

6. Рудніченко Є.М. Формування мотиваційного потенціалу вітчизняних підприємств / Є.М. Рудніченко, М. М. Рудніченко // Вісник Хмельницького національного університету: Науковий журнал. - Економічні науки. - м.Хмельницький. - 2011. - № 6. - Т. 4. - С.281 - 283.

7. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / авт. и сост. А.Б. Борисов. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Книжный мир, 2005. - 860 с.

8. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком: Навчальний посібник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Суми: ВТД «Університетська книга»; К.: Видавничий дім «Княгиня Ольга», 2005. – 324 с.

9. Рубцов С.В. Целевое управление в корпорациях. Управление изменениями. – М.: Макс-Пресс, 2001. – 340 с.

10. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология: учеб. вузов / Л. Джуэлл. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с. – (Сер. «Учебник нового века»).

Стаття надійшла: 02.03.2015 р.

Рецензент: д.е.н., доц. Горовий Д.А.



УДК 657.412.7

JEL Classification H75

ПРО МОНІТОРИНГ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ДЖЕРЕЛА НАПОВНЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ

Маліков В.В., д. держ. упр., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. У статті запропоновано один із можливих варіантів зменшення дефіциту бюджету Пенсійного фонду України. Автор зазначає, що загострення проблеми дефіциту Пенсійного фонду вимагає здійснення термінових заходів щодо моніторингу його наповнення за рахунок усіх можливих джерел. Головним таким джерелом справедливо вважається фонд оплати праці. У статті надаються пропозиції щодо можливості зменшення дефіциту бюджету фонду за допомогою державного планування платникам нормативних сум внесків до Пенсійного Фонду через встановлення їм нормативів фонду оплати праці. Розглядаються основні фактори на рівні підприємства, від яких залежатиме його нормативний фонд оплати праці. З урахуванням наведених факторів для моніторингу унормованого підприємству значення фонду оплати праці пропонується оригінальна аналітична модель.

Ключові слова: моніторинг, Пенсійний фонд, фонд оплати праці, дефіцит.

ABOUT THE MONITORING OF THE SALARY FUND AS A SOURCE OF THE PENSION FOND FILLING

Dr. Volodymyr Malikov, DH in Public Administration, Assistant Professor

Kharkiv National Automobile and Highway University

Summary. One of the possible variants of Ukraine's Pension Fund budget deficit decreasing is proposed in the article. The author points out that the aggravation of the problem of the Pension Fund deficit demands the realization of urgent actions concerning the monitoring of its filling for account of all possible sources. They justly suppose that a salary fund is the main such source. The suggestions concerning the possibility of reduction of the budget deficit of the Fund by the state planning of the normative sums of dues to the Pension Fund for the payers by means of establishment of the salary fund standards for them are given in the article. The main enterprise-level factors which the normative salary fund of the enterprise depends on are considered. The original analytical model is suggested for the monitoring of the normed value of the salary fund for the enterprise taking into consideration the given factors.

Keywords: monitoring, Pension Fund, Salary Fund, deficit.

Постановка проблеми. Система формування, накопичення та використання коштів, необхідних для забезпечення достатніх і безперебійних пенсійних платежів не є простою. А в період нестабільної економіки вона ще більше ускладнюється. Навантаження на Пенсійний фонд з кожним роком збільшується. Зараз в Україні на 100 працівників припадає 91 пенсіонер. Станом на початок 2015 року в Україні їх налічується 12,5 мільйонів. Бюджет Пенсійного фонду є дефіцитним уже декілька років. З метою змен-

шення дефіциту бюджету Пенсійного фонду та для збалансування солідарної системи Урядом України був прийнятий 8 липня 2011 року Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» № 3668-VI. Вищезазначеним законом було впроваджено три головні реформаторські заходи – підвищення пенсійного віку для жінок та чоловіків, підвищення тривалості нормативного страхового стажу та перехід до трирічної зарплатної бази нарахування пенсій [1]. Однак, цей закон майже не покращив ситуацію. Думки з цього приводу серед науковців різняться. Наприклад, експерт Олександр Жолудь для скорочення дефіциту бюджету Пенсійного фонду пропонує два шляхи: або знаходити нові джерела наповнення цього фонду, або випускати його облігації [2], інші пропонують реформування пенсійної системи і т. ін. Отже, пошук варіантів скорочення дефіциту досі є актуальним.

