

Список літератури:

1. Ерохин Д.В. Теоретические основы оценки конкурентного потенциала промышленной фирмы / Д.В. Ерохин, Д.В. Галушко // Вестник Брянского государственного технического университета. – 2006. – № 4 (12).
2. Сегментный подход и переориентация теории конкуренции / [С.Г. Светульников, В.Н. Киндеева, Я.Ю. Салихова]. – СПб. : СПбГУЭФ, 2006.
3. Юлдашева О.У. Теория и методология формирования и развития маркетингового потенциала фирмы / О.У. Юлдашева ; под ред. Г.Л. Багиева. – СПб. : Инфо-да, 2005.
4. Baltzan P. Business Driven Technology / P. Baltzan, A. Phillips. – 4 ed. – Boston : McGraw-Hill Irwin, 2010.
5. How strong is your IT strategy? / [A. Booth, R. Roberts, J.M Sikes] // McKinsey on Business Technology. – 2011. – № 23.
6. Chui M. Inside P&G's digital revolution / M. Chui, T. Fleming // McKinsey Quarterly. – 2011. – November.
7. Laudon K.C. Management information systems: Managing the digital firm / K.C. Laudon, J.P. Laudon. – 12 ed. – Prentice Hall, 2012.
8. Manyika J. Google's views on the future of business: An Interview with CEO Eric Schmidt / J. Manyika // McKinsey Quarterly. – 2008. – September. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.mckinseyquarterly.com/Google_view_on_the_future_of_business_An_interview_with_CEO_Eric_Schmidt_2229.
9. O'Brien J.A. Management Information Systems / J.A. O'Brien, G.M. Marakas. – 10 ed. – N. -Y. : McGraw-Hill, 2011.
10. Pearlson K.E. Managing and Using Information Systems: A Strategic Approach / K.E. Pearlson, C.S. Saunders. – 2 ed. – Wiley, Danvers, 2004.
11. Rigby D. The Future of Shopping / D. Rigby // Harvard Business Review. – 2011. – December.
12. Wagstaff J. Samsung challenge: sold the phone, how to keep the customer / J. Wagstaff // Reuters. – 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.reuters.com/article/2012/09/06/us-samsung-ecosystem-idUSBRE8841J520120906?feedType=RSS&feedName=technologyNews&utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed%3A+reuters%2FtechnologyNews+%28Reuters+Technology+News%29.

УДК 338.24

Севастьянов Р.В., к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки підприємства
Запорізька державна інженерна академія
Чеботаєва Ю.С., магістрант
Запорізька державна інженерна академія

СВІТОВИЙ ДОСВІД ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Севастьянов Р.В., Чеботаєва Ю.С. Світовий досвід ефективної організації та оплати праці на підприємстві. Проблеми наукової організації та оплати праці в Україні є актуальними в сучасних умовах. Тому удосконалення організації та оплати праці на вітчизняних підприємствах є важливим напрямом дослідження в Україні. У статті проаналізовано динаміку мінімальної та середньої заробітної плати в Україні та країнах ЄС. Визначено, що рівень оплати праці в Україні є надто низьким, особливо порівняно з високорозвиненими країнами. Здебільшого заробітна плата для найманих працівників є лише невеликою виплатою, яку можна порівняти із соціальною допомогою, що не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці, зацікавленості триматися за своє робоче місце тощо.

Аналіз динаміки рівня мінімальної та середньої зарплати в Україні, ЄС та по деяких країнах Європи свідчить про неефективність наявних підходів до організації та оплати праці в Україні. Система оплати праці буде ефективною лише тоді, коли у сукупності задовольнятиме інтереси суб'єктів цих відносин. Тому використання передового досвіду високорозвинених країн є необхідністю під час побудови чи коригування системи оплати праці на вітчизняних підприємствах та окремих її складових.

У країнах з розвинутою ринковою економікою нагромаджено великий досвід застосування найрізноманітніших систем оплати праці. У статті досліджено особливості систем стимулювання в європейських країнах та зарубіжний досвід застосування системи матеріального заохочення персоналу.

Для вдосконалення організації та оплати праці в Україні мають використовуватися прогресивні здобутки світового досвіду у цій сфері. Зокрема, доцільно використовувати досвід деяких європейських країн і переходити на пряме оподаткування сукупного валового прибутку сім'ї, а також врахувати досвід розвинених країн щодо регулювання системи оплати праці та її окремих складових.

