

**Rodionov V.A., Onikienko V.A., Rodionov S.A. Consulting as instrument of development of potential and safety of enterprise**

*In the article the questions of the use of consulting technologies in certain spheres for development of potential and safety of enterprises are considered. Basic consulting bases are resulted. Its state on national enterprises and directions of realization is considered. Attention to consulting in the field of software and marketing is spared. The utility of its use after directions is certain.*

**Keywords:** *Enterprise, consulting, technologies, potential, safety, marketing.*

**УДК 331.108:330.341.1**

**ОПЛАТА ПРАЦІ В СТРУКТУРІ  
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ**

**АРТЕМЕНКО О.О., К.Е.Н., ДОЦЕНТ**

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** В забезпеченні економічної безпеки населення велику роль відіграє рівень оплати праці. За останні роки все частіше заробітна плата виконує роль різних соціальних надбавок, доплат, втрачаючи свій класичний економічний зміст та поступово втрачає характерні економічні функції найбільш важливого механізму регулювання вартості робочої сили та мотивації до праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В нашій країні продовжується активний процес диференціації соціальної структури населення. Виходячи з реального соціального стану суспільства, необгрунтовано завищена диференціація в оплаті праці (розрив в оплаті праці тільки по офіційній статистиці складає 1:21). Виділилися категорії бідних та малозабезпечених (яких основна маса), середньо та високозабезпечених, багатих та дуже багатих людей. Категорія бідних складає більшість населення. Для бідних та малозабезпечених верств населення заробітна плата була і ще на роки залишиться основним джерелом доходів, звідки заробітна плата буде найбільш потужним стимулом підвищення результативності праці в усіх галузях виробництва. Так в США дохід від трудової діяльності населення складає 65 % від загальних доходів.

В умовах ринкової економіки, основною складовою якої є ринок праці, серед основних компонентів якого є вартість робочої сили. З вартістю робочої сили органічно пов'язана її ціна та економічна природа заробітної плати. Вартість робочої сили визначається вартістю засобів для життя, які забезпечуватимуть просте відтворення працівника. Обсяги та структура фізіологічної необхідності людини залежать не тільки від інтенсивності праці, розумових та фізичних витрат працівника але і від історичних умов формування робочої сили та від рівня соціально – економічного розвитку країни (відомо, що обсяги споживання людей розвинутих країн вищі ніж в країнах , які розвиваються). Звідки випливає, вартість робочої сили включає в себе визначений рівень життєвих благ, які працюючий зможе придбати за отриману винагороду від своєї праці.

Вітчизняні Завіновська Г.Т., Шило Ж.С. та зарубіжні Волгін Н.А., Дудніков С.В., та ін., вчені багато розробили методичних та практичних рекомендацій що до поглибленого аналізу стану оплати праці та вдосконалення існуючої системи оплати праці.

**Формулювання цілей статті.** Метою даної публікації є науково-методичне обґрунтування заробітної плати, тарифних умов, розроблення нормативів трудових затрат, дослідження і вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з проблеми організації заробітної плати

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Регулювання соціально-економічних і трудових відносин на підприємствах агропромислового виробництва незалежно від форм власності та господарювання здійснюється відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», «Про підприємства в Україні», «Про оплату праці», «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» КЗпП України, інших актів чинного законодавства на основі Генеральної угоди, галузевих, регіональних та колективних договорів.

Обов'язковість дотримання галузевих норм і гарантій оплати праці законодавчо встановлено в ст. 15, 17 Закону України «Про оплату праці» ст. 97 КЗпП України [2].

Конкретною формою грошового виразу вартості й ціни робочої сили є заробітна плата. На обсяг та динаміку заробітної плати впливають такі ж фактори, як і на вартість робочої сили. Стан ринку праці впливає на відхилення росту обсягу заробітної плати від вартості робочої сили. Суттєво впливають на рівень існуючої заробітної плати ріст цін на товари та послуги, їх дефіцит, а також інфляція , яка знижує купівельну спроможність грошей. Для вирівнення вартості робочої

сили та заробітної плати, яка під час інфляції зменшує купівельну спроможність працівників, застосовують індексацію доходів населення.

