

2. Животенко В. О. Механізми еколого-економічного управління аграрними підприємствами [Електронний ресурс] / В. О. Животенко. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/02/068.pdf>.

3. Ілляшенко С. М. Менеджмент екологічних інновацій : [навчальний посібник] / С. М. Ілляшенко, О. В. Прокопенко – Суми: Вид-во СумДУ, 2003 р. – 266 с.

*С. Г. Лысевич,
к.э.н., старший преподаватель кафедры учёта, налогообложения, публичного
управления и администрирования*

*А. К. Логвиненко,
студентка,
ГВУЗ «Криворожский национальный университет»,
г. Кривой Рог, Украина*

ВАЖНЕЙШИЕ МОМЕНТЫ РЕАЛИЗАЦИИ «СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ ГОРОДА КРИВОГО РОГА НА ПЕРИОД ДО 2025 ГОДА»

В марте месяце текущего года городской совет утвердил «Стратегический план развития города Кривого Рога на период до 2025 года». В этом документе разработана миссия, стратегия нашего города и основные направления его развития.

В будущем город Кривой Рог видится как мощный горно-металлургический центр мира с развитым промышленным комплексом, с компетентным самоуправлением, как культурный, научный, образовательный и спортивный центр нашей области.

В этом стратегическом плане предусматривается три основные направления развития:

1) экологически безопасный город эффективного использования ресурсов, включающего такие цели: чистая окружающая среда, эффективная система управления отходами, энергоэффективное городское хозяйство, экологическое сознание населения;

2) город диверсифицированной конкурентоспособной экономики и современных технологий, включающего следующие цели: развитие новых отраслей экономики, формирование инновационной и высокотехнологической промышленности, развитие предпринимательства и формирование инвестиционной привлекательности города;

3) город эффективного самоуправления с высокими стандартами качества жизни, включающего такие направления: эффективное открытое городское самоуправление, развитая городская инфраструктура, высокие стандарты жизни жителей города.

Такая программа является важной и актуальной, ибо она позволяет видеть перспективу развития города по всем направлениям. Но как свидетельствует практика, наибольший эффект такие программы имеют, когда они поддержи-

ваються жителями міста. Поєтому, с нашої точки зрення, для успішного виконання намічених планів необхідно учесть следующие моменти:

- 1) широко інформувати населення міста об цьому стратегічному плані і основних його цілях;
- 2) постійно проводити моніторинг виконання стратегічного плану і доводити цю інформацію жителям міста;
- 3) публікувати інформацію о фінансових расходах, зв'язаних с виконанням стратегічного розвитку міста;
- 4) проводити зустрічі с колективами по обговоренню цілей і результатів стратегічного плану розвитку міста.

Такой підхід к здійсненню плану стратегічного розвитку міста Кривого Рога дозволит задіяти в його виконанні більшість жителів міста, что позитивно відобразиться на його здійсненні.

Н. Г. Кутова,

ст. викл.,

В. Є. Кравченко,

студ. III курсу

ДВНЗ «Криворізький національний університет»,

м. Кривий Ріг, Україна

СТРУКТУРА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

В сучасних умовах господарювання одним із чинників стимулювання підвищення продуктивності праці є раціональне використання фонду оплати праці на підприємстві. Оплата праці являється одним з найважливіших показників, що характеризують економічний та соціальний рівень розвитку на підприємстві. Тому дослідження структури фонду оплати праці є актуальним.

Дослідженням сутності оплати праці та структури фонду оплати праці займалися як зарубіжні науковці, а саме С.Л. Брю, К.Р. Макконел, Д. Рікардо, А. Сміт, так і вітчизняні – Ф.Ф. Бутинець, А.М. Колот, В.М. Івахненко та ін. [1,3].

Фонд оплати праці, згідно Інструкції [4], містить до себе нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому виразі) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Основними складовими фонду плати праці є фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

При формуванні фонду оплати праці на підприємствах значну частину складає основна заробітна плата. У розвинених країнах основна заробітна плата складає 85–90% у структурі заробітної плати [2]. В розвинених країнах накопичено величезний досвід застосування різних систем оплати праці, що спрямовані на підвищення ефективності виробництва. В системах стимулювання праці в зарубіжних країнах можна виділити два напрямки: стимулювання зростання виробничих показників (перш за все зростання продуктивності праці) та стиму-