Ключові слова: організація праці, мінімальна зарплата, середня заробітна плата, системи оплати праці, стимулювання праці, державне регулювання відносин з оплати праці.

Севастьянов Р.В., Чеботаева Ю.С. Мировой опыт эффективной организации и оплаты труда на предприятии. Проблемы научной организации и оплаты труда в Украине являются актуальными в современных условиях. Поэтому совершенствование организации и оплаты труда на отечественных предприятиях является важным направлением исследования в Украине. В статье проанализирована динамика минимальной и средней заработной платы в Украине и странах ЕС. Определено, что уровень оплаты труда в Украине является слишком низким, особенно по сравнению с высокоразвитыми странами. Во многих случаях заработная плата для наемных работников является лишь небольшой выплатой, которую можно сравнить с социальной помощью. Она не способствует заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов труда, заинтересованности держаться за свое рабочее место и т. д.

Анализ динамики уровня минимальной и средней зарплаты в Украине, ЕС и по некоторым странам Европы свидетельствует о неэффективности существующих подходов к организации и оплате труда в Украине. Система оплаты труда будет эффективной только тогда, когда в совокупности будет удовлетворять интересы субъектов таких отношений. Поэтому использование передового опыта высокоразвитых стран является необходимостью при построении или корректировке системы оплаты труда на отечественных предприятиях и отдельных ее составляющих.

В странах с развитой рыночной экономикой накоплен большой опыт применения самых разнообразных систем оплаты труда. В статье исследованы особенности систем стимулирования в европейских странах и зарубежный опыт применения системы материального поощрения персонала.

Для совершенствования организации и оплаты труда в Украине должны использоваться прогрессивные достижения мирового опыта в этой сфере. В частности, целесообразно использовать опыт некоторых европейских стран и переходить на прямое налогообложение совокупного валового дохода семьи, а также учесть опыт развитых стран по регулированию системы оплаты труда и ее отдельных составляющих.

Ключевые слова: организация труда, минимальная зарплата, средняя заработная плата, системы оплаты труда, стимулирование труда, государственное регулирование отношений по оплате труда.

Sevast'yanov R.V., Chebotaeva Y.S. World experience of effective organization and remuneration at the enterprise. Problems of scientific organization and payment of labour in Ukraine are actual. Therefore an improvement of organization and payments of labour on the Ukrainian enterprises is important at the market of labour in Ukraine.

As a result of scientific research it is possible to do such conclusions: a level of salary in Ukraine is low in comparing to the developed countries. In many cases a payment of the hired workers is small. It can be compared to the social help which is not instrumental in the personal interest of workers in achievement of high end-point of labour.

An analysis of dynamics of level of minimum and middle salary is in Ukraine, EU specifies on unefficiency of existent methods to organization and salary in Ukraine. The system of payment of labour will be effective only then, when in an aggregate will satisfy interests of subjects of relations, related to payment of labour. Therefore the use of world experience of highly developed countries is actual at the improvement of the system of payment of labour on the Ukrainian enterprises.

In countries with the developed economy large experience of the use of the various systems of payment of labour is accumulated. In the article the features of the systems of stimulation of personnel are investigated in the European countries.

For the improvement of organization of payment of labour in Ukraine it is possible to draw on progressive accomplishments of world experience in this area.

It can be expedient to use experience of some European countries and pass to direct taxation of gross household income. It is also possible to take into account the experience of developed countries in the regulation of salary and its individual components.

Key words: organization of labour, minimum-wage, middle- wage, systems of payment of labour, stimulation of labour, government control of salary.

Постановка проблеми. Проблеми оплати праці в Україні є актуальними в контексті необхідності реформ та прогресивних зрушень.

Низький рівень заробітної плати, наявність заборгованості з її виплати, відсутність системного підходу до принципового вирішення проблем перешкоджають підвищенню рівня життя населення.

Ігнорування важливості оптимального відтворення робочої сили та відсутність ефективного стимулюючого механізму зумовили погіршення соціально-економічного стану основної частки населення. Заробітна плата стала своєрідним різновидом соціальної допомоги, не пов'язаною з результатами праці, а тому не дивно, що сьогодні низька заробітна плата сприяє

зниженню продуктивності та ефективності праці, обмежуючи розвиток творчої інтелектуальної праці, ведучи до деградації економіки, падіння інвестиційної активності. Усі ці негативні тенденції спричиняють руйнівний вплив на усі процеси економічного розвитку в країні, знижуючи якість робочої сили, зменшуючи трудовий потенціал, сприяючи розвитку тіньових процесів та відтоку талановитих працівників за кордон.

