

Список литературы: 1. Агашкова А. Деятельность кадровой службы в период кризиса// Результат. - №1. – 2009 [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://result.by/deyatelnost-kadrovoy-sluzhby-v-period-krizisa> 2. Воронцова Г.В. Особенности системы управления персоналом в условиях кризиса// Экономика. - №2. - 2008. – с.8-19. 3. Ушакова Л., Грива Е., Малыхина М. Увольнение в кризисный период// Трудовое право. - №5. – 2009 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1713>

БОНДАРЕНКО И.В., ДонНУ

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ МИРА

Актуальность данной темы определяется тем, что переход к рыночным отношениям принципиально изменил сущность оплаты труда. Рыночная экономика предполагает наличие рынка рабочей силы с территориальным перемещением трудовых ресурсов, сосредоточением труда там, где на него есть спрос, и отток с тех мест, где ощущается избыточное предложение. Комплекс всех этих факторов и формирует конкретную оплату труда. *Целью данной статьи* является анализ и сравнение современных моделей оплаты труда в странах мира. Проблемы оплаты труда различных стран рассматривали многие ученые, такие как Войтенкова Г.Ф., Горелов Н.А., Дудина Н. В., Мазманова Б.Г. и др. Организация оплаты труда представляет собой систему организационно-правовых средств, направленных на установление содержания и порядка введения системы оплаты труда, тарифной системы, нормирование труда, сделанных расценок, премирование, других поощрительных, компенсационных и гарантийных выплат, установление норм оплаты труда при отклонении от тарифных условий, форм и сроков выплаты заработной платы, порядка исчисления среднего заработка, индексации зарплаты в связи с изменением индекса потребительских цен, компенсации зарплаты в связи с нарушением сроков ее выплаты.

Организация оплаты труда различна во всех странах. Все модели оплаты труда имеют как недостатки так и позитивные стороны, они были созданы на основе национальных, культурных и экономических особенностей государств. В Японии заработная плата зависит от многих факторов:

1. Стаж. Жители этой страны считают, что людей, которые работают дольше нужно поощрять, чтобы они работали и дальше, при этом улучшая свои результаты. Решение об увеличении заработной платы принимает Служба мотивации или непосредственный руководитель подразделения.

2. Жизненные пики. Таких пиков в Японии пять-шесть. Когда 21-летний японец после колледжа или университета поступает на работу, его заработная плата примерно равна 180 тыс. йен в месяц (более 1800 долл. США). Это определенный законом минимум. Среднемесячная ставка здесь - 3000 долл. США. В 28-29 лет японец женится, следовательно, увеличивается и заработная плата (так как действует определенный закон о традициях). Затем рождение ребенка, покупка жилья.

3. Зависимость оплаты труда менеджеров от результатов работы предприятия. На всех предприятиях используется система "плавающих окладов". Если цех снизил себестоимость продукции на 10%, то его оклад автоматически увеличивается на 10%.

4. Фактические результаты работника.

Важно отметить, особенность этой страны заключается в том, что в Японии одна из самых низких в мире дифференциация в оплате труда - 1:4 (в Швеции - 1:3). Это означает, что работник самой низкой квалификации получает всего в 3 раза меньше, чем высококвалифицированный работник.

В Швеции в области заработной платы сложилась своеобразная система, получившая наименование «солидарной политики зарплат». Она основана на ряде принципов, из которых наиболее важными являются: справедливое распределение доходов пропорционально тяжести труда и его результативности; равное вознаграждение за равный труд для мужчин и

женщин, различных возрастных категорий работников, трудящихся предприятий одной отрасли, но разных форм собственности.

В Италии оплата труда включает, помимо отраслевой тарифной ставки, персональные и коллективные надбавки к ставке, надбавки в связи с возростанием стоимости жизни и за стаж, регулярные и нерегулярные премии, сдельные приработки и т. д. (до 50 компонентов).

Существует несколько видов дифференциации заработной платы: между категориями рабочей силы, предприятиями, отраслями, районами и т.д. Для дифференциации между предприятиями важна их отраслевая принадлежность, а для межотраслевой – удельный вес крупных предприятий.

Что касается Франции, то здесь заработная плата определяется, с одной стороны, факторами, зависящими от личностных характеристик работников включающими: уровень образования (высшее среднее специальное); качество диплома (т. е. какое именно учебное заведение окончено); возраст; стаж работы, с другой – производственными факторами: товарооборот фирмы; ее отраслевая принадлежность; норма управляемости.

Таким образом можно сделать вывод, что в развитых странах четко прослеживается сочетание двух тенденций в формировании заработной платы: с одной стороны, сходные методы и показатели установления заработной платы на базе широкой самостоятельности работодателей, а, с другой стороны, – национальные особенности. Так, практически во всех развитых странах исходной базой величины заработной платы служит тарифный заработок, формируемый на основе тарифной сетки и надбавок к ней. Тарифный заработок совместно со сверхурочными выплатами формирует месячный заработок. Месячный заработок дополняют премии и другие выплаты, выплачиваемые работнику с определенной периодичностью в течение года.

В Украине на данный момент, по нашему мнению, система оплаты труда не достаточно эффективна. Государственным органам следовало бы брать

пример у других странах и на основе этого усовершенствовать модель оплаты труда в Украине. Первым, что следует ввести - это систему оплаты труда подобную «солидарной заработной плате» в Швеции. Так как в нашей стране зачастую работники с более тяжелой, опасной работой получают заработную плату ниже, нежели те, кто работает на предприятиях без вреда их здоровью. Так же нужно дифференцировать оплату труда работников в зависимости от уровня образования и стажа, это будет стимулировать людей к получению большего опыта и знаний, что в свою очередь отразится на результате их работы.

ВЛАСЕНКО Ю.С., магістр, НТУ «ХПІ», м. Харків

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ

За сучасних умов господарської діяльності інновація стала рушійною силою економічного, технологічного, політичного, екологічного та соціального розвитку суспільства. Тому інноваціями необхідно управляти. Саме управління інноваційною діяльністю є ключовим елементом, від ефективності якого залежить розвиток суспільства загалом та активізація підприємницької діяльності зокрема. У зв'язку з цим особливого значення набувають проблеми вивчення управління інноваційною діяльністю.

Інноваційна діяльність підприємства, під якою традиційно розуміється діяльність, спрямована на пошук і реалізацію інновацій з метою розширення асортименту та підвищення якості продукції, вдосконалення технології та організації виробництва, є найважливішим джерелом техніко-технологічного розвитку підприємств, обов'язковою умовою збереження його ринкових позицій і інструментом мобілізації його науково-технічного потенціалу при прагненні поліпшити ринкові позиції.

Інноваційна діяльність для економіки підприємства: є чинником конкурентоспроможності продукції; забезпечує ефективність використання виробничих ресурсів; підвищує ступінь адаптивності підприємства до умов