

В епоху економіки знань нематеріальні активи складають значну частину вартості будь-якої фірми, однак більшість керівників підприємств продовжують оцінювати вартість бізнесу, орієнтуючись тільки лиш на нематеріальні активи, але це не вірно, оскільки нематеріальні активи становлять лише 30-40 % вартості компанії у зв'язку з цим виникає велика проблема у оцінці вартості бізнесу [4].

На даний час для оцінки вартості нематеріальних активів виділяють три основні підходи:

- дохідний;
- витратний;
- порівняльний.

В оцінці нематеріальних активів дохідному підходу належить особливе місце як такому, що найбільш вірогідно відбиває дійсну цінність нематеріальних активів і ті майбутні вигоди, що одержить власник від володіння ними.

Витратний підхід застосовується для оцінки таких нематеріальних активів, які створюються самими право власниками та для яких не існує ефективного ринку продажів.

При використанні порівняльного підходу оцінюваний нематеріальний актив порівнюється з аналогічним об'єктом.

Вибір підходу залежить від бази і цілі оцінки, але доцільніше буде використовувати більше ніж один підхід для отримання найоптимальніших результатів.

#### Література:

1. Мокрова Л. Нематериальные активы в процессе реструктуризации // Экономические стратегии. - № 8. – 2014. – С. 78-84.
2. Микерин Г.И. Международные стандарты оценки (МСО 2003). [6-е издание]. / Г.И. Микерин, И.Л. Артеменков, Н.В. Павлов – <http://www.runfo.ru/mrsa.ru>
3. Дэмонд Г. Руководство по оценке бизнеса / Г. Дэмонд, Р. Келли - М.: ЗИПЦ, 2006. – 325 с.
4. Пазий В.Ф. Стоимость нематериального капитала в постиндустриальной экономике // Бухгалтерский учёт. - № 22, 2014. – С. 32-36.

## ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

**СВАТОВСЬКА М. В.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Харчевнікова А. С.**

Заробітна плата являє собою один з головних показників і чинників рівня соціально-економічного

життя кожної країни, колективу, людини. Найгострішою соціальною проблемою в Україні є велика різниця між високою вартістю життя і низькою ціною праці.

Занижена заробітна плата призвела сьогодні до скорочення вкрай необхідного для економіки держави попиту і підірвала загальний рівень впевненості суспільства в майбутньому.

Недостатньо досконала система регулювання оплати праці, особливо в бюджетній сфері та низькі розміри заробітної плати спричиняють руйнування мотивації зайнятих спеціалістів в ефективній трудовій діяльності та професійному зростанні. У сфері формування і використання доходів від трудової діяльності Україна значно відстає від європейських стандартів.

Проблему заробітної плати в Україні досліджувало багато вчених та науковців, а саме Швиданенко Г.О., В.С. Василенко, П.М. Матюшко, О.С. Велгужська, А.О. Гордеюк, Ю.М. Іванченко, А.І. Радчук, Т.В. Сизикова, С.В. Цимбалюк, В.В. Адамчук та ін.

Відповідно до ст.1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата визначається як винагорода, яку власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за здійснену працю. Зазвичай вона здійснюється у грошову виразі [1]. Інакше кажучи – це ціна за виконану роботу.

Швиданенко Г.О. дає таке тлумачення терміну оплата праці - це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги. Оплата праці складається з основної заробітної плати й додаткової оплати праці. Розміри оплати найманого працівника залежать від результатів його праці з урахуванням наслідків господарської діяльності підприємства. Визначається оплата праці тарифними ставками, відрядними оцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, не вищих за встановлені чинним законодавством, рівень додаткової оплати праці здебільшого залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. Зазвичай до додаткової оплати праці відносять премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також надбавки й доплати, не передбачені чинним законодавством або встановлені понад розміри, дозволені останнім [2].