Удосконалення організації та оплати праці на вітчизняних підприємствах, обґрунтування встановленого її розміру та складових залишаються нагальними напрямками дослідження за умов розбудови ринку праці в Україні. Потрібен новий, ринковий підхід до визначення сутності соціально-економічного значення заробітної плати, її організації, обґрунтованої диференціації оплати праці з урахуванням сформованого вітчизняного та світового досвіду у цій сфері.

Підприємства країн ЄС, США, Японії пропонують широкий вибір інноваційних форм і систем оплати праці, способів використання інтелектуального, творчого та професійного потенціалу. Для надання заробітній платі сучасного значення відповідно до світових стандартів стандартів ЄС, потрібно вивчити досвід високорозвинених країн для відповідних змін у сфері організації оплати праці на вітчизняних підприємствах, формування в Україні ринкової системи, створення економіки нового типу та забезпечення на цій основі підвищення ефективності роботи підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та методологічні засади організації та оплати праці досліджуються та продовжують залишатися у центрі уваги вітчизняних та зарубіжних вчених.

Дослідженню проблем організації заробітної плати, визначенню її сутності в умовах реформування ринкових відносин в Україні приділено достатню увагу з боку таких вітчизняних вчених-економістів, як, зокрема, В.В. Баранов, К.Г. Жуліна, С.А. Іванова, А.М. Колот, Г.Т. Куліков, С.А. Матюх, Ю.О. Мензарєва, І.І. Оголева, О.М. Поплавська, Г.І. Тибінка, Ю.В. Штик [1; 2; 9–13; 15]. Вирішенням аналогічних проблем щодо ефективної організації та оплати праці займаються також і російські вчені, і зарубіжні науковці. Так, серед вчених високорозвинених країн вагомий внесок у розробку проблем регулювання заробітної плати та організації праці здійснили А. Маршалл, Дж.М. Кейнс, П. Самуельсон, В. Майер, А. Маслоу, К.Р. Макконелл, Е. Мейо та інші [15].

Попри наявність чималої кількості наукових досліджень з організації та оплати праці, варто звернути увагу на недостатню кількість розроблених теорій з окресленої тематики потребам економічних реалій, що склалися в Україні, їх певну неефективність та неадаптованість наявного зарубіжного досвіду до застосування в умовах вітчизняних підприємств.

Через це особливого значення набуває вивчення зарубіжного досвіду з організації та оплати праці в контексті вирішення нагальних проблем розвитку вітчизняної економіки. Саме цим і обумовлено вибір теми та визначено мету нашого дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження світового досвіду ефективної організації та оплати праці на підприємстві для можливості його адаптації в умовах вітчизняної економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Рівень оплати праці в Україні є порівняно низьким. Здебільшого заробітна плата для найманих працівників є лише невеликою виплатою, яку можна порівняти із соціальною допомогою, що не сприяє не лише зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці, але й зацікавленості триматися за своє робоче місце. Роботодавці не завжди зацікавлені мотивувати підвищення рівня продуктивності праці, оскільки значно вигідніше утримувати дешеву робочу силу, аніж витратити кошти на придбання інноваційної техніки та технологій.

Розглянемо динаміку рівня мінімальної та середньої заробітної плати в Україні за 2000–2017 рр., що наведена графічно на рис. 1.

Станом на 1 січня 2017 р. 22 з 28 держав-членів Європейського Союзу мають законодавчо встановлений розмір мінімальної зарплати. Данія, Італія, Кіпр, Австрія, Фінляндія і Швеція не мають такого поняття [4].

Динаміка рівня мінімальної зарплати в ЄС за 2008–2017 рр. та рівень встановленої середньої заробітної плати по країнах Європи станом на 2015 р. наведені графічно на рис. 2 та 3 відповідно.

Як свідчать дані рис. 2, 3, мінімальна зарплата складає приблизно 39–64% середньої заробітної плати у відповідній країні.

