**Люткевич Вікторія Борисівна. Удосконалення організації оплати праці найманих працівників (на прикладі малих недержавних підприємств): дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / НАН України; Інститут регіональних досліджень. - Львів, 2004**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| ***Люткевич В.Б.*** Удосконалення організації оплати працінайманих працівників (на прикладі малих недержавних підприємств). – Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – Економіка, організація і управління підприємствами. – Інститут регіональних досліджень НАН України, Львів, 2002.Роботу присвячено питанням організації оплати праці найманих працівників на засадах ефективного використання людського капіталу. Уточнено сутність понять форма і система оплати праці, виплата заробітної плати. Досліджено світові тенденції організації оплати праці та можливості використання сучасного досвіду в Україні. Розроблено методику аналізу та оцінки стану організації оплати праці. Проведено дослідження по Україні та на малих підприємствах. Визначено типові риси організації оплати праці найманих працівників на малих підприємствах. Обґрунтовано засади ефективної організації оплати праці найманих працівників. Запропоновано концепцію і систему заходів для забезпечення ефективної організації оплати праці на підприємстві. Представлено вісім груп моделей зниження податкового тиску на доходи найманих працівників. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. Вдосконалення організації оплати праці найманих працівників набуває значення в зв'язку з їх провідною роллю в економічному зростанні України у контексті забезпечення відтворення робочої сили, виконання заробітною платою її функцій, ліквідації негативних соціальних та економічних наслідків штучного стримування росту заробітної плати. Теоретичні та практичні засади ефективної організації оплати праці потребують наукового опрацювання та впровадження в діяльність підприємницьких структур.2. Людський капітал невіддільний від людської особистості, тому наймані працівники є об'єктом економічної діяльності та капіталовкладень. Здатність найманого працівника до праці стає продуктивною у випадку відтворення його працездатності і забезпечення необхідних умов для праці, врахування потреб людини та її місця у розвитку виробництва і суспільства.Запропоновані в дисертації визначення понять найманого працівника, форми і системи оплати праці, виплати винагороди дозволяють більш змістовно та обґрунтовано підходити до організації оплати праці в ринкових умовах, враховувати інтереси держави, роботодавця і найманого працівника в зазначеному процесі.Під впливом інтеграції та глобалізації світової економіки оплата праці найманих працівників в різних країнах набуває спільних рис шляхом уніфікації механізмів державного регулювання заробітної плати, систем і форм оплати праці; спрямування зусиль на забезпечення ефективного використання людського капіталу; розвитку систем гнучкого стимулювання; поєднання ефективної організації оплати праці із сучасними управлінськими заходами; поширення моделей групового стимулювання та індивідуалізації оплати праці; заохочення ініціативи працівників, творчості та інтелектуалізації процесу праці. Використання зарубіжного досвіду підвищує рівень організації оплати праці на вітчизняних підприємствах і наближує його до світових стандартів.3. Запропонована в роботі технологія аналізу й оцінки ефективності організації оплати праці найманих працівників ставить за мету визначення тенденцій зміни показників оплати праці та оцінку повноти реалізації функцій заробітної плати. За результатами дослідження організації оплати праці в Україні автором визначено низку негативних тенденцій, а саме: заробітна плата не виконує своїх функцій, не забезпечує просте відтворення робочої сили; має місце значна диференціація в оплаті праці по регіонах, галузях, містах, підприємствах, професіях; системи державного регулювання не мають належного позитивного впливу на організацію оплати праці. Це негативно впливає на використання людського капіталу, економіку країни, рівень життя населення, ефективність роботи підприємств.Дослідження особливостей і недоліків організації оплати праці найманих працівників на малих недержавних підприємствах показало, що її ефективність може бути значно підвищена за рахунок більш повного врахування в оплаті праці кваліфікації, рівня освіти і потенційних можливостей працівників; підвищення обґрунтованості систем і форм оплати праці, удосконалення системи доплат до винагороди; врахування специфіки трудових відносин на МП; посилення впливу людського капіталу на економічне зростання малих підприємств.4. В роботі запропоновано методологію організації оплати праці найманих працівників на основі комплексу принципів: загальні – гуманність, ідеологічність, демократичність; корпоративні – корпоративність, гласність, стратегічність, специфічність, сучасність, комплексність, апробованість; особистісні – пропорційність, результативність, гнучкість, індивідуалізація, диференціація винагороди. Держава сприяє реалізації загальних принципів оплати праці через законодавство, систему мінімальних державних гарантій, соціальне партнерство, контроль. Підприємці під впливом державної політики, системи договірного регулювання, ринку праці, розвитку демократичних інститутів організують оплату праці за корпоративними та особистісними принципами на підприємствах.З урахуванням специфіки малих підприємств в роботі обґрунтовано комплекс управлінських заходів щодо реалізації загальних, корпоративних й особистісних принципів оплати праці найманих працівників та підвищення ефективності її організації. Такими заходами є: впровадження горизонтальних структур управління, формування іміджу, корпоративної культури і сприятливого організаційного клімату підприємства, перегляд кадрової політики, чітке визначення посадових обов'язків, оцінка робіт для формування ієрархії заробітної плати, оцінка значущості працівників, організація контролю виконання нормативних показників роботи малого підприємства.Комплекс управлінських заходів сприяє реалізації запропонованої автором концепції ефективної організації оплати праці найманих працівників на малому підприємстві. Концепція полягає у підборі команди найманих працівників потрібної кваліфікації, в оптимальній кількості, з визначеними обов'язками, високою мотивацією, які прямують до загальної мети з максимальною віддачею. Для створення гнучких умов оплати праці в команді однодумців розроблено модель безтарифної наскрізної системи оплати праці, запропоновано методику розрахунку її складових. Використання моделі підвищує ефективність оплати праці, сприяє стандартизації процесу формування винагороди найманих працівників.5. Ефективність організації оплати праці, дискреційний доход і свобода дій найманих працівників знижуються у зв'язку із значним податковим тиском на її доходи. В зв'язку з цим автором запропоновано розглядати у складі процесу організації оплати праці етап оподаткування, а саме: 1) нормування праці; 2) нарахування заробітної плати; 3) оплата податку з доходів фізичних осіб та інші податкові стягнення з нарахованої заробітної плати; 4) виплата винагороди.Моделі зниження податкового тиску на доходи найманих працівників доцільно будувати на різних елементах механізму оподаткування, представленого в роботі. На основі аналітичного огляду зарубіжного та вітчизняного досвіду з питань оподаткування фізичних осіб автором до таких моделей віднесено: вибір одиниць оподаткування, коригування валового і оподатковуваного доходів, перегляд ставок і вибір різних форм оподаткування, зменшення нарахованого податку, податкову індексацію, раціональний розподіл навантаження у сфері прямого оподаткування. Використання зазначених моделей забезпечує селективність політики оподаткування, полегшує пошук резервів збільшення податкових поступлень без зростання податкового навантаження, сприяє забезпеченню соціальної справедливості.6. Представлені в дисертаційній роботі теоретичні та практичні розробки сприятимуть удосконаленню механізму оплати праці найманих працівників малих підприємств на сучасних засадах управління, підвищенню ефективності використання людського капіталу і поліпшенню виробничо-господарської діяльності підприємств. |

 |