Щоб уявити більш повно небезпеку і можливі наслідки існуючих проблем оплати праці, варто перейти від практики до теорії цього питання, щоб зрозуміти цю проблему спочатку необхідно розібратись, з сутністю і змістом заробітної плати а потім взяти свіжий погляд на вищезазначені проблеми. Глибоке теоретичне обґрунтування має велике практичне значення адже воно дозволяє прийняти конкретні практичні рішення. Наприклад, якщо прийняти теоретичні положення (які все ще домінують в підручниках) те що по суті зарплата є частиною національного доходу що поділяється серед працівників в залежності від кількості та якості витраченої праці, то принципово, немає великої біди від тих проблем, які відбуваються в оплаті праці. Невірно, але, як мовиться, не смертельно. Не вчасно людина отримує частину національного доходу – не біда, почекає місяць, або декілька.

Але можна дотримуватись іншої точки зору - зарплата складає основну частину засобів проживання працівника. І ця точка зору загострює питання до максимуму. Що означає в цьому контексті невчасна виплата заробітної плати працівника? Це неприпустимо, тому що не буде ніяких засобів навіть для простого відтворення робочої сили. Іншими словами, погляд на одну і ту ж практичну проблему під різним кутом різко змінюється залежно від його теоретико - методологічного уявлення.

Незважаючи на великий історичний досвід, заробітної плати як економічної категорії (не менше ніж у "прибутку", "ціни", "собівартості", тощо), все ще немає єдиних та аналогічних підходів до визначення її суті та змісту. В економічній літературі за останні роки, в статтях, звітах, виступах і презентаціях сучасних вчених, політиків, практиків частіше виокремлюється чотири можливих варіанти для визначення сутності заробітної плати:

- заробітна плата — це вартість праці;
- заробітна плата — це вартість робочої сили;
- заробітна плата — це ціна праці;
- заробітна плата — це ціна робочої сили.

Щоб розібратись з цією багатоваріантністю та найбільш суттєво визначитись, необхідно вирішити два принципіальних завдання.

Перше: заробітна плата — це вартість чи ціна (праці чи робочої сили, це поки ще не дуже важливо).

Друге: заробітна плата, найголовніше, пов'язана з працею чи робочою силою(їх вартістю чи ціною в даному випадку уже не має значення). Інтегруючи визначення двох цих завдань, вчені-економісти вийшли на науково обґрунтоване визначення сутності заробітної плати.

Жоден виконавець (власник) товарів чи послуг не буде реалізовувати їх за вартістю, що дорівнюватиме витратам, пов'язаними з виробництвом цієї продукції. Він обов'язково в ціну, окрім вартості закладає прибуток, який йому необхідний для продовження і розвитку процесу виробництва, технічного та технологічного переоснащення, також власного збагачення та ін.

Якщо заробітна плата робітника буде визначатися тільки вартістю робочої сили (праці), тобто фізичними, інтелектуальними та іншими витратами, які він вкладав в процесі трудової діяльності, то її величини буде достатньо тільки для компенсації цих витрат та простого відновлення здатності до праці.

Не буде засобів для розвитку робочої сили (підвищення освітнього, інформаційного та культурного рівня, кваліфікації та ін.) Крім того, заробітної плати не вистачить на утримання непрацездатних членів сім'ї – дітей, батьків-пенсіонерів та ін. Таким чином, теоретично правильніше говорити про заробітну плату, як про ціну праці чи робочої сили.

Із чотирьох розглянутих варіантів визначення заробітної платні після проведеного аналізу залишилися дві можливі дефініції:

- заробітна плата – це ціна праці
- заробітна плата – це ціна робочої сили.

Для вибору кінцевого варіанту суті заробітної плати бажано б використовувати відтворювальний підхід до робочої сили, який, як і для інших товарів, включає чотири відомих фази: Процес виробництва (формування) робочої сили (здатності до праці), тобто, підготовки робітника, починається з школи, продовжується в ВУЗ, коледжах, при підготовці на робочому місці, в інститутах підвищення кваліфікації, та стажуваннях.

*Таблиця*

### **Фази відтворення робочої сили (РС)**

<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>
Фаза формування РС	Фаза розподілу РС	Фаза обміну РС	Фаза використання РС

Процес розподілу та обміну робочої сили, як правило, проходить на ринку праці при участі трьох суб'єктів інституту соціального партнерства - роботодавців, найманих працівників і держави, а також безпосередньо на підприємстві (це найм, ротація робітників, звільнення, обмін робочої сили на її ціну та ін.). Споживання (використання) робочої сили здійснюється безпосередньо на робочому місці, в процесі праці, яке супроводжується виробництвом конкретної суспільно-корисної продукції, послуг, напівфабрикатів та ін. Відповідно, процес праці має місце тільки на четвертій фазі відтворення робочої сили – фазі її використання.