Щодо рівня мінімальної зарплати станом на січень 2017 р. можна зауважити таке [6]:

- мінімальну зарплату нижче 500 євро за місяць мали десять держав-членів, розташованих в східній частині ЄС, а саме Болгарія (235 євро), Румунія (275 євро), Латвія і Литва (по 380 євро), Чехія (407 євро), Угорщина (412 євро), Хорватія (433 євро), Словаччина (435 євро), Польща (453 євро) та Естонія (470 євро);

- мінімальна заробітна плата складала від 500 до 1 000 євро в місяць у п'яти інших країнах ЄС, розташованих на півдні ЄС, а саме Португалії (650 євро), Греції (684 євро), Мальті (736 євро), Словенії (805 євро) та Іспанії (826 євро);

- мінімальна зарплата перевищила рівень 1 000 євро на місяць у решті семи державах-членах, всі з яких розташовані на Заході і півночі ЄС, а саме у Великій Британії (1 397 євро), Франції (1 480 євро), Німеччині (1 498 євро), Бельгії (1 532 євро), Нідерландах (1 552 євро), Ірландії (1 563 євро) і Люксембурзі (1 999 євро).

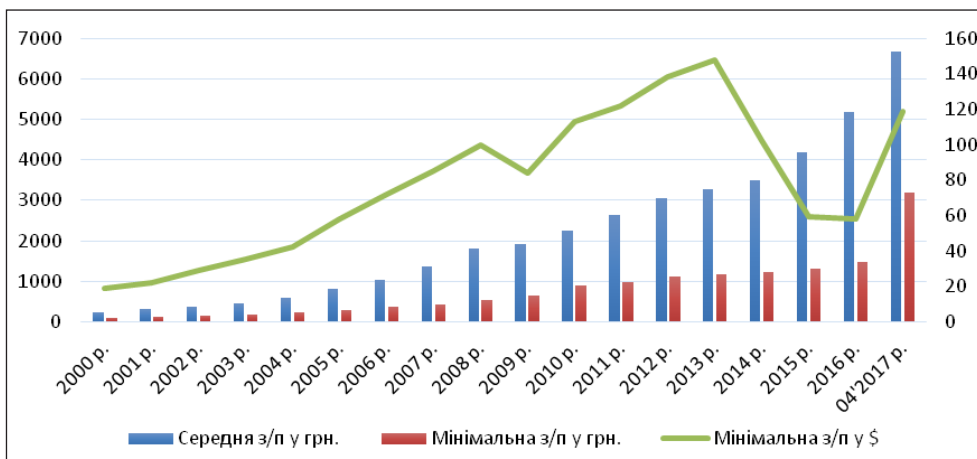


Рис. 1. Динаміка мінімальної та середньої зарплати в Україні

Джерело: складено за [3]

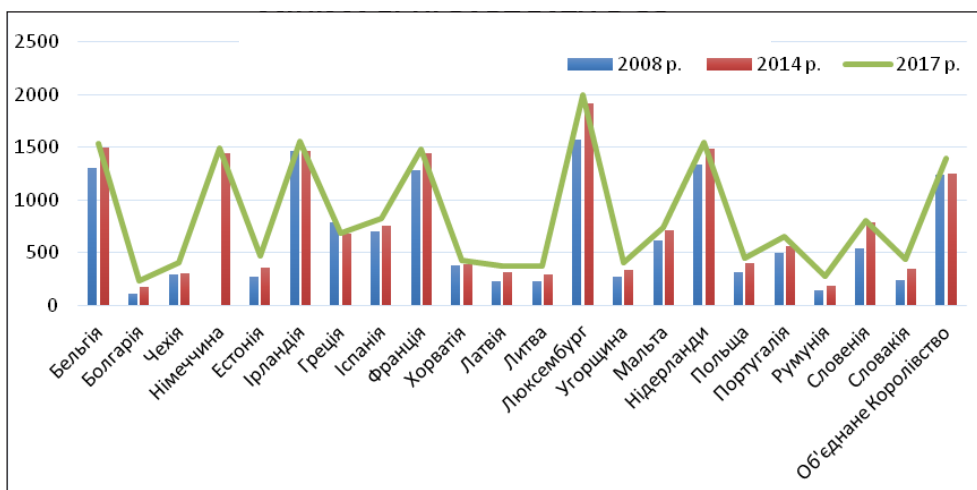


Рис. 2. Динаміка мінімальних зарплат у країнах ЄС

Джерело: складено за [4]