Аналіз результатів останніх досліджень і публікацій. Вивченню проблем та перспектив покращення стану бюджету Пенсійного фонду України присвячені статті І. Кременчук, Л. Птащенко, О. Стародубової, Н. Рад, М. Тимошенко, В.Парнюк, О.Василика, Н. Ковальової, О. Макаренко, Г. МакТаггарт, Б. Надточій, І. Новікова, А. Нечай та ін. Однак, сучасна економічна думка не прийшла до єдиного висновку стосовно цього питання. Саме тому, **метою статті** є надання пропозиції щодо можливості зменшення дефіциту бюджету фонду за допомогою державного планування платникам нормативних сум внесків до Пенсійного Фонду через встановлення їм нормативів фонду оплати праці.

Викладення основного матеріалу дослідження. Загострення проблеми дефіциту Пенсійного фонду вимагає здійснення термінових заходів щодо моніторингу його наповнення за рахунок усіх можливих джерел, в тому числі трансфертів з бюджету. Проте головним таким джерелом справедливо вважається фонд оплати праці. Його загальна сума використовується, по-перше, як база для нарахування внесків до Пенсійного фонду, що включаються до собівартості продукції (робіт, послуг), а, по-друге, з його складових частин, у вигляді нарахованої працівникам заробітної плати, додатково здійснюються утримання з неї, які також перераховуються до Пенсійного фонду.

У зв'язку зі значним дефіцитом моніторинг надання пропозиції щодо можливості зменшення дефіциту бюджету фонду за допомогою державного планування платникам нормативних сум внесків до Пенсійного Фонду через встановлення їм нормативів фонду оплати праці.

За результатами моніторингу мають виявлятися фактори, які через фонд оплати праці найбільш суттєво впливають на суми внесків, що повинні надходити до Пенсійного фонду, встановлюватись причини їх ненадходження, винні в цьому особи та дійові, жорсткі заходи щодо їх відповідальності.

Одним з інструментів забезпечення ефективності такого моніторингу, на нашу думку, може стати державне планування платникам до Пенсійного фонду нормативних сум їх внесків, виходячи із встановлення їм нормативів фонду оплати праці. Це, на нашу думку, сприятиме погіршенню апетитів тих роботодавців, які стали занадто вже охочі до уведення заробітної плати в «тінь», заниженню сум, що нараховуються, затримок в її виплаті працівникам, тощо.

Можливо, що таке виглядатиме як відхід від ринкових принципів економіки. Але ж ручного управління процесами збалансування Пенсійного фонду уникнути зараз вже не вдасться, бо воно є часткою загального ручного управління державними фінансами, пролонгованого з минулого року на теперішній.

Для повноцінної дії ринкових важелів в цьому питанні належних умов поки ще не створено і рішення доводиться приймати виходячи із поточної ситуації. В цьому проявляє себе особливість даного періоду розвитку нашої економіки, який одночасно є прямим наслідком глобалізації як загально цивілізованого явища, динамічним і мінливим, продукуючим складність припущень і полярність точок зору.

На рівні підприємства основними факторами, від яких залежатиме його нормативний фонд оплати праці, можуть розглядатись [3;с. 377-397]:

- обсяги виробництва (Ов);
- кількість працівників-платників Пенсійного фонду на одиницю обсягу виробництва (Плф);
- штатна кількість робітників підприємства, що припадає на одного платника (Штп);
- кількість робочих тижнів в середньому відпрацьованих кожним штатним робітником (Крт);

- середня кількість відпрацьованих днів, що припадає на один робочий тиждень (Квд);
- середня кількість відпрацьованих годин, що припадає кожний відпрацьований робочий день (Квг);
- заробітна плата за одну відпрацьовану годину, унормована державою виходячи із середньої, а не мінімальної заробітної плати по країні або по відповідним регіонам (Зпн).

