

но-економічним розвитком території. Такий зв'язок підтверджується, зокрема, збігом диференціацій областей за рівнем їх соціально-економічного розвитку і рівнем фінансової автономії, виконаною за допомогою кластерного аналізу. Використання зазначеного зв'язку дало змогу сформулювати принципові підходи щодо управління рівнем фінансової автономії органів місцевого самоврядування і диференціювати їх відповідно до особливостей взаємозв'язку між фінансовою автономією територій і її соціально-економічним розвитком.

Література

1. **Артус М.М.** Фінансовий механізм в умовах ринкової економіки // Фінанси України. – 2005. – № 5. – С. 54-60.
2. **Братута О.** Загальна характеристика та оцінка нормативно-законодавчої бази системи регулювання регіонального розвитку в Україні // Регіональна економіка. – 2005. – № 1. – С. 7-13.
3. **Василик О.Д.** Теорія фінансів : підручник. – К. : НІОС, 2003. – 416 с.
4. **Воробйов Ю.М.** Фінансовий механізм у системі управління підприємством // Вісник КНУ : зб. наук. праць: серія "Економіка". – К. : КНУ. – 2004. – Вип. 71. – С. 7.
5. **Грідчина М.В.** Фінанси [теоретичні основи] : підручник / М.В. Грідчина, В.Б. Захожай, Л.Л. Осипчук та ін; за ред. М.В. Грідчиної, В.Б. Захожая. – К. : МАУП, 2002. – С. 27-29.
6. **Двосносенко С.** Проблеми децентралізації управління розвитком у взаємозв'язку з фінансовою стійкістю територій // Управління сучасним містом. – 2004. – № 10-12(16). – С. 143-152.
7. **Дем'янишин В.Г.** Бюджетний механізм держави: сутність та роль у регулюванні соціально-економічних процесів // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 11(78). – С. 3-11.
8. **Ковалюк О.М.** Методологічні основи фінансового механізму // Фінанси України. – 2003. – № 4. – С. 52-59.
9. **Лаврів М.** Місцеві податки і збори як атрибут фінансової автономії органів місцевого самоврядування // Регіональна економіка. – 2003. – № 3. – С. 197-207.
10. **Любченко О.М.** Оцінка фінансово-інвестиційного потенціалу територій України як невід'ємний елемент розробки стратегії соціально-економічного розвитку регіону // Інвестиції: Практика та досвід. – 2008. – № 3. – С. 8-12.
11. **Мироненко Т.** Адаптація європейського досвіду місцевого самоврядування до умов України / Т. Мироненко, О. Харитончук // Вісник КНТЕУ. – 2006. – № 6. – С. 15-22.
12. **Нестеренко А.С.** Фінансова самостійність місцевого самоврядування та її забезпечення // Митна справа. – 2002. – № 6. – С. 88-92.
13. **Прокопенко О.А.** Податкова система як фактор впливу на соціально-економічний розвиток регіону // Економіка та держава. – 2008. – № 2. – С. 19-23.
14. **Романенко О.Р.** Фінанси : підручник. – К. : Центр навч. літ-ри, 2006. – 312 с.
15. **Старостенко Н.В.** Методологія формування міжбюджетних трансфертів // Фінанси України. – 2005. – № 7. – С. 39-44.

УДК 331.101.38:331.2

*Асист. Ю.В. Максимець –
Львівський НУ ім. Івана Франка*

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ЧИННИК МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Розкрито суть заробітної плати. Здійснено аналіз впливу заробітної плати як визначального чинника мотивації праці в перехідній економіці.

Ключові слова: заробітна плата, мотивація, стимулювання.

Wages as determinative of motivation of labour in a market economy

Essence of wages opens up in the article. The analysis of influencing of wages as determinative of motivation of labour in a transitional economy is conducted.

Keywords: wages, motivation, stimulation

Оплата праці посідає винятково важливе місце в управлінні персоналом як для самого керівника, оскільки є основним джерелом його доходів, так і для підприємства загалом, з огляду вагомості частки заробітної платні у доданій вартості. Очевидно тому, в сучасній економічній літературі дослідженню суті цієї економічної категорії приділяють посилену увагу. Існують різноманітні визначення цього поняття, зокрема у Законі України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. № 108/95 із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 23.01.07 під заробітною платою розуміють винагороду, обчислену, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу, надані послуги [1, с. 1]. В. Луговий дає визначення заробітної плати як винагороди згідно зі затвердженими на підприємстві ставками (окладами) та відрядними розцінками, на умовах, передбачених трудовим договором [7, с. 9]. В. Мандибура та В. Тимофєєв стверджують, що заробітна плата це грошова винагорода, яку отримує працівник за роботу протягом певного часу (рік, тиждень, день) [10, с. 5]. Найбільш повне сучасне тлумачення поняття заробітна плата міститься в "Енциклопедії бізнесмена, економіста, менеджера", де зазначено, що заробітна плата – це "форма оплати праці робітників, службовців підприємств, фірм, компаній, установ державної і недержавної форм власності. Це частина національного доходу, яке відшкодовує затрати, необхідні для праці, і є головним джерелом матеріальних засобів для відтворення робочої сили. Вона розподіляється в грошовій формі між працівниками відповідно до кількості і якості затраченої праці" [5, с. 216].