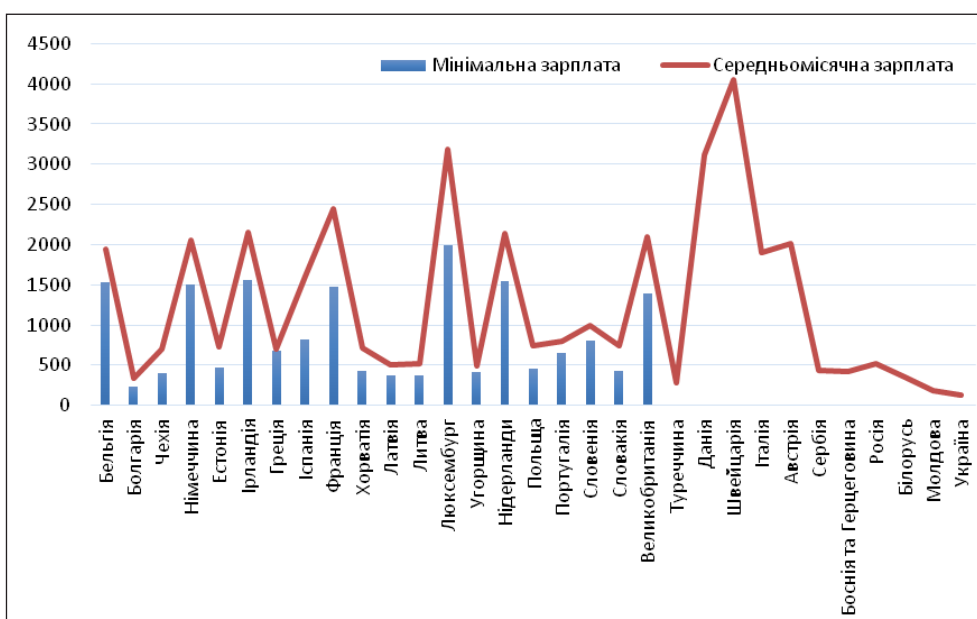


Рис. 3. Розмір середньомісячної зарплати в Європі

Джерело: складено за [5]

Для порівняння, федеральна мінімальна зарплата в США становила 1 192 євро на місяць в січні 2017 р. [5; 6].

Попри істотний розрив у мінімальних зарплатах по країнах ЄС, він компенсується суттєвим розривом у рівнях цін у різних країнах ЄС. Наприклад, в Люксембурзі він в три рази вищий, ніж у Болгарії [6]. Щодо України, то маємо знову ж таки суттєвий розрив у рівнях середньої заробітної плати по регіонах та в країні загалом [7]. Різниця у середній зарплаті між регіонами станом на 2016 р. суттєва. Якщо у Києві це 8 648 грн., то у Київській області вже 5 229 грн., а в інших областях цифра коливається у межах 3,5–5,5 тис. грн. [8].

Наведені дані свідчать про неефективність наявних підходів до організації та оплати праці в Україні. Система оплати праці буде ефективною лише тоді, коли у сукупності задовольнятиме інтереси суб'єктів відносин, пов'язаних з оплатою праці. Проте у будь-якому разі завжди будуть сторони чи окремі суб'єкти таких відносин, яких не задовольнятимуть ті чи інші аспекти системи оплати праці чи її рівня. Тому використання передового досвіду високорозвинених країн є необхідністю під час побудови чи коригування системи оплати праці на вітчизняних підприємствах та окремих її складових.

У країнах з тривалою історією та розвинутою ринковою економікою нагромаджено великий досвід застосування найрізноманітніших систем оплати праці. Системи оплати праці різних країн характеризуються своїми відмінними ознаками: зокрема, Швеції – солідарною заробітною платою; Японії – оплатою за стаж; Німеччини – стимулюванням зростання продуктивності; США – оплатою за кваліфікацію; Великобританії – оплатою за індивідуальними контрактами; Франції – індивідуалізацією зарплати; Італії – виплатою колективних та індивідуальних надбавок до галузевої тарифної ставки і надбавками у зв'язку зі зростанням вартості життя. Одночасно спостерігається загальна спрямованість систем оплати праці на підвищення ефективності виробництва [9]. У перелічених країнах, і не лише в них, за державою залишаються функції створення єдиної нормативно-інформаційної бази, яка дає змогу ефективно вирішувати весь комплекс господарських, технічних і соціальних питань у межах підприємства. При цьому в усіх випадках норми праці встановлюються безпосередньо на підприємствах за практичної допомоги некомерційних та приватних консультативних центрів, асоціацій тощо.