Дослідження, проведені вченими, дозволяють стверджувати, що незважаючи на те, що останнім часом спостерігається активна діяльність держави щодо поліпшення умов життя громадян і розробляється низка державних програм стосовно боротьби з малозабезпеченістю населення, Україна входить до трійки найбідніших країн Європи, а також понад 70% населення України відносяться до

категорії бідних. Особливу увагу потрібно приділити тому факту, що до бідних належать навіть висококваліфіковані працівники, саме через мінімальний розмір доходів, якого не вистачає для прожиткового мінімуму. Головною причиною є, як правило, низькі тарифні ставки для розрахунку заробітної плати, що призводить до того, що розмір заробітної плати дорівнює розміру встановленого державою прожиткового мінімуму, а на багатьох підприємствах він значно нижчий, що призводить до низького життєвого рівня більшої частини населення. Подібна ситуація особливо яскраво спостерігається в промислово розвинутих регіонах України, де розташована значна кількість промислових підприємств на яких задіяна велика частина населення країни.

Заробітна плата як одна з найважливіших економічних категорій повинна виконувати низку функцій, що тісно пов'язані з принципами її організації. До них належать:

1) відтворювальна - джерело відтворення робочої сили та засіб залучення людей до праці;

2) стимулююча - встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці;

3) регулююча - засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з врахуванням ринкової кон'юнктури;

4) соціальна - забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю [3].

Усі ці функції в сукупності створюють єдиний механізм, через який досягається ефективна діяльність організації заробітної плати. Проте, на сьогоднішній день, заробітна плата не в змозі виконувати наведені вище функції, адже вона не служить мотиватором розвитку трудового потенціалу, так як її рівень є значно нижчим середнього та не забезпечує і половину зайнятого населення необхідними доходами.

На сьогодні заробітна плата виконує зовсім інші функції:

- збереження зайнятості;  
- запобігання безробіттю ціною заниження заробітної плати;

- забезпечення соціальних гарантій;  
- збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем;

- стримування інфляції (через затримку виплати заробітної плати);

- перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки;

- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;

- посилення мобільності робочої сили [4].

Можна виділити такі основні причини низької заробітної плати в Україні:

- висока матеріаломісткість української продукції, неефективне використання сировини і матеріалів, що збільшує частку витрат на них у ціні на виготовлену продукцію;

- нераціональна структура економіки: переважання частки сировинних галузей і відповідно незначна частка галузей кінцевого продукту та, як наслідок, дуже мала частка продукції галузей, що продукують інновації;

- неналежна організація бізнес-процесів та менеджменту на підприємствах;

- небажання підприємців зменшувати норму прибутку, що, втім, є зрозумілим і характерним для умов ринкової економіки;

- високий рівень обов'язкових внесків у соціальні фонди (хоча зрозуміло, що їх зменшення в умовах дефіциту пенсійного фонду є вкрай проблематичним);

- наявність корупційних схем як досить характерного і поширеного типу видатків українських підприємців (за оцінками експертів, залежно від виду діяльності частка цих витрат може коливатися від 5-10% до 35-50% усіх реальних витрат підприємців) [5].

Негативні наслідки низького рівня заробітної плати полягають передусім у низькій якості життя українських громадян і, відповідному зниженні рівня людського потенціалу України, а також у наступному:

1) недооціненій реальний вплив низьких заробітних плат на мотивацію до ефективної праці. Через мізерний рівень заробітків у найманих робітників знижуються мотиви до високопродуктивної праці: заробітна плата працівника, що не відповідає і не прив'язана до показників його праці, не є для нього стимулом;

2) витік кваліфікованих кадрів зі сфер з низьким рівнем оплати праці, передусім з бюджетної: з освіти, науки й охорони здоров'я, що матиме особливо негативні наслідки у майбутньому (обмеження розвитку людського капіталу й переходу до економіки знань);

3) низька ціна праці підриває зацікавленість роботодавців до впровадження нової техніки і технологій;

4) з низькою оплатою праці пов'язане слабке розширення ємності внутрішнього ринку для стимулювання вітчизняних товаровиробників, таким чином стримується платоспроможний попит, і гальмується розвиток економіки;

5) збільшення заощаджень населення як важливого джерела інвестицій в економічний розвиток також стримується низькою зарплатою;

6) наслідком заниження зарплат є слабке формування ринку житла;

7) ескалація демографічних проблем українців також значною мірою зумовлена їх рівнем життя;

8) до проблем, породжуваних цим фактором, можна додати й корупцію, і контрабанду дешевих товарів й т. ін. [6].