У сучасних умовах зарплата виконує п'ять функцій: відтворювальну, мотиваційну, регулювальну, соціальну та оптимізаційну. На наш погляд, визначальною функцією заробітної плати є мотиваційна, а всі інші похідні та залежні від неї. Аргументуючи цю тезу, ми виходимо з того, що відтворювати свою здатність до праці можна і без заробітної плати, використовуючи підсобне господарство, чи дари природи, а ось зацікавити людину працювати на шкідливих та небезпечних роботах не можна навіть дуже високою заробітною платою. "Люди не хочуть працювати в неопалювальних цехах на підприємствах, які розташовані далеко і до яких важко добиратися" – відзначає І. Кірка директор агентства з найму "Персонал". "Вони не погоджуються там працювати, навіть якщо їм пропонують більш високу заробітну плату" [11, с. 29].

Важливим аспектом проблеми формування заробітної плати є аналіз встановлення державою мінімальної заробітної плати. У теоретико-методологічному плані найбільш аргументованим є дослідження заробітної плати у макро- та мікроекономічному аспектах. Такий підхід, вважає І. Малий, дає змогу врахувати двоїстість заробітної плати та теоретично пояснити її супе-

речності [9, с. 97-98]. На макрорівні фонд заробітної плати відображає вартість сукупної робочої сили, яка витрачається на її відтворення. Цей фонд формується під дією багатьох чинників: живої та уречевленої праці, частки споживання та заощадження у національному доході, інституційних чинників, економічної політики уряду, профспілок тощо. На мікрорівні, де відбувається процес узгодження запропонованих роботодавцем умов праці з власником робочої сили, узгоджується не ціна робочої сили, а ціна праці. Окремі автори зроблять висновок, що заробітна плата є ціною праці. Проте, в такому випадку залишаються без відповіді декілька запитань: як формується зарплата державних менеджерів (парламент, уряд, силові міністерства, суд)?; чому за таку саму працю менеджери корпоративного чи індивідуального приватного бізнесу отримують різну плату?; чому існують такі колосальні відмінності між оплатою державних і приватних менеджерів в Україні і в інших, зокрема високорозвинених країнах?

Цікавим і таким, що заслуговує на увагу, є трактування механізму формування заробітної плати у контексті відтворення робочої сили, сформульоване О. Вороніним. Він стверджує, що вартість робочої сили – це насамперед абстрактна, теоретична категорія. Взаємовідношення між роботодавцем і найманим працівником на ринку праці і, головне, у сфері оплати праці, мають схожість до орендних відносин. Роботодавця цікавить не стільки повна вартість майна (робочої сили), скільки величина плати за її використання (оплата праці) упродовж терміну оренди, оскільки орендодавець (найманий працівник) залишається власником своєї робочої сили [3, с. 29-30].

У командно-адміністративній економіці існували три головні види доходів: доходи у вигляді заробітної плати, доходи від суспільних фондів споживання та заходи від особистого підсобного господарства [8, с. 163]. Основною проблемою радянської системи організації заробітної плати, на думку більшості економістів, було те, що вона не стимулювала підвищення продуктивності, з огляду на жорстку систему тарифних ставок. Розрив між мінімальними і максимальними тарифними ставками у промисловості становив 2,8 рази [4, с. 409].

Негативний вплив на трудову мотивацію і рівень життя населення мали затримки із виплатою заробітної плати у 90-ті роки. Якраз несвоєчасна виплата заробітної плати у різноманітних соціологічних опитуваннях опиняється на провідних місцях, а не статус мови, вступ у різні структури тощо. Російський економіст Р. Яковлев стверджує, що внаслідок реформ заробітна плата перетворилася у мінімізовану залишкову частину доходу роботодавця, яку він виплачує працівникам зі врахуванням приблизних результатів праці [12, с. 20].