З урахуванням наведених факторів для моніторингу унормованого підприємству значення фонду оплати праці (ФОПн) пропонується наступна аналітична модель:

$$\text{ФОПн} = \text{Ов} * \text{Плф} * \text{Штп} * \text{Крт} * \text{Квд} * \text{Квг} * \text{Зпн} \quad (1)$$

На рівні регіонів та в інших випадках унормування фонду оплати праці склад факторів в моніторинговій аналітичній моделі, безумовно, буде змінюватися [4; с.224-233]. Вплив на величину нормативного фонду оплати праці кожного з факторів, що включаються до аналітичної моделі має оцінюватись виходячи з рівності інших різних умов.

На нашу думку, запропонований підхід відносно розрахунків роботодавців з Пенсійним фондом щодо внесків до нього є справедливим. Ми вважаємо не зовсім коректними посилення значної кількості підприємців на те, що нібито податкове навантаження на фонд оплати праці занадто високе. По-перше, тому що, якщо навантаження дійсно податкове, то у собівартість продукції воно не має включатися, і у даному разі мова повинна йти тільки про навантаження на собівартість. По-друге, це є навантаження не на підприємця, а на покупця, бо саме на нього воно підприємцем перекладається через ціну реалізації. По-третє, за нарахуванням внесків до Пенсійного фонду стоять соціальні стандарти з наступних пенсійних виплат і попередніх виплат заробітної плати, які своєю мірою повинні не підривати довіру громадян до держави, а сприяти вирішуванню питань забезпечення соціальної справедливості.

Свідченням того, що ці питання є непростими не тільки в Україні, є підписана ще в 2000 році керівниками 188 держав Декларація тисячоліття, якою передбачено до 2015 року створити більш рівні і справедливі для всіх умови життя, в тому числі досягти суттєвих зрушень в ліквідації бідності. Проте, в цьогорічному посланні з даного приводу генерального секретаря ООН акцентується увага на зростаючій соціальній нерівності в світі, яка не дозволяє мільйонам людей вирватися із бідності. «Ми повсюдно спостерігаємо розширення можливостей для небагатьох і тільки лише зростаючу нерівність для більшості» [5;с.3].

За своїм змістом прояви соціальної нерівності в різних країнах можуть бути неоднаковими і навіть парадоксальними. Так, в розвинутих західних країнах парадоксальним, на нашу думку є те, що безробітні можуть бути соціально захищеними краще ніж ті, хто їх утримує. А в Україні парадоксом є те, що робота не завжди захищає громадянина від бідності.

Подібні парадокси зайвий раз підкреслюють, що аксіоматичною є теза: спочатку за рахунок підвищення заробітної плати має відбуватись збільшення фонду оплати праці, і лише потім на його основі – збільшення Пенсійного фонду. Проте в нашій державі все це вважається неприйнятним підвищення заробітної плати без підвищення продуктивності праці, хоча на цьогорічному Всесвітньому економічному форумі в швейцарському Давосі обговорювалось, що таке все ж можливе і означатиме тільки більш справедливий розподіл благ поміж працею і капіталом.

Ми вважаємо, що вимога забезпечення відповідності темпів зростання заробітної плати темпам зростання продуктивності праці є актуальною, але тільки до відповідного порогу, за яким вже діють інші вимоги, зокрема тому, що задіяти такі впливові на продуктивність праці фактори, як використання сучасних досягнень науки, техніки і технології може і зобов'язаний саме роботодавець, а не працівник, про заробіток якого йдеться. Посилання першого на те, що підвищення заробітної плати стримується відставанням в зростанні продуктивності праці, не зовсім коректні. Ними роботодавці - власники просто приховують своє небажання переводити виробництво на інтенсивний шлях розвитку, який потребує додаткових фінансових інвестицій та інших витрат.