Виходячи із наявного досвіду зарубіжних країн, усі чинники, які формують систему оплати праці та її рівень, розділяють на ринкові та неринкові, а сам механізм державного регулювання оплати праці в країнах ЄС базується на співвідношенні таких складових: 1) МЗП, граничні розміри її зростання у період інфляції, податкова політика – на державному рівні регулювання; 2) загальний порядок індексації

доходів, форми і системи оплати праці тощо – сфера колективно-договірного регулювання на галузевому рівні; 3) розміри тарифних ставок і окладів, доплат та надбавок – визначаються колективними договорами; 4) середня зарплата – формується ринком робочої сили [10].

В країнах Західної Європи використовуються три моделі стимулювання праці: безпреміальна (функції кращої мотивації праці виконує заробітна плата); преміальна, що додатково включає виплати пов'язані з розміром доходу чи прибутку підприємства; преміальна, що передбачає виплати пов'язані з індивідуальними результатами праці. Преміальні моделі оплати праці функціонують через участь у прибутках (річна диференційована винагорода з прибутку підприємства); через участь у доходах (з суми доходу кожному працівникові видається винагорода, пов'язана з виконанням завдання і не залежить від прибутку); через участь у капіталі (робітники одержують премії у вигляді акцій по їх номінальній вартості).

Особливістю систем стимулювання у європейських країнах є широке поширення заохочень за впровадження різноманітних нововведень. Вартим уваги є зарубіжний досвід формування та застосування системи матеріального заохочення персоналу, де визначальними елементами є використання тарифної системи; застосування прогресивних форм оплати праці; вища оплата розумової праці; істотна індивідуалізація заробітної плати. У галузевих угодах країн ЄС основна увага приділяється питанням диференціації тарифних ставок працівників за основними професійно-посадовими групами і особливостями оплати праці окремих професій працівників. При цьому пропонується відійти від практики встановлення мінімальних тарифних ставок і взяти за основу принцип кратності МЗП.

Враховуючи вищевикладене, можемо сказати, що європейський досвід країн з ринковою економікою свідчить про державне регулювання відносин з оплати праці через ефективні механізми державних гарантій та оподаткування, що є абсолютно необхідним і доцільним взяття до уваги в нашій країні. Адже результати реформування української економіки свідчать поки що про негативні наслідки фактичного виходу держави зі сфери регулювання відносин у сфері оплати праці та використання неадекватних ринковій економіці механізмів.

Сьогодні у країнах з розвинутою ринковою економікою важлива увага приділяється посиленню стимулюючої ролі тарифної заробітної плати через застосування концепції гнучкого тарифу. Сутність її полягає в тому, що тарифна заробітна плата поряд із своїм основним завданням має стимулювати підвищення кваліфікації працівників виконує функції стимулювання індивідуальних результатів їхньої праці, насамперед виробіток і якість продукції. На базі концепції гнучкого тарифу зарубіжними фахівцями розроблено модель заробітної плати, в якій

розмір тарифу поставлений в залежність від результативності праці [11].

Досвід європейських країн зі стійкою ринковою економікою до мінімальних державних гарантій у сфері оплати праці включає МЗП і прожитковий мінімум, порядок їх зміни залежно від зростання цін, порядок регулювання оплати праці залежно від місця проживання, шкідливості праці. Більше того, існують такі критерії, як «потреби працівників та їх сімей» і «вартості життя», що включені у законодавствах більше 60% європейських країн. При цьому МЗП не розроблялася, щоб бути інструментом політики заробітної плати, а історично призначалася для захисту найуразливіших категорій працівників.

У сучасній зарубіжній практиці мають місце два підходи до встановлення МЗП: 1) встановлення «споживчого кошика» життєво важливих товарів і послуг у вартісному вираженні; 2) співвідношення рівня МЗП з рівнем сформованої заробітної плати [12].

