

Отже, для збереження і розширення своїх позицій на внутрішньому та зовнішньому ринку українським підприємствам потрібно вирішувати проблему підвищення якості продукції чи освоєння нових видів виробів, зниження виробничих витрат, що може бути досягнуто тільки в умовах підвищення інвестиційної та інноваційної активності підприємства.

### **Література:**

1. Воронкова А., Бешляга Э. Формирование внешней среды и конкурентоспособности предприятия // Бизнес информ. – 1999. – №5-6. – С. 108-109.
2. Золотогоров В. Г. Энциклопедический словарь по экономике. – Минск: Полымя, 1997. – 571 с.
3. Малярец Д. М., Отенко И. П. Оценка факторов повышения конкурентоспособности предприятия // Регіональні перспективи. – 2001.- № 7. – С. 20-22
4. Основы внешнеэкономических знаний / Под ред. И.П. Фаминского. М: Международные отношения, 1994. – 480 с.
5. Черников А. В. Планирование развития конкурентоспособности предприятия // Весник МГУ. – 2008. – №2. – С. 57 – 66
6. Абдульманов И. М. Экономическая конкурентоспособность хозяйствующих субъектов : дис... канд. экон. наук : 08.00.01 / Ильмур Муслимович Абдульманов. – Казань, 2006. – 174 с.

*Надія Кітлер*

*Приватний вищий навчальний заклад «Галицька академія»  
м. Івано-Франківськ, Україна*

## **ПРО ФУНКЦІ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

Важливим чинником стабільного економічного зростання та досягнення нормального рівня життєзабезпечення громадян є ефективне формування бізнесу в ринковій економіці. Існують фактори, які сповільнюють розвиток сучасного бізнесу – це недосконала законодавча база, яка повинна регулювати діяльність підприємств, а також високий податковий тиск, який змушує підприємства переходити в тіньовий сектор економіки. Удосконалення зазначених факторів сприятиме розвитку бізнесу в країні, призведе до її економічного зростання.

На сьогоднішній день основну частину в доходах населення займає заробітна плата, що, як правило, виплачується працівникові у грошовій формі власником підприємства за витрачену як фізичну, так і інтелектуальну

льну енергію. Таку грошову винагороду за працю можна вважати економічною категорією, яка відображає відносини між власником та працівником. У сучасних ринкових умовах заробітну плату можна вважати специфічною формою ціни робочої сили, яка формується під впливом як ринкових, так і неринкових чинників.

Згідно із положеннями економічної теорії ціна на робочу силу формується під впливом попиту і пропозиції на ринку праці; корисності, результативності використання робочої сили, її граничних витрат, що гарантують виробнику товарів і послуг одержання прибутку; вартості життєвих засобів для задоволення потреб працівника, його сім'ї, для забезпечення відтворення робочої сили. З цих засад випливає, що працівник зацікавлений у підвищенні заробітної плати, а роботодавець – у її зниженні або обмеженні [1, с.52].

Проблематика грошової винагороди працівників – важлива складова економічної системи і предмет зростаючого інтересу науковців. Відбувається це тому, що підвищення якості людського капіталу є причиною зростання якості життя суспільства, а це, у свою чергу, є причиною того, що сучасний економічний розвиток щоразу все більше залежить від знань та їх використання [2, с.377].

Сутність заробітної плати, як економічної категорії, виражається в її функціях, наукове розуміння яких дозволяє встановити взаємозв'язок оплати праці з системою соціально-економічних відносин [3, с.16-17].

Заробітна плата як соціально-економічна категорія повинна виконувати такі функції: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, облікову.

Відтворювальна функція обумовлює забезпеченість працівників і членів їхніх сімей необхідними життєвими засобами, тобто створює можливості для відтворення робочої сили. Стимулююча функція націлює працівників на ефективну трудову діяльність, оскільки передбачає залежність рівня заробітної плати від результатів праці й виробничо-господарської діяльності підприємства. Опосередковано, через зміну продуктивності праці, стимулююча функція дає можливість розглядати оплату праці як чинник економічного зростання [4, с.3-4].

Взаємозв'язок і взаємодія відтворювальної і стимулюючої функцій забезпечують якісну стійкість грошової винагороди за працю, тому що, розмір заробітної плати має одночасно забезпечувати як відшкодування витрат робочої сили, всебічний розвиток всіх складових фізичного і духовного потенціалу людини, так і зацікавлювати її в неухильному підвищенні ефективності праці та виробництва [3, с.16-17].