Затримка заробітної плати не лише означає погіршення матеріального та соціального становища працівника, не тільки створює соціальну напругу і знижує мотивацію до високопродуктивної праці. Ми повністю згодні з тими авторами, які стверджують, що ця проблема є значно глибшою і небезпечнішою, оскільки зазначені дії допускають та прогнозують можливість значних затримок у виплаті заробітної плати в майбутньому, що суперечить цілям,

завданням і перспективам трансформації українського суспільства загалом, роблячи його латентно та перманентно хитрим, деструктивним і не прогнозованим [6, с. 49]. Сучасні пострадянські підприємці та "олігархи" були і є за капіталізм, коли йдеться про передання господарської влади до їхніх рук, але рішуче не хочуть запроваджувати на своїх підприємствах ринкової системи розподілу, зокрема і такий їх інструмент як заробітна плата.

Захищати інтереси найманих працівників у сфері оплати праці повинні профспілки. Але на багатьох дрібних підприємствах профспілкові комітети відсутні або працюють неефективно. Дж. Хікс у 60-ті роки минулого століття запропонував модель заробітної плати, коли ставка оплати праці визначається перетином "кривої поступок" підприємців і "кривої спротиву" профспілок.

Проте "теорія промислового перевороту" Дж. Хікса, згідно з якою єдиним неринковим стимулом підвищення заробітної плати є активна діяльність профспілок, в Україні не спрацьовує. Навпаки, дедалі тіснішими стають контакти між роботодавцями і профспілковими лідерами. Отже, повністю підтверджуються висновки Дж. Хікса про те, що профспілкові лідери поступово з агітаторів перетворюються у комерційних посередників [2, с. 147].

Роль держави у сфері регулювання соціально-трудової сфери за всі роки трансформаційного періоду не є помітною. Йдеться про те, що мають бути чіткі визначені умови та принципи, на яких оплата праці має базуватися, щоби забезпечити її мотиваційне спрямування. У цьому контексті важливою є думка, яку розвиває Ю. Зайцев [6, с. 46]. Якщо припустити, стверджує він, що владні структури у своїх поглядах на формування ціни на працю виходять із спрощеного розуміння граничної корисності, то виникає питання: невже існування найбільш дешевої робочої сили означає граничну відсутність потреби в ній (зокрема кваліфікованої, управлінської) з боку суспільства? Теорія А. Маршала і сучасна практика засвідчують, що в основі товару робоча сила є не тільки принцип граничної корисності, попит та пропозиція, а й витрати які забезпечують корисність цінність робочої сили у процесі виконання нею покладених функцій.

На наш погляд, раціональне використання ресурсів праці, вибір форм заробітної плати, що найбільш адекватно стимулюють трудову віддачу – все це є прерогативою підприємця. На етапі перехідного періоду простежується недостатнє врахування такого важливого елемента мотиваційного механізму, як мінімальна заробітна плата. В Україні основні питання мінімальної заробітної плати регулюються Законом України "Про прожитковий мінімум" від 15.07.1999. Згідно з цим Законом прожитковий мінімум визначається як вартість найнеобхідніших продовольчих та непродовольчих товарів і послуг, необхідних для відтворення робочої сили, збереження здоров'я, задоволення соціальних і культурних потреб. А ст. 2 цього закону звертає увагу на те, що прожитковий мінімум використовується для встановлення мінімальної заробітної плати.

Аналіз інших статей цього Закону дає змогу виявити декілька принципів принципів, які пов'язані з прожитковим мінімумом і спрямовані на формування ефективної мотиваційної системи, зокрема:

- прожитковий мінімум є базою для визначення мінімальної заробітної плати і соціальних стандартів;

- прожитковий мінімум має бути достатнім для функціонування людини як соціальної істоти;
- недотримання перших двох принципів є порушенням чинного законодавства.

У сучасній українській економіці спостерігається не тільки стабільна заборгованість зі заробітної плати. Наявні протилежні тенденції. У деяких сферах національної економіки, зокрема на ринку телекомунікацій, страховому та банківському бізнесі існує "перегрів" ринку зарплат. Це пов'язано з кадровою кризою та посиленням конкуренції на ринку праці. Наприклад, новий оператор мобільного зв'язку "life" активно перекупує співробітників компанії "Київстар" та "UMC". Після приходу іноземних інвесторів у деяких банках перекупували цілі команди із десяти-п'ятнадцять осіб. Не маючи кадрового резерву і часу на його формування керівники цих закладів змушені були підіймати посадові ставки кожні два-три місяці, щоби втримати хоч частину персоналу [11, с. 31].