З проведеного аналізу логічно випливає два теоретичні висновки, безпосередньо з виходом на практику. Якщо ми говоримо, що заробітна плата – це ціна праці, то роботодавець має включати її в структуру тільки витрати, пов'язані з четвертою фазою відтворення (використання робочої сили) витрати що відбулися лише в ході трудової діяльності. Якщо ми говоримо, що заробітна плата – ціна робочої сили, то вона включатиме втрати по всіх чотирьох фазах – формування, розподілу, обміну та використання робочої сили. Це випадок, коли від теоретичних висновків залежить практика формування заробітної плати і її реальні розміри.

Вибрати одне із двох визначень заробітної плати - ціна праці або робочої сили неможливо і некоректно для іншої неконкретної ситуації. Визначати вибір будуть різносторонні фактори та умови: форма власності підприємства (приватна, державна, кооператив та ін.), на якому працює людина; характер освіти і спосіб її фінансування (за рахунок держави, підприємств, працівника, спонсора); профіль організації (служби) зайнятості при наймі даного працівника (приватна, державна, та ін.).

Тільки вони разом остаточно можуть визначити суть заробітної плати – це ціна праці або ціна робочої сили, а значить і її фактичні розміри.

Підводячи підсумок аналізу сутності та змісту заробітної плати, можна дати таке визначення: заробітна плата як ціна праці чи робочої сили становить основу частину фонду життєво необхідних засобів співробітників, яка розподіляється відповідно до кількості та якості витраченої праці.

Заробітна плата багатифункціональна. Всі притаманні їй функції являють діалектичну єдність і лише в сукупності дозволяють вірно зрозуміти сутність та зміст заробітної плати, її протиріччя та проблеми, що виникають в процесі удосконалення організації оплати праці. Це необхідно підкреслити тому, що не рідко співставлення

даних функцій, переоцінка одних та недооцінка інших призводять до порушення їх єдності і, як наслідок, до односторонніх, а часто і невірних теоретичних і практичних висновків, стосовно організації заробітної плати.

В цьому співвідношенні важливі висновки про кожен функцію як частки одного цілого – заробітної плати, яка передбачає не тільки існування других частин, а і вміщує в собі їх елементи. Наприклад, такі функції, як обліково-виробнича, відтворювальна, стимулююча, одночасно відіграють і соціальну роль. В свою чергу, в відтворювальній функції реалізуються стимулююча та обліково-виробнича функції заробітної плати. Разом с тем, при загальній єдності одна із функцій (чи декілька) в визначеному ступені протилежна іншій, а то і виключає іншу, знижує результат її дії.

Найбільш значне протиріччя функції в тому, що одні з них ведуть до диференціації заробітків, інші, навпаки, – до їх вирівнювання. Чим сильніше вирівнювання, тем слабше диференціація, тим слабше стимулююча дія заробітної плати. Це загалом нормальне явище, що відображує внутрішню єдність і боротьбу протилежностей, не свідчить про неточність виділених функцій.

При регулюванні заробітної плати необхідно уміло використовувати об'єктивну єдність і протилежність її функцій, вчасно підсилювати одні або послаблювати інші, щоб організація заробітної плати відповідала її об'єктивному змісту і особливостям розвитку суспільства.

На сучасному етапі розвитку суспільства найбільш пріоритетними функціями оплати праці, які необхідно підсилювати та активізувати являються відтворювальна та стимулююча функції заробітної плати.

Відтворювальна функція полягає в можливості заробітної плати компенсувати витрати праці, які мали місце в трудовій діяльності людини. Якщо вона недостатня по своєму рівні навіть для простого відтворення робочої сили, то в даному випадку заробітна плата не виконує свою відтворювальну функцію. Тобто, ступінь реалізації відтворювальної функції можна оцінити по відношенню отриманої робітником заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму.

Інший сенс та інший зміст має стимулююча функція заробітної плати. Якщо для реалізації відтворювальної функції оплати праці головною (і майже єдиною) умовою є її розмір, то стимулююча функція визначається зовсім іншими механізмами і залежностями. Вираз типу: «Більше плати – більше буде мотивацій для працівника» –

не зовсім точним і обґрунтованим. Причина слабкої стимулюючої функції оплати праці в іншому. Розглянемо це питання більш предметно і досконало.