Регулююча функція реалізується в основному під час аналізу ринку праці, оскільки розглядається як інструмент розподілу і перерозподілу

працівників за регіонами, галузями і підприємствами з урахуванням ринкової кон'юктури [4, с.3-4].

Заробітна плата через свою соціальну функцію повинна забезпечувати реалізацію принципу соціальної справедливості, тобто рівну винагороду за працю однакою по кількості, якості і складності [4, с.3-4].

Облікова функція полягає в тому, що заробітна плата є грошовим виразом за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками, відрядними розцінками та посадовими окладами.

Рівень заробітної плати, її структура, динаміка, висока частка в загальних доходах – показники, які суттєво впливають на загальну економічну політику підприємства. За таких умов невиправданою є відсутність в існуючих класифікаціях функції, яка відображає вплив оплати праці на поведінку роботодавця, його мотивацію. А оскільки не кожний працівник отримує заробітну плату, яка б могла задовольнити його мінімальні потреби і не завжди працівники однакових професій, освіти і т.п. отримують однакою заробітну плату, необхідно шукати шляхи вирішення цієї проблеми, бо заробітна плата і надалі не виконуватиме своєї соціальної функції.

Багато вчених дійшли висновку, що заробітна плата не в повній мірі виконує властиві їй функції. На сьогоднішній день рівень заробітної плати більшості населення забезпечує помірний життєвий рівень і збереження певних соціальних гарантій.

Тому сьогодні заробітна плата виконує інші функції [5]:

- 1) збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною заниження заробітної плати;
- 2) забезпечення соціальних гарантій;
- 3) збереження попереднього статусу, пов'язаного із попереднім робочим місцем;
- 4) стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати);
- 5) поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- 6) посилення мобільності робочої сили.

На нашу думку, створення сприятливих умов для ефективного розвитку бізнесу, призведе зростання економіки країни, забезпечить стабільність та гарантію заробітної плати та сприятиме у реалізації всіх її функцій.

### Література:

1. Соколик М. Мінімальні соціальні стандарти у формуванні середньомісячної заробітної плати в Україні.// Економіст. – 2010. – №5. – С.52.
2. Теорія бухгалтерського обліку: монографія / Л.В. Нападовська, М. Добія, Ш. Сандер, Р. Матезіч та ін.; за заг. ред. Л.В. Нападовської. – К.: Київ. нац. торг. – екон. ун-т, 2008. – 735с.

3. Лагутін В. Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці. //Україна: аспекти праці . – 2010. – №3.- С. 16-17.
4. Залознова Ю. Економетричний аналіз реалізації основних функцій заробітної плати на вугільному підприємстві. //Україна: аспекти праці. – 2010. – №4. – С.16-17.
5. Шаламай К.В., Шилова Т.С. Заробітна плата як фактор стимулювання розвитку національного виробництва.[Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://intkoft.org>.

*Тетяна Коваленко, викладач  
Кіровоградський юридичний інститут  
Харківського університету внутрішніх справ  
м. Кіровоград, Україна*

## **ДОКУМЕНТУВАННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ АПК**

Вступ України у Світову організацію торгівлі, поглибив проблему врахування критерію якості сировини та готової продукції в різних сферах АПК, що вимагає створення системи управління якістю продукції на кожному агропідприємстві та придбання новітнього технологічного обладнання, яке спроможе здійснювати контроль за технологічними процесами, провадити аналіз якості відповідно до міжнародного сертифікату ISO–9001 [1], що дозволить завойовувати міжнародні ринки.

Стан облікової інформації в м'ясо-молочній сфері, дозволяє стверджувати, що стандартні типові форми первинних документів не дають можливості повною мірою оцінити якісні параметри сировини, яка надходить на підприємство є основою виробу, який придатний до реалізації.

Документування продукції, призначеної для подальшої реалізації необхідно відображати її якісні характеристики. Наприклад, в продукції м'ясо-молочної галузі, до якісних параметрів належать ґатунок молока, жирність, цукроза, вологість, кількість поживних речовин у виді виробу тощо.

При відображенні обліку якості готової продукції, слід запровадити контроль якості. В первинних документах потрібно подавати додаткову інформацію про якісні параметри, яка потребує додаткових затрат часу та коштів. Така інформація міститься в сертифікатах якості, сертифікатах відповідності та посвідченнях про якість. Але якщо немає системи контролю якості сировини, неможливо отримати достовірну інформацію про якість виготовленої продукції.