В кінцевому підсумку використання моделі (1) сприятиме покращанню надходжень внесків до Пенсійного фонду і досягненню його відповідності встановленим індикаторам фінансової безпеки [6; с.111-117] за такими показниками як:

- рівень виконання плану по доходах Пенсійного фонду, яким оцінюється стан наповнення ресурсної бази Пенсійного фонду і можливий вплив на рівень його дефіциту;
- рівень доходів Пенсійного фонду до валового внутрішнього продукту, який характеризує важливість Пенсійного фонду в фінансовій системі та показує рівень перерозподілу фінансових ресурсів через Пенсійний фонд;
- рівень дефіциту або профіциту Пенсійного фонду відносно до валового внутрішнього продукту, що оцінює рівень його розбалансованості, який може впливати як на стан всієї фінансової системи, так і окремих її елементів;
- рівень трансфертів із бюджету у доходи Пенсійного фонду, який характеризує рівень залежності Пенсійного фонду від трансфертів з бюджету та рівень покриття власних видатків за рахунок власних ресурсів;
- рівень заборгованості Пенсійного фонду платників внесків до нього;
- рівень заборгованості Пенсійного фонду по пенсіях, тощо.

Висновки. Шляхи вирішення проблем Пенсійного фонду, на нашу думку, треба пов'язувати, перш за все, з реформуванням економіки в цілому. По-друге, місцем пошуку цих шляхів повинне стати не скорочення його видатків, а збільшення його доходів. По-третє, сьогодні першорядним напрямом збільшення надходжень коштів до Пенсійного фонду є виведення з «тіні» заробітної плати, суми якої давно вже стали руйнівно великими. По-четверте, без суттєвого, стрибкоподібного і невідкладного зростання заробітної плати громадян держави довгого і безпорадного тупцювання на одному місці з питань, що розглядаються не уникнути. По-п'яте, необхідно оголосити і безкомпромісно вести боротьбу із заборгованістю щодо виплати заробітної плати та сплатою внесків до Пенсійного фонду.

Перелік посилань:

1. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: Закон України від 08.07.2011 р. № 3668-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.
2. Н. Коваленко, О. Лашенко «Пенсійні ресурси»: дефіцит Пенсійного фонду та джерела його наповнення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.radiosvoboda.org/content/article/2119243.html>. – Назва з екрану.
3. Болюх М.А. Економічний аналіз: Навч. посібник [Текст] / М.А. Болюх, В.З. Бурчевський, М.І.Горбатюк; За ред. акад. НАНУ, проф. М.Г. Чумаченка. — К.: КНЕУ, 2001. - 540с.
4. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: ученик 3-е изд [Текст] / Г.В. Савицкая. - Мн.: ИП «Экоперспектива»; «Новое знание», 1999. - 498с.
5. Растущее неравенство не даёт вырваться из бедности: // Голос України, №35(5535) от 21 февраля 2013г.
6. Шемаєва Л.Г. Концептуальні підходи до оцінки стану фінансової безпеки сектору державних фінансів України. [Текст] / Л.Г.Шемаєва // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету, 2011- №1(1) – 2011.- Харків: ХНАДУ, 2011- 130с.

Стаття надійшла: 22.03.2015 р.
Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.



УДК 331.103.15

JEL Classification M 120.

ВИБІР ЕФЕКТИВНОГО СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА В БІЗНЕСІ З УРАХУВАННЯМ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ.

Лисанова А.М., Кіреєва М.П.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. У статті розкрито поняття соціальної активності особистості в сфері ділових відносин. Розроблено рекомендації щодо вибору стилю керівництва лід-менеджера з обліком реалізованих працівниками трудового колективу видів соціальної активності.

Пропозиція заключається в удосконалюванні підходу до визначення загальновідомого поняття «рівень професійної зрілості підлеглих».