

## **ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ТА КОНКУРЕНТНО СПРОМОЖНОСТІ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В РИНКОВИХ УМОВАХ**

Заробітна плата - це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. У сучасному товарному виробництві, заснованому на наймі робочої сили, заробітна плата - це елемент ринку праці, що виступає як ціна товару, в формі якого найманий працівник продає свою робочу силу.

Актуальність теми зумовлена тим, що на будь-якому підприємстві цей розділ обліку ведеться в обов'язковому порядку. Для бухгалтера важливо знати основи законодавства про працю, контролювати правильність застосування менеджерами затверджених тарифних ставок і посадових окладів, заповнення первинних документів про відпрацьований час, виробіток, наявність документів, що підтверджують право на доплати за невідпрацьований час. Заробітна плата перебуває в центрі уваги різних зацікавлених сторін - найманих працівників, власників, пенсійного фонду, податкових органів, профспілок, державних структур. Для кожної із сторін значення заробітної плати оцінюється по-різному, але повільність нарахування та утримання зачіпає інтереси всіх. Багато авторів ставить проблему обліку заробітної плати на головне місце серед інших аспектів облікової системи. Складний фінансовий стан суб'єктів господарювання, зростання цін на товари та послуги, приховане безробіття є чинниками, що стримують підвищення життєвого рівня населення. В умовах трансформаційних змін, розвитку конкурентних відносин необхідно визначити концептуальні підходи конкурентоспроможної оплати праці, які можуть стати могутньою рушійною силою сталого розвитку, підвищення рівня життя, нарощування людського капіталу нації і конкурентних переваг держави. Сьогодні такий механізм економічною наукою розроблений недосконало, а існуюча оплата праці не повністю реалізує свої функції, не задовольняє потребам становлення конкурентних відносин в економіці.

Враховуючи, що об'єктом дослідження є система оплати праці, і сучасний стан останньої не відповідає світовим вимогам гідної оплати праці, стратегія її формування в контексті конкурентоспроможності національної економіки повинна бути обов'язково спрямована на покращення, тобто на формування конкурентоспроможної системи оплати праці. Формування конкурентоспроможної оплати праці в умовах трансформаційних змін в економіці України буде основою для: підвищення платоспроможного попиту населення на товар і послуги як чинника, який сприятиме підвищенню рівня життя та економічному зростанню виробництва; створення ефективних мотивів і стимулів до праці, підвищення її якості і продуктивності; створення умов для формування конкурентоспроможного персоналу; створення умов для реформування соціальної сфери як засобу зменшення державних витрат і потенційного джерела інвестицій у реальний сектор.

Процес формування конкурентоспроможної системи оплати праці потребує особливої уваги до формування управлінського потенціалу, який визначається як комплекс кваліфікаційного рівня, особистих і психофізіологічних якостей керівника, потенціальних управлінських умов, котрі дозволяють його реалізувати

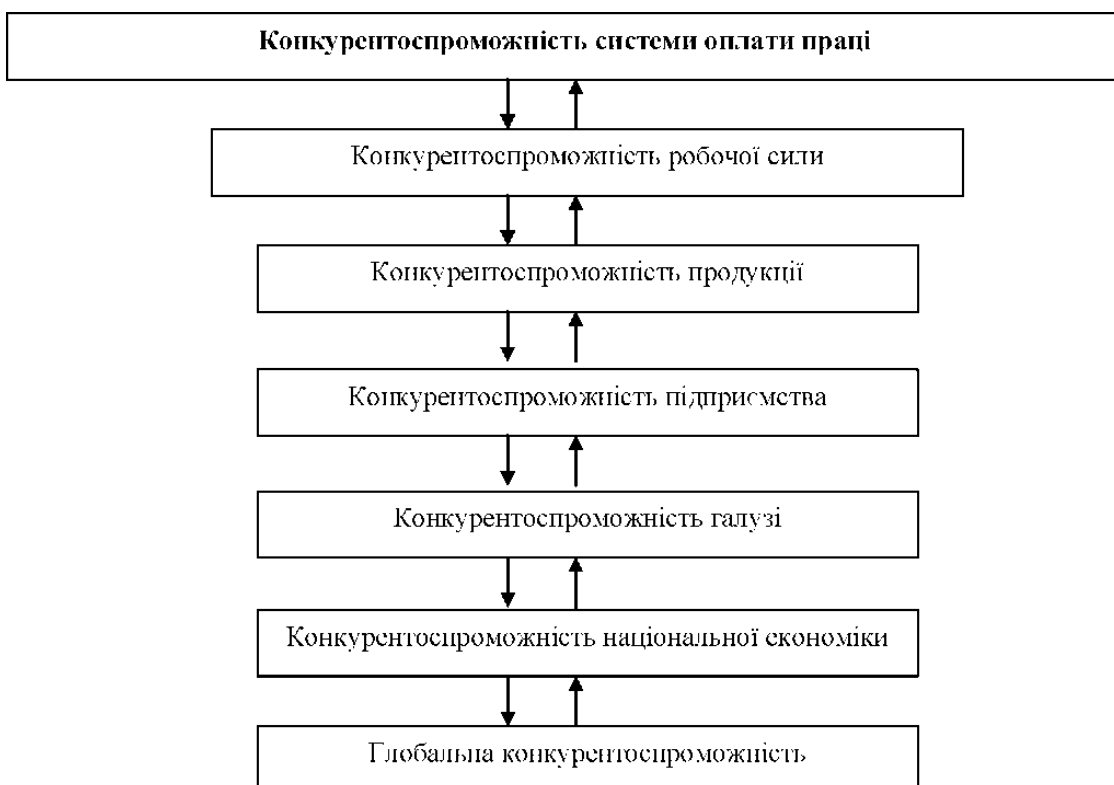
В сучасних умовах науково-технічного розвитку чітко простежується тенденція швидкого старіння знань і досвіду управлінського персоналу, суть якого виражається у відставанні професійних знань керівника від сучасних вимог, що пред'являються

ринком. Особливо актуальним стає оновлення якостей керівника: вміння створити організацію, забезпечити механізм її функціонування, проявити енергійність, контактність, лідерські навички, цілеспрямованість у розвитку бізнесу, сформувавши конкурентоспроможну систему оплати праці тощо. Конкурентоспроможність системи оплати праці - складна економічна категорія, яка має тісний взаємозв'язок з іншими категоріями конкурентоспроможності (рис. 1).

Таким чином, професіоналізм, інтелектуальні й лідерські здібності, творчий та інноваційний потенціал керівника суттєво впливають на оплату праці, стимулювання і розподіл праці в межах керованої системи, ефективність мотиваційного механізму, конкурентоспроможність системи оплати праці, продукції, підприємства, національної економіки в цілому.

*Рис. 1. Механізм взаємозв'язку категорій конкурентоспроможності*

У зв'язку з великим податковим навантаженням на фонд оплати праці підприємств значна частина заробітної плати знаходиться в тіні, що викликає труднощі



у взаємовідносинах із податковими органами, пенсійним фондом та має вплив на конкурентну спроможність заробітної плати серед підприємств, галузей та загалом по країні. Тому ця проблема обліку оплати праці та її конкурентну спроможності потребує законодавчого вирішення.

### **Література:**

1. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / [А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін. ; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова]. - К. : КНЕУ, 2008. - 274 с.
2. 2. Праця України 2009 : статистичний збірник / Державний комітет статистики України: №09/332/20.07.2010. - 170. - 413 с.
3. 3. Колот А.М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. - 1998. - № 1. - С. 16-21.