Встановлення рівня МЗП має свої особливості в різних країнах, оскільки в одних країнах МЗП визначається законодавчими органами, а в інших країнах передбачається МЗП за галузями економіки чи професіями. В Україні ж мінімальний розмір оплати праці встановлюється одночасно на всій її території для всіх працівників (які відносяться до працездатного населення). Однак високий рівень інфляції загалом зменшує реальну вартість заробітної плати на ринку споживчих послуг. Тому для вирівнювання заробітної плати та відновлення купівельної спроможності населення проводять індексацію через поєднання централізованих та колективно-договірних методів. Отже, існують усі підстави вважати, що МЗП є політичним інструментом, який підходить тільки для економічно розвинених країн.

Ще однією особливістю організації оплати праці на зарубіжних підприємствах країн ЄС є широке поширення індивідуальної оплати праці, яку слід використовувати як під час регулярного оцінювання досягнень персоналу (рейтинг працівників, безтарифні системи), так і за допомогою особливої структури тарифної системи («плаваючі» розряди). В Україні вже використовується багаторівнева тарифна сітка, що дає можливість коригувати тарифні ставки залежно від рівня складності роботи, посади та кваліфікації працівника. Вона застосовується переважно у бюджетних установах, організаціях та підприємствах, проте майже не використовують її чи не беруть до уваги під час розроблення систем оплати праці у приватному секторі.

Удосконалення системи регулювання оплати праці в Україні С.А. Матюх розглядає через такі три етапи реформування [13]:

– перший етап повинен складатися із системи заходів, спрямованих на створення економічної основи підвищення заробітної плати;

– другий повинен бути спрямований на відновлення заробітною платою відтворювальної функції на регіональному рівні;

– реалізація третього має відбуватися на рівні району, сприяючи підвищенню державних гарантій в оплаті праці, забезпеченню основ розширеного відтворення людських ресурсів, створенню передумов неухильного зростання заробітної плати.

Підвищення рівня оплати праці має проводитись за умов посилення діалогу на всіх рівнях, особливо на галузевому рівні, де можна безпосередньо закласти необхідні умови та механізми вирішення більшості проблем оплати праці найманих працівників відповідного виду економічної діяльності: підвищення її рівня, відродження основних функцій зарплати як економічної категорії, ув'язування із кваліфікацією та складністю робіт тощо. Одним із варіантів деякі експерти називають введення та застосування мінімальних галузевих стандартів оплати праці, які б виконували роль своєрідного нормативного орієнтиру, на якому б будувалася система оплати праці найманих працівників підприємств виробничої сфери. Сьогодні розрахунки мінімального галузевого рівня стандарту оплати праці, які існують в Україні, є досить складними та важкими з технічної точки зору, а тому підлягають перегляду та вдосконаленню.

Окремого вирішення потребують проблеми організації та встановлення оплати праці працівникам бюджетної сфери. Основними проблемами в оплаті праці працівників бюджетної сфери в Україні є такі [11]: недотримання міжкваліфікаційних співвідношень, яке призводить до виникнення диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують подібну за складністю та функціональними ознаками роботу; недотримання міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, яке виникло внаслідок підвищення тарифних розрядів для окремих закладів бюджетної сфери; рівень оплати праці фахівців бюджетної сфери вищої кваліфікаційної категорії не відповідає критеріям гідної оцінки їхнього рівня професійної кваліфікації; ЄТС працівників бюджетної сфери базується на МЗП, яка є досить низькою, оскільки спирається на величину прожиткового мінімуму, яка в сучасних умовах не відповідає соціальним стандартам загалом.

Наявний іноземний досвід побудови ефективних систем оплати праці державних службовців вказує на існування таких основних принципів, за якими повинна бути сформована нова система матеріального стимулювання у цій сфері: збільшення питомої ваги посадового окладу у структурі заробітної плати державного службовця; збільшення розміру мінімального посадового окладу, доведення його до розміру заробітної плати на посадах, які можуть бути порівняні за складністю та відповідальністю з аналогічними посадами у недержавному секторі економіки; збільшення значущості доплат за ранг та, відповідно, вдосконалення підходів щодо його присвоєння; дотримання науково обґрунтованих принципів диференціації посадових окладів;

запровадження гнучких систем колективного та індивідуального преміювання [14]. Перерахованим принципам повинна передувати система заходів формування, підготовки та їх впровадження у бюджетній сфері, яка за своєю сутністю є складнішою порівняно з іншими.