Поняття «стимулююча (мотиваційна) функція» та «стимулююча роль» заробітної плати досконало не обґрунтовані в економічній літературі. Часто стимулюючу функцію та стимулюючу роль ототожнюють.

Відтак «стимулююча функція» та «стимулююча роль» – поняття однопорядкові, але їх не можна повністю ототожнювати. Стимулююча функція заробітної плати – її властивість направляти інтереси працівників на досягнення потрібних результатів праці (більшої її кількості, кращої якості та ін.) за рахунок забезпечення взаємозв'язку величини винагороди та трудового вкладу. Стимулююча роль заробітної плати проявляється в забезпеченні взаємозв'язку розмірів оплати праці з конкретними результатами трудової діяльності працівників.

Таким чином, стимулюючу роль можна уявити як своєрідний «двигун» стимулюючої функції. Працєое «двигун» – значить реалізується стимулююча функція; «пробуксовує» – відсутній тісний зв'язок розміру оплати праці з його результатами, відповідно, і заробітна плата не забезпечує відповідної зацікавленості працівників в досягненні високих кінцевих результатів. Ступінь реалізації стимулюючої функції пропорційна рівню стимулюючої ролі заробітної плати. Якраз в цьому міститься принципова відмінність та органічний взаємозв'язок цих понять. Даний підхід до визначення сутності «стимулюючої (мотиваційної) функції та «стимулюючої ролі» заробітної плати можна розповсюдити і на інші види доходів працівника.

Крім того, якщо стимулюючу функцію неможливо виміряти кількісно, вона може тільки існувати або бути відсутньою, то стимулююча роль заробітної плати вимірювана. Рівень стимулюючої ролі може збільшуватися або знижуватися в залежності, від забезпечення зв'язку розмірів оплати праці та трудового вкладу працівників, їх результатів. Відповідно; його рівень можна оцінювати, аналізувати та порівнювати через ефективність. По росту ефективності заробітної плати можна судити про підвищення її стимулюючої ролі.

До цього часу досліджувалась переважно ефективність уречевлених факторів виробництва (капітальних вкладень, основних фондів, техніки, матеріальних ресурсів та ін...) и недостатньо вивчалась ефективність заробітної плати.

Необхідність дослідження ефективності заробітної плати обумовлена розвитком та розширенням підприємництва та ринкових відносин. Формулу ефективності оплати праці можна показати як відношення створеної продукції (результату, ефекту) до виплаченої на її виробництво заробітної плати, тобто як зарплатовіддачу. Такий спосіб визначення ефективності дозволяє розкрити ступінь раціональності витрачання фонду оплати праці при створенні суспільного продукту та оцінити її стимулюючу роль. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб ріст заробітної плати супроводжувався випереджувальним ростом виробничих показників.

Звичайно, така методика аналізу ефективності заробітної плати є не абсолютно точною – вона не дозволяє повною мірою виявити власний ефект оплати праці.

В наш час через низьку стимулюючу функцію оплати праці в розглянутому аспекті більше 50 % працівників реального сектору економіки, соціальної сфери та державної служби далеко не в повній мірі реалізують свій фізичний та інтелектуальний потенціал в процесі трудової діяльності, що виявляється одним із суттєвих резервів економічного росту та підвищення рівня проживання населення України.

Реальна заробітна плата працівників, з урахуванням індексу споживчих цін у січні – листопаді 2015 р., порівняно з відповідним періодом 2014 р., скоротилася на 23,7 %. Сума заборгованості із виплати заробітної плати, що мала місце на окремих підприємствах, установах та в організаціях Харківської області (без урахування найманих працівників статистично малих підприємств і у фізичних осіб – підприємців), станом на 1 грудня 2015 р. дорівнювала 180,9 млн. грн. і упродовж листопада зросла на 1,7 %, або на 2,9 тис. грн., порівняно з початком п.р. – у 1,6 рази (або на 65,6 млн. грн.)

**Висновки:** В умовах економічної кризи та необхідності вдосконалювати виробництво, головним завданням постає посилення стимулюючої функції заробітної плати.

Найближчим часом, навіть з урахуванням росту дивідендів працівників від акцій, доходів, від вільного приватного підприємництва та нових перспективних форм господарювання, частка заробітної плати переважає в загальному обсязі доходів працівників.

Стимулююча роль заробітної плати може підвищуватися тільки на основі більш глибокого пізнання її стимулюючої функції.

