія підвищення оплати праці кожного працівника зі зростанням ефективності діяльності підприємства.

Таблиця 1

Співвідношення заробітної плати ВАТ «Могилів - Подільський консервний завод» і мінімальних соціальних гарантій в Україні

Назва	2006р.	2007р.	2008р.
Фонд оплати праці в товаристві, тис. грн.	892,3	597,0	806,9
Середньомісячна заробітна плата по підприємству, грн.	333,4	279,5	480,3
Середня заробітна плата по галузі АПК Вінницької області, грн.	420,0	485,2	605,0
Середня заробітна плата по Вінницькій області, грн.	850,2	956,3	1296,5
Прожитковий мінімум для осіб працездатного віку, грн.	450,0	510,0	633,0
Мінімальна заробітна плата, грн.	400,0	450,0	525,0
Відношення заробітної плати по господарству до:			
- середньої по галузі АПК області	0,79	0,58	0,80
- середньої по Вінницькій області	0,40	0,30	0,70
- мінімальної заробітної плати	0,84	0,63	0,92
- прожиткового мінімуму	0,74	0,55	0,76

З метою підвищення ефективності виробництва і запобігання втратам трудових ресурсів необхідно на кожному підприємстві розробити заходи щодо підвищення заробітної плати як основного джерела грошових доходів працюючих (рис.1).



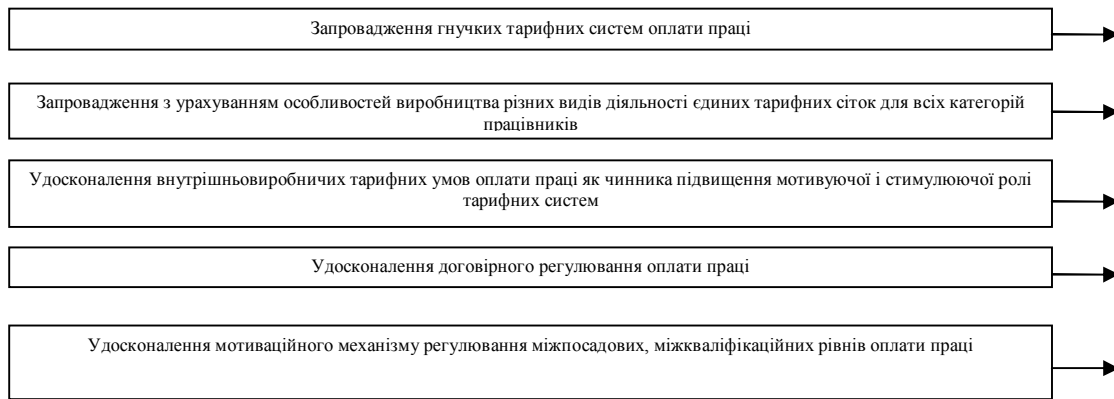


Рис 1. Напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці.

Отже, суттєва частина вдосконалення організації оплати праці має полягати ось у чому:

- перехід від організації заробітної плати як частини в доході підприємства до заробітної плати як ціни робочої сили;
- заробітна плата як ціна робочої сили має формуватися на ринку праці і бути зовнішнім фактором щодо підприємств;
- необхідно створити механізм формування ціни робочої сили, у розмірі якої мають ураховуватись відношення не тільки функціонує, а й ново робочої сили [2].

Висновок. Отже, для забезпечення комплексного підходу до розв'язання проблем підвищення рівня оплати праці необхідно розглянути всі макроекономічні аспекти підвищення зарплати: оподаткування, ціноутворення, фінансування, кредитування, інвестування, приватизацію та такі негативні явища, як інфляція, тіньова економіка, платіжна криза.

Необхідна розробка та практичне впровадження стратегічної державної програми забезпечення розширеного відтворення робочої сили й подальшого реформування на цій основі оплати праці. Ця програма має ґрунтуватися на визначенні заробітної плати за ціною робочої сили, тобто з урахуванням не тільки витрат на розширене відтворення робочої сили, а й збереження доходу (прибутку) від використання робочої сили.

Література

1. Закон України «Про оплату праці», який введено в дію з 1 травня 1995р.
2. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці//Україна: аспекти праці. – 2009. - №6. – с.9-16.
3. Гамова О.В. Заробітна плата як економічна категорія//Держава і регіони. Серія. Економіка і підприємництво. – 2007. - №3. – с.60-64.
4. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні//Україна: аспекти праці. – 2009. - №4. – с.16-22.
5. Тучак О. Застосування ефективних форм оплати праці//Баланс. – 2009. - №45. – с.22-24.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Гавриш К.В.

Науковий керівник: Мазур А.Г., д.е.н., професор

В даній статті проведено дослідження структури трудових ресурсів підприємства. Досліджено поняття трудових ресурсів. Визначено особливості структури трудових ресурсів підприємства.

Постановка проблеми. Однією із задач менеджменту є раціональне використання людських ресурсів. Невипадково лауреат Нобелівської премії, американський професор Дж. Гелбрейт писав: „Люди – загальний знаменник прогресу” [1].

Найбільш активним і вирішальним фактором виробництва є фактор живої праці – трудові ресурси, кадровий потенціал та ефективність його використання. Адже саме від забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, раціонального їх використання залежить організаційно-технічний рівень виробництва, імідж підприємства, його фінансова стабільність, усі економічні показники діяльності.

Мета статті. Метою даної статті є дослідження структури трудових ресурсів підприємства.