Таким чином, для вдосконалення організації та оплати праці в Україні мають використовуватися прогресивні здобутки світового досвіду у цій сфері. Зокрема, доцільно використати досвід деяких європейських країн і переходити на пряме оподаткування сукупного валового прибутку сім'ї, яке відбувається не на проміжних стадіях отримання прибутку, а на кінцевій. Також вартим уваги є врахування досвіду розвинених країн щодо регулювання системи оплати праці та її окремих складових.

Висновки. Таким чином, проведене дослідження дає змогу зробити певні висновки:

- для України з наявних систем оплати праці успішною може виявитись орієнтація на досвід Німеччини та Великобританії, де система оплати праці побудована на стимулюванні зростання продуктивності та використанні індивідуальних контрактів; це може дати змогу ефективніше мотивувати працівників та краще захищати їх права;

- в Україні має широко застосовуватися преміальна система оплати праці для диференціації розмірів заробітної плати залежно від індивідуальних результатів праці кожного працюючого;

- корисним для України може бути використання такої моделі формування мінімального розміру зарплати, яка визначатиметься у загальнонаціональних колективних угодах, щорічно переглядатиметься й поширюватиметься на всіх зайнятих; значне перевищення розміру мінімальної оплати праці прожиткового мінімуму та допомоги з безробіття необхідне для мотивації безробітних до пошуку роботи;

- в Україні повинна проводитися вибіркова індексація заробітної плати: для найманих працівників з низьким рівнем доходів – повністю, а з високим рівнем доходів – частково.

Загалом управління сферою оплати праці вимагає постійного контролю відповідно до змін внутрішніх та зовнішніх чинників. Таке управління має ґрунтуватись на динаміці та структурі ВВП, купівельній спроможності національної валюти, ставках оподаткування фізичних осіб, мінімальних соціальних стандартах, тарифах на житлово-комунальне обслуговування та послуги транспорту для населення, формуванні та використанні коштів бюджетних і не бюджетних фондів, затвердженні розміру, порядку нарахування та розрахунку пенсій та соціальної допомоги, упорядкуванні системи надання грошової допомоги та компенсацій, індексації доходів та заощаджень. Усі перераховані заходи у системі організації та регулювання заробітної плати дадуть змогу вирішити значну частину наявних проблем цієї надзвичайно важливій сфері.

Список літератури:

1. Штик Ю.В. Організація оплати праці на підприємстві в сучасних умовах економічного розвитку України / Ю.В. Штик, І.І. Оголева // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2014. – № 1. – С. 256-259. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/uazt_2014_1_40.
2. Мензарєва І.О. Організація оплати праці на підприємстві / І.О. Мензарєва // Управління розвитком. – 2014. – № 13. – С. 56–58. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2014_13_25.
3. Динаміка мінімальної та середньої заробітної плати в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://fakty.ictv.ua/wp-content/uploads/2017/06/07/1496844072-7532.png>.
4. National minimum wages in EU: Eurostat – Newsrelease [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7860532/3-10022017-AP-EN.pdf/b5027315-0570-45df-9eb6-0cfa2f13dbc>.
5. Карта європейських зарплат [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://24tv.ua/rozmir_seredomisyachnoyi_zarplati_v_krayinah_yevgori_infografika_n552142.
6. Мінімальна зарплата в ЄС: від 235 євро в Болгарії до 1 999 євро у Люксембурзі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pravda.com.ua/news/2017/02/12/7135158>.
7. Середня зарплата по Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://index.minfin.com.ua/index/average>.
8. Як змінювалася середня та мінімальна зарплата в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://fakty.ictv.ua/ua/ukraine/20170607-yak-zminyuvalasya-serednya-ta-minimalna-zarplata-v-ukrayini-infografika>.
9. Колот А.М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – 28 с.
10. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : [монографія] / [А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін.]. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
11. Тибінка Г.І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України / Г.І. Тибінка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/03/dis_Tybinka.pdf.
12. Жулина Е.Г. Европейские системы оплаты труда / Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://cozap.com.ua/text/19857>.
13. Матюх С.А. Удосконалення оплати праці в Україні на основі використання досвіду країн європейського союзу : автореф. дис. ... канд. екон. наук / С.А. Матюх ; Інститут регіональних досліджень. – Львів, 2007. – 23 с.
14. Основні підходи щодо реформування політики оплати праці в Україні : інформаційна записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.lir.lg.ua/docs/.../Inform_zap_Tigipko.doc.
15. Баранов В.В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві / В.В. Баранов // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – Вип. 20. – Ч. 1. – С. 139–145.