

Прирост совокупных ресурсов на 1% роста продукции составил 0,66. Следовательно, доля экстенсивности на 100% роста продукции составляет 66%, а интенсивности – 33% .

Совокупный социально-экономический эффект составил 125,4 тыс. грн. Экономический эффект, отраженный в показателях предприятия: – 65,73 тыс. грн., что свидетельствует об увеличении производительности совокупных ресурсов. Разница между социально-экономическим и экономическим эффектом составила 59,67 грн., что свидетельствует о наличии резервов для прироста средней оплаты труда работников.

Теоретическое значение исследований в этом направлении состоит в рассмотрении экономического содержания категории «зароботная плата», применении комплексной оценки интенсификации и социально-экономической эффективности производства. Практическое значение с точки зрения поставленной цели заключается в анализе социальной направленности работы предприятия по оплате труда. На основе данного анализа возможно выявление «узких мест» в производстве, которые зависят от качественных и количественных показателей использования производственных ресурсов в целях осуществления комплексного поиска внутрихозяйственных резервов для повышения социальной эффективности производства.

1.Кірян Т. Проблеми питання реформування оплати праці в Україні // Україна: аспекти праці. – 2003. – №2. – С.32-36.

2.Мотиваційні основи ефективної праці в умовах ринкової трансформації економіки / Під ред. акад. Д.П.Богині. – К.: НАН України, 1996. – 112 с.

3.Лутохина Э. А. Зароботная плата: закономерности и проблемы формирования. – Минск: Наука и техника, 1978. – 215 с.

Получено 17.01.2005

УДК 331.2

М.А.МАЩЕНКО

Харківський національний економічний університет

ПРОБЛЕМИ УЗГОДЖЕННЯ ІНТЕРЕСІВ РОБОТОДАВЦІВ І НАЙМАНИХ РОБІТНИКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Розглядається функція розподілу заробітної плати на підприємстві, яка виражається встановленням визначених пропорцій елементів вартісної структури виробничого результату.

Принципово важливим моментом в розвитку теорії та практики оплати праці є постановка проблеми узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників з оплати праці. Перегляд традиційних

проблем та положень в цій області привів до того, що в наш час практично відсутня задовільна модель узгодження інтересів оплати праці.

Механізм організації заробітної плати визначено Законом України “Про оплату праці” [1]. Проблема організації оплати праці присвячено ряд наукових праць вітчизняних вчених [2-4]. Розроблено мотиваційний механізм праці робітників. Кожному рівню економічного розвитку підприємства властива система пропорцій елементів вартісної структури виробничого результату.

На нашу думку, необхідна розробка теоретичних та практичних рекомендацій для створення умов, які б здійснювали виконання заробітною платою розподільчої функції, яка забезпечує встановлення таких пропорцій вартісної структури, що узгоджує інтереси власника і найманого робітника.

З урахуванням того, що оплата праці – це перетворена форма частини результату праці, необхідним є виділення такої її функції, як розподільна. Створення умов для виконання заробітною платою цієї функції забезпечує встановлення таких пропорцій вартісної структури, що узгоджує інтереси власника і найманого робітника. При залученні інтенсивного фактора інтерес власника засобів виробництва виражається в максимізації продукції при мінімумі витрат на її виробництво, що може бути виражено у формі зростання прибутку. Інтерес найманого робітника щодо відтворення особистого фактора виробництва виражається у формі зростання заробітної плати. Якщо спосіб узгодження даних інтересів уявити у вигляді рівності, то одержимо просту форму стимулювання:

$$\frac{Z_t}{Z_{t-1}} = \frac{E_t}{E_{t-1}},$$

де Z_t і Z_{t-1} – середня заробітна плата звітного і базисного періодів відповідно; E_t і E_{t-1} – прибуток, що направляється на здійснення інвестиційної і дивідендної політики в звітному і базисному періодах відповідно.

Оскільки для управління вказаною формулою необхідна система заходів, то можна запропонувати методичні підходи щодо вирішення проблеми. По-перше, запропонована класифікація факторів, які впливають на динаміку середньої заробітної плати і прибутку, що направляється на здійснення інвестиційної і дивідендної політики підприємства. Взагалі фактори, які обумовлюють зміну оплати праці, необхідно підрозділити на дві групи: внутрівиробничі і народногосподарські. У свою чергу, внутрівиробничі підрозділяються на фактори, пов'язані з