Розглядаючи численні проблеми пов'язані з заробітною платою, можна зробити висновок, що шляхи їх вирішення вимагають не окремих кроків, а обґрунтованих стратегічних рішень. Насамперед, Україна потребує оптимізації соціальної політики, наріжним каменем якої має стати реформа заробітної плати.

Відомий український економіст А.М.Колот виділяє триєдину мету реформи заробітної плати. “Мета реформи, – зазначає він, – полягає, по-перше, в тому, щоб організація заробітної плати на принципах частки в доході роботодавця трансформувалася в організацію на принципах ціни робочої сили; по-друге, в забезпеченні постійного підвищення ціни робочої сили і наближенні до її вартості; по-третє, в сприянні створенню ефективного мотиваційного механізму, адекватного ринковій економіці, який спирається на поєднання економічних стимулів і соціальних гарантій” [6].

Метою реформи оплати праці є створення такого економічного стану, коли б роботодавці й наймані працівники, приймаючи рішення про свою діяльність в системі соціально-трудова відносин, вибирали б такі варіанти поведінки на ринку праці й у сфері безпосередньо виробництва, які б забезпечували найкращі стимулюючі результати для розвитку національного виробництва.

На нашу думку, проблему заробітної плати в Україні можна вирішити наступним шляхом:

- 1) удосконалити тарифну систему та нормування праці;
- 2) забезпечити активну участь держави у регулюванні оплати праці;
- 3) посилити мотивацію працівників підприємств до праці та змінити орієнтації підприємців і менеджерів у сфері стимулювання праці з кількісних на якісні показники діяльності.

Отже, для поліпшення ситуації оплати праці в Україні, потрібна ефективна система матеріального стимулювання персоналу, яка б створила сприятливі умови на підприємстві, за якими працівник буде одержувати найбільш ціннісний для себе вид заохочення. Підвищення рівня особистого трудового внеску призведе до підвищення ефективної роботи підприємства у цілому та сприятиме підвищенню розміру винагороди. Крім того, потрібно враховувати, що система матеріального стимулювання працівників має враховувати інтереси всіх учасників господарської системи підприємства.

#### Література:

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 14. – С. 121.

2. Економіка підприємства : підручник / Швиданенко Г.О., Васильков В. Г., Гончарова Н.П. [та ін.] ; за заг. ред. Г.О. Швиданенко. – К. : КНЕУ, 2009. – 598 с.

3. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / Грішнова О.А. — К., 2011. — 390 с.

4. Завіновська Г.Т. Економіка праці : [навчальний посібник]. / Г.Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. - 300 с.

5. Проблеми регулювання оплати праці у посткризовій економіці [електронний ресурс] - <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1732>

6. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення: підручник/ А.М. Колот. – К. : Праця, 1997. – 267 с.

7. Яременко А.В. Мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія [Текст] / А.В. Яременко // Національний вісник університету. – 2010. №14 – С.15-18

8. Кравченко М. А. Теоретичні та методологічні основи сучасних наукових підходів до побудови фонду оплати праці / М. А. Кравченко // Вісник Національного університету державної податкової служби України. – 2011.—№ 1.— С. 250–256

8. Долюк А. В. Витрати на оплату праці як економічне поняття та об'єкт бухгалтерського обліку / А. В. Долюк // ВІСНИК ЖДТУ. – 2013. – № 1 (63). – С. 59–64

## ЛІЗИНГ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

### СІРИК Т. І.

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка  
Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Гіржева О. М.*

Нині перед багатьма підприємствами стоїть серйозна проблема пошуку і залучення довгострокових інвестицій для розширення виробництва, придбання сучасної техніки і впровадження нових технологій. Виділить з обороту 1-4 млн. грн. щоб оновити застарілу техніку часто нереальна примха вітчизняних аграріїв. В цьому випадку і приходиться на допомогу лізинг. У порівнянні з банківською системою, яка знаходиться в кризі, лізинг є одним з найбільш доступних і ефективних способів фінансування розвитку бізнесу.

Лізинг – це довгострокова оренда майна на умовах розстрочення плати за неї, особливий вид інвестиційної діяльності, при якому лізингодавець купляє у постачальника обладнання. Після цього за певну плату, на певних умовах і на визначений термін здає його в оренду лізингоотримувачу.