

Застосування комплексу маркетингу у діяльності підприємств із державним акціонерним капіталом, а саме маркетингової товарної політики, маркетингової цінової політики, маркетингової збутової та маркетингової комунікаційної політик дозволило б покращити результати діяльності. Даний комплекс заходів допоможе більшості із досліджуваних підприємств вийти із кризового стану, у якому вони перебувають на даний час та адаптуватись до нових вимог конкурентного середовища. Проте, потрібно взяти до уваги, що при розробці маркетингової стратегії необхідно враховувати специфіку галузей промисловості, типи споживачів, особливості збуту та комунікацій, передумови при формуванні маркетингової цінової політики.

Варто зазначити, що на переважній більшості державних підприємств України немає відділів маркетингу, що свідчить про відірваність виробничої діяльності від умов, факторів зовнішнього середовища та кон'юнктури ринку. Це пережиток адміністративно-планової економіки і стереотип, що для державних підприємств маркетинг не потрібен. Як наслідок, більшість споживачів (як домогосподарств, так і підприємств, організацій) вважають товари вироблені підприємствами із державною часткою власності – неякісними, і роблять вибір на користь інших товарів-аналогів. Використання комплексної маркетингової стратегії на підприємствах із державним акціонерним капіталом дозволить не лише покращити фінансовий та технічний стан підприємств, але й забезпечити споживачів якісною продукцією та сприятиме структурним змінам у промисловості та економіці в цілому.

1. Звіти про результати управління корпоративними правами держави в господарських товариствах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.spfu.gov.ua>.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Тибінка Г. І.

Львівський національний університет імені І. Франка

Актуальність проблеми. В жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил, хоча методи, сфера і масштаби державного втручання у ці процеси відрізняються.

Аналіз останніх наукових досліджень. Проблематика організації оплати праці та напрямів її вдосконалення є предметом науково-практичних досліджень Богині Д.П., Грішнкової О.А., Колода А.М., Кроленка А.В., Кривенко С.В., Матвійчук О.І., Новикова В.М., Ткаченко Л.Г., Губіна К.Г., Лук'яненко Н.Д., Синяєвої Л.В., Сімутіної Я.В., Шалімової Н.С. та багатьох інших дослідників.

Мета роботи. Основною метою написання тез є побудова організаційно-економічного механізму державного регулювання оплати праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. У ст. 8 ЗУ „Про оплату праці” зазначається, що „державна здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається КМУ, а також шляхом оподаткування доходів працівників” [1].

На наше переконання, до визначення та розуміння організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці необхідно використовувати комплексний (системний) підхід. Тому пропонуємо розглядати організаційно-економічний механізм державного регулювання оплати праці як сукупність правових, економічних і організаційно-управлінських методів, важелів та інструментів впливу, що дозволяють визначити індивідуальний розмір оплати праці, а також систему державних інституцій, що здійснюють цей вплив, із врахуванням особливостей ринкового і колективно-договірного регулювання оплати праці в Україні.

Основні складові організаційно-економічного механізму державного регулювання оплати праці в Україні зображені на рис. 1.

В Україні *правове забезпечення* організації оплати праці складають різноманітні нормативно-правові акти різних рівнів регулювання, зокрема, конвенції МОП з питань оплати праці, акти компетентних державних органів – ЗУ, КЗпП України, Укази Президента України, постанови КМУ, накази та інструкції профільних міністерств, комітетів та відомств України, а також накази керівників підприємств, рішення органів місцевого самоврядування та колективні угоди і договори тощо.

Розкриваючи сутність *інституційного забезпечення* механізму регулювання оплати праці, насамперед, треба визначити основних суб'єктів цього регулювання в Україні. Згідно із ст. 5 ЗУ „Про оплату

праці”, суб’єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об’єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об’єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники [1]. Проте, такі суб’єкти як власники, їх об’єднання або їх представницькі органи; професійні спілки, їх об’єднання або представницькі органи; працівники, на нашу думку, є також суб’єктами колективно-договірного регулювання оплати праці.

У механізмі державного регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру. Відповідно до ст. 3 ЗУ „Про оплату праці”, *мінімальна заробітна плата* (МЗП) – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати [1].

Оподаткування має великий вплив на розвиток економіки, перерозподіл доходів, створює регулюючі процеси існування держави. Є два види оподаткування заробітної плати: перший – нарахування на заробітну плату; другий – утримання із заробітної плати. Заробітна плата, яку отримує працівник, буде дорівнювати нарахованій заробітній платі, зменшеній на суму утримань.

Висновок. В умовах, коли діюча тарифна система оплати праці втрачає своє значення, система соціального партнерства тільки формується, а механізм узгодження попиту і пропозиції на ринку праці практично відсутній, повинна бути забезпечена провідна роль держави у реформуванні політики оплати праці і доходів населення.

1. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. // Електр. ресурс. – [Цит. 15. 05. 2012]. – Доступно з: <<http://www.rada.gov.ua>>

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Горинь Я. О.

Львівський національний університет імені Івана Франка

Система освіти на сьогодні є одним із найбільших соціальних інститутів, який органічно пов’язано з фундаментальними основами суспільного устрою, соціально-економічною, політичною організацією, із характером і домінуючою спрямованістю суспільного життя. Саме з