Оскільки дійсно заробітна плата пропорційно пов'язана з



безпосередньо затраченою працею, її стимулюючий вплив на розвиток суспільного виробництва є визначальним. Правильне використання цієї функції перетворює заробітну плату в один із важливіших важелів підвищення результативності виробництва та економічного росту.

### **Література.**

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95 із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 23.01.07.

2. Економічний довідник аграрника. В.І. Дробот, Г.І. Зуб та ін. / За ред. Ю.Я. Лузана, П.Т. Саблука. – К.: «Преса України», 2003 – 800 с.

3. Синява А. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні // Регіональна економіка. – № 1. – 2009. – С. 171-177.

4. Шевчук Л.П. Моделювання та відображення в обліку розрахунку єдиного соціального внеску на основі індикативної заробітної // Економічні науки. Вісник ЖДТУ № 1 (55). – 2010. – С. 173-176.

5. Гриневич С.С. Державне регулювання заробітної плати / С.С. Гриневич, Н.В. Кузьменко // Науковий вісник. Економіка, планування і управління в лісовиробничому комплексі. – № 16.3. – 2006. – С. 125-128.

6. Шило Ж.С. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні / Ж.С. Шило, О.Ю. Поліщук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/prvse/2010\\_1/45.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf).

7. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003.

8. Середня заробітна плата за регіонами в Україні в 2013 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

9. Попівняк Р.Б. Аналіз співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму / Р.Б. Попівняк // Інноваційна економіка. – 2011. – № 3. – С. 266-269.

10. Мательська З.П. Стан, проблеми та можливості, шляхи підвищення рівня оплати праці в сільському господарстві / З.П. Мательська // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 7. – С. 13.

11. Волгин Н.А. Методика разработки и внедрения бестарифной рыночной модели оплаты труда и ее разновидностей на предприятиях с различными формами собственности. – М.: «Луч», 1997.

## References

1. Zakon Ukrayiny «Pro oplatu pratsi» vid 24.03.1995 r. № 108/95 iz zminamy i dopovnennyamy, vnesenyymy Zakonom Ukrayiny vid 23.01.07. [The Law of Ukraine "On labor" of 24.03.1995 Number 108/95 as amended and supplemented by the Law of Ukraine dated 23.01.07]. (24.03.1995) [in Ukrainian].
2. Drobot V.I., Zub H.I. (2003). Ekonomichnyy dovidnyk ahrarynka [Economic agrarian Directory]. Yu.Ya. Luzana, P.T. Sabluka (Ed). Kyiv: «Presa Ukrayiny», p. 800 [in Ukrainian].
3. Synyava L. (2009). Problemy rehulyuvannya opłaty pratsi ta shlyakhy yikh vyrishennya v Ukrayini [Problems of regulation of wages and solutions in Ukraine]. Rehional'na ekonomika – Regional economy, No 1, pp. 171-177 [in Ukrainian].
4. Shevchuk L.P. (2010). Modelyuvannya ta vidobrazhennya v obliku rozrakhunku yedynoho sotsial'noho vnesku na osnovi indykatyvnoyi zarobitnoyi [Modeling and recording single social contribution calculation on the basis of indicative wages]. Ekonomichni nauky – Economics. Visnyk ZhDTU, No 1 (55), pp. 173-176 [in Ukrainian].
5. Hrynevych S.S., Kuz'menko N.V. (2006). Derzhavne rehulyuvannya zarobitnoyi platy [State regulation of wages]. Naukovyy visnyk. Ekonomika, planuvannya i upravlinnya v lisovyrobnychomu kompleksi – Economy, planning and management of complex lisovyrobnychomu, No 16.3, pp. 125-128 [in Ukrainian].
6. Shylo Zh.S., Polishchuk O.Yu. Problemy zarobitnoyi platy ta vartosti robochoyi sily v Ukrayini [Problems wages and labor costs in Ukraine]. Retrieved from [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gu](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gu)
7. Zavinov's'ka H.T. (2003). Ekonomika pratsi [Labor economics] Kyiv. : KNEU [in Ukrainian].
8. Serednya zarobitna plata za rehionamy v Ukrayini v 2013 rotsi [The average salary in Ukraine by region in 2013] [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) (n.d.) Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
9. Popivnyak R.B. (2011) Analiz spivvidnoshennya minimal'noyi zarobitnoyi platy ta prozhytkovoho minimumu [Analysis of the ratio of the minimum wage and living wage ] Innovatsiyna ekonomika – Innovative economy, No 3, pp. 266-269 [in Ukrainian].
10. Matel's'ka Z.P. (2008). Stan, problemy ta mozhlyvosti, shlyakhy pidvysychennya rivnya opłaty pratsi v sil's'komu hospodarstvi [Status, Problems and Opportunities, by increasing wages in agriculture]. Ukrayina: aspekty pratsi, No 7, p. 13 [in Ukrainian].
11. Volhyn N.A. (1997). Metodyka razrobotky y vnedrenyya