підвищенню ефективності праці конкретного працівника, підрозділу підприємства, колективу підприємства; галузеві фактори; народно-господарські фактори зміни оплати праці. Представлене теоретичне осмислення можливостей зміни ефективності виробництва і заробітної плати дозволяє створити систему взаємозв'язку і взаємозалежності цих показників. Така система може бути представлена у вигляді класифікації факторів зростання ефективності діяльності й оплати праці. По-друге, за допомогою методу інформаційно-кореляційного аналізу необхідно розробити спосіб установлення тісноти зв'язків між даними показниками. По-третє, розроблені рекомендації вибору управлінського рішення за існуючими варіантами:

$$\frac{Z_t}{Z_{t-1}} = \frac{E_t}{E_{t-1}} \text{ або } \frac{Z_t}{Z_{t-1}} > \frac{E_t}{E_{t-1}}, \text{ або } \frac{Z_t}{Z_{t-1}} < \frac{E_t}{E_{t-1}}.$$

Вибір здійснюється оптимізацією співвідношення темпів росту по обраному варіанту. Дана методика була апробована на ряді підприємств й у результаті розрахунків був зроблений висновок про необхідність удосконалення мотиваційного механізму на цих підприємствах.

Механізм регулювання оплати праці представлений як вплив на фактори, від стану яких залежить ступінь виконання заробітною платою своїх основних функцій. Фактори регулювання оплати праці поділені на дві групи: зовнішні й внутрішні. До зовнішніх факторів віднесено: мінімальний споживчий бюджет; мінімальна заробітна плата; система доплат і надбавок, гарантованих державою. Внутрішні фактори – величина оплати праці, її форми і системи; тарифна система; доплати і надбавки стимулюючого і компенсаційного характеру. Механізм регулювання буде ефективним, якщо методи впливу на перераховані фактори забезпечать узгодження інтересів суб'єктів відносин, тому що в цьому випадку підсилюється мотивація діяльності людей на досягнення цілей. Послідовне вивчення всіх перерахованих факторів на основі статистичної інформації і результатів власних досліджень автора дозволило зробити висновок про недосконалість існуючого механізму регулювання оплати праці, оскільки його методи не забезпечують узгодження інтересів суб'єктів суспільних відносин. Останнє підтверджується, по-перше, цілеспрямованим заниженням мінімальних споживчих бюджетів, мінімальної заробітної плати; по-друге, нерозвиненим соціальним партнерством.

З урахуванням того, що мета державного регулювання оплати праці полягає в забезпеченні найманим робітникам гарантії купівельної спроможності їх заробітної плати, вплив на мінімальну заробітну плату варто визнати основним методом державного регулювання заро-

бітної плати. Вивчення методичних підходів обґрунтування рівня мінімальної заробітної плати дозволило стверджувати, що мінімальна заробітна плата виконує усі функції оплати праці, а саме: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, розподільну, а мінімальний споживчий бюджет – тільки стимулюючу, тому необхідно прагнути до її перевищення над мінімальним споживчим бюджетом [4].

Отже, механізм регулювання оплати праці можна представити як вплив на фактори, від стану яких залежить ступінь виконання заробітною платою своїх основних функцій. Удосконалення організації заробітної плати на підприємстві дозволить підвищити не тільки добробут населення, а й допоможе підвищити рівень економічного розвитку країни в цілому.

1. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-В.Р. // Урядовий кур'єр. – 2003. – №135.

2. Іванова Л.Б., Корогод Ю.В. Удосконалення організації заробітної плати працівників // Вісник Чернігів. держ. технологіч. ун-ту. Вип.14. – Чернігів, 2001. – С.137-143.

3. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: КНЕУ, 1997. – 191 с.

4. Мартіков В. В. Фінансування витрат на ринку праці // Фінанси України. – 2002. – С.67-74.

Отримано 17.01.2005

УДК 675.24

В.А.САПРЫКА

Харьковская национальная академия городского хозяйства

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИСТЕМЫ ИНДЕКСОВ ПРИ ИССЛЕДОВАНИИ ГОРОДСКОГО РЫНКА НЕДВИЖИМОСТИ

Рассматриваются проблемы адекватной оценки и восприятия информационных потоков обратной связи, формирующихся на рынках недвижимости.

Успехи украинской экономики, а также относительно новые нормативно-правовые акты, регулирующие отношения на рынке, позволяют выделить положительные тенденции в становлении городских рынков недвижимости. В 2004 г. в силу вступили законы, определяющие дальнейшее развитие финансово-кредитных отношений на рынке недвижимости и создающие благоприятные условия для инвестирования [1, 2].

Городской рынок недвижимости является неотъемлемой частью государственного рынка недвижимости, но имеет определенные отличия, обусловленные расположением, развитием промышленных отраслей, экономическим развитием города и другими факторами. Однако, несмотря на реальные стратегические перспективы этой части обще-