Із зазначеного вище варто зробити висновок, що найважливішою функцією держави як на етапі перехідного періоду, так і в умовах ринкової економіки є вплив держави у сфері оплати праці і формування доходів населення. При цьому повинні враховуватися як внутрішні чинники (бюджетна політика, антиінфляційні і соціальні програми, обороноздатність), так і зовнішньоекономічні. Якраз стратегічний курс у сфері регулювання заробітної плати повинен лежати в основі інституційного нормативного оформлення різних сторін трудових відносин. Інституційно мають оформлятися соціальні гарантії в оплаті праці, її справедливого нарахування по регіонах, встановлення економічного обґрунтування мінімальної заробітної плати. Державному нормативному регулюванню належить визначальна роль в організації оплати праці на державних підприємствах. Але слід враховувати, що рівень оплати праці на підприємствах державної власності буде істотно впливати на приватний сектор як своєрідний орієнтир для останнього. На нашу думку, найоптимальніша модель формування механізму ринкового управління оплатою праці має охоплювати три основні блоки: державне регулювання (формування державної політики у сфері оплати праці; нормативне регулювання і механізм дотримання норм), нормативно-договірне регулювання на різних рівнях і ринкове саморегулювання.

Література

1. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р.
2. Hicks J / The Theory of Wages. New York, 1963.
3. Воронін О. Визначення показників економічної ефективності виробництва на основі модифікації ресурсного потенціалу // Економіка України. – 2007. – № 10. – С. 29-30.
4. Економіка України: десять років реформ / За ред. З. Ватаманюка та С. Панчишина. – Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 346 с.
5. Енциклопедія: бізнесмена, економіста, менеджера / За ред. Р. Дяківа. – К. : Міжнародна економічна фундація, 2000. – 654 с.
6. Зайцев Ю. Умови відновлення мотиваційної природи заробітної плати в перехідній економіці України // Економіка України. – 2002. – № 8. – С. 45-50.
7. Луговий В.А. Оплата труда: бухгалтерский учет и расчеты. – М. : Бухгалтерский учет, 1997. – 384 с.
8. Маєр В.Ф. Уровень жизни населения СССР. – М. : Мысль, 1977. – 426 с.

9. Малий І.Й. Теорія розподілу сучасного продукту : монографія. – К. : КНЕУ, 2000. 246 с.
10. Мандибура В.О. Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати / В.О. Мандибура, В.О. Тимофєєв. – К. : Парламент вид-во, 1997. – 422 с.
11. Поченцова Т. Инвестиции в человеческий фактор // Эксперт. – 2007. – № 4. – С. 28-33.
12. Яковлєв Р.А. Оплата труда на предприятии. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 364 с.

УДК 339.15.054.22:338.5

Доц. І.А. Маринич, канд. екон. наук;
магістрант І.Р. Золотухіна – Львівська КА

ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Окреслено розуміння прибутковості, викладено проблеми оцінювання і аналізу прибутковості діяльності торговельного підприємства, висвітлено низку чинників, які впливають на рівень рентабельності, проведено порівняння у процесі аналізу.

*Assoc. prof. I.R. Zolotuhina; undergraduate I.A. Marynych –
L'viv commercial academy*

Problems of evaluation of profitability of activity of point-of-sale enterprise

In the article outlined understanding, the problems of evaluation and analysis of profitability of activity of point-of-sale enterprise are reflected, the row of factors is reflected that influence on the level of profitability, comparison is conducted in the process of analysis.

За умов ринку торгівля всі свої можливості спрямовує на отримання максимальних прибутків. Прибуток є узагальнюючим показником, в якому відображаються результати всієї господарської діяльності підприємств і організацій. Торговельний прибуток створюється в галузях матеріального виробництва і частково в торгівлі як частина вартості додаткового продукту. Він може вимірюватися в абсолютній сумі і у процентах до товарообігу (рентабельності). Дохід від реалізації утворюється за рахунок суми торговельних надбавок, які встановлюють у відсотках до оптової ціни щодо кожної групи товарів. Для визначення торговельної надбавки використовують таку формулу:

$$\sum_{\text{тн}} = T \cdot \text{ТН} \% / 100 + \text{ТН},$$

де: ТН – торговельна надбавка; Т – загальний обсяг товарообігу.

Проте на практиці часто допускається помилка при визначенні суми торговельної надбавки ($\sum_{\text{тн}} = T \cdot \text{ТН} \% / 100$), що призводить до збільшення планових доходів і зменшення фактичної суми.

Робота торговельних підприємств за умов ринку, коли реалізація товарів проводиться за вільними цінами, передбачає оптимальне встановлення торговельної надбавки (в оті постачальницько-збутові надбавки), яка має повністю відшкодовувати витрати обігу і забезпечувати певний рівень рентабельності підприємства. Водночас вільне встановлення торговельних надбавок не має знижувати роботу колективів з економії витрат обігу, бо врешті-