bestaryfnoy rynochnoy mo dely oplaty truda y ee raznovydnostey na predpryatyakh s razlychnymy formamy sobstvennosti [Methodology development and implementation of tariff-free market model of wage and its varieties in enterprises with different forms of ownership]. Moscow: «Luch» [in Russian].

### **Артеменко О.О. Оплата праці в структурі соціально-трудової сфери**

*В статті розглянуті стан та основні напрямки вдосконалення ринку робочої сили в умовах ринкової економіки. Основною складовою ринку робочої сили є ринок праці, серед основних компонентів якого є вартість робочої сили. З вартістю робочої сили органічно пов'язана її ціна та економічна природа заробітної плати. Вартість робочої сили визначається вартістю засобів для життя, які забезпечуватимуть просте відтворення працівника.*

*Необхідність дослідження ефективності заробітної плати обумовлена розвитком та розширенням підприємництва та ринкових відносин. Формулу ефективності оплати праці можна показати як відношення створеної продукції (результату, ефекту) до виплаченої на її виробництво заробітної плати, тобто як зарплатовіддачу.*

**Ключові слова:** *вартість життя, заробітна плата, заборгованість, оплата праці, продуктивність праці, робоча сила, функції заробітної плати.*

### **Артеменко А.А. Оплата труда в структуре социально-трудовой сферы.**

*В статье рассмотрены состояние и основные направления совершенствования рынка рабочей силы в условиях рыночной экономики. Основной составляющей рынка рабочей силы рынок труда, среди основных компонентов которого является стоимость рабочей силы. Со стоимостью рабочей силы органично связана ее цена и экономическая природа заработной платы. Стоимость рабочей силы определяется стоимостью средств жизни, которые будут обеспечивать простое воспроизводство работника.*

*Необходимость исследования эффективности заработной платы обусловлена развитием и расширением предпринимательства и рыночных отношений. Формулу эффективности оплаты труда можно представить как отношение созданной продукции (результата, эффекта) к выплаченной на его производство заработной плате, то есть как зарплатоотдачу.*

**Ключевые слова:** *стоимость жизни, заработная плата, задолженность, оплата труда, производительность труда, рабочая сила, функции заработной платы.*

### **Artemenko A. Wages in the structure of social and labor sphere**

*In the article the condition and main directions of improvement of the labour market in the conditions of market economy. The main component of the labour market the labour market among the main component of which is labor costs. With the cost of labor is organically bound, its price and economic nature of wages. The cost of labor is determined by the value of means of life that will ensure simple reproduction of the worker.*

*The need for research on the effectiveness of wages caused by the development and expansion of business and market relations. The formula of the efficiency wage can be represented as the ratio of established products (outcome, impact) to be paid on the production of wages, that is, as зарплата returns.*

**Keywords:** *cost of living, wages, debt, wages, productivity, labor, function of wages.*

**Рецензент – Красноручький О.О. д.е.н., професор**

**УДК 631.16:636.2.034**

## **НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ МОЛОЧНОГО СКОТАРСТВА**

**ГРЖЕВА О.М., К.Е.Н.,**

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Молочне скотарство є провідною галуззю сільського господарства, адже воно забезпечує населення цінними харчовими продуктами, надає сировину для легкої промисловості, а також цінні органічні добрива для рослинництва. Зважаючи на те, що зараз молочне скотарство переживає затяжну кризу, то подальший розвиток молочного скотарства пов'язаний із вирішенням цілої низки проблем різного рівня. Перш за все це стосується організації селекційно-племінної роботи та відтворення стада, інтенсивного кормовиробництва та повноцінної годівлі, освоєння промислових технологій, впровадження прогресивних форм організації та матеріального стимулювання праці та ін. Подальше підвищення ефективності та конкурентоспроможності виробництва молока можливе лише на основі послідовної інтенсифікації галузі.