

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	8
1.1. СУТНІСТЬ, ФОРМИ Й СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	8
1.2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ	29
1.3. ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА РУБЕЖЕМ.....	37
1.4. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ Й НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ..	45
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ЕНЕРГІЯ»	54
2.1 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ЕНЕРГІЯ»	54
2.2. АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ ВИРОБНИЧО - ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «ЕНЕРГІЯ»	58
2.3. ОХОРОНА НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА ПІДПРИЄМСТВІ	78
2.4. АНАЛІЗ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	79
2.5. УДОСКОНАЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	80
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «ЕНЕРГІЯ».....	82
3.1. ЗАСТОСУВАННЯ ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНОЇ МОДЕЛІ ЩОДО ОБҐРУНТУВАННЯ РОЗРОБКИ.....	82
3.2. ФАКТОРНІ МОДЕЛІ МЕХАНІЗМУ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ	89
3.3. ЕФЕКТ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «ЕНЕРГІЯ»	98
ВИСНОВКИ.....	113

Вступ

Основною метою діяльності підприємства або організації з погляду ринкової економіки є одержання прибутку. Для її одержання необхідно, у першу чергу, зацікавити шкільного конкретного працівника у високопродуктивній праці, забезпечити тісний взаємозв'язок результатів праці з розмірами винагороди. Рух до прогресу винний йти, насамперед, через зміцнення й розвиток особистих матеріальних стимулів, основою яких є оплата праці.

Актуальність теми вдосконалювання оплати праці висока завжди. Винагорода за працю є основним стимулом працівників, що здійснюють процес виробництва й провадять матеріальних благ. Проблеми праці й заробітної плати актуальні також і тому, що з ними зіштовхуються на кожному підприємстві (організації). Воно може не мати на балансі основних коштів, може не займатися зовні - економічною діяльністю, не здобувати матеріальних цінностей і т.д., але питання, пов'язані із трудовими відносинами, будуть виникати завжди, при будь-яких формах власності й видах діяльності.

В умовах демократизації громадського життя в Україні, економічної реформи, переходу до ринкових відносин підприємствам й організаціям надані широкі права в області організації заробітної плати, удосконалюванні тарифної системи, вибору систем оплати праці, застосування різних видів заохочення й стимулювання працівників. При цьому смороду можуть користуватися традиційною тарифною системою, або застосовувати тарифні ставки й оклади лише як орієнтири, або використати свою індивідуально розроблену модель оплати праці.

Однак при розробці й впровадженні моделей оплати праці стосовно до своїх трудових колективів на підприємствах виникають нові завдання й проблеми, які порозуміваються тім, що в умовах ринкових відносин механізм організації оплати праці винний ураховувати як мінімум чотири аспекти:

по-перше, розмір оплати праці винний залежати від трудового внеску й результатів роботи шкільного працівника, його досвіду й кваліфікації;

по-другу, заробіток працівника винний визначатися кінцевими результатами роботи всього трудового колективу;

по-третє, організація оплати праці винна сприяти забезпеченню соціальної захищеності працівників, відтворенню робочої чинності з обліком можливих інфляційних процесів;

по-четверте, на підприємствах з колективно-частковими формами власності при розподілі доходу між працівниками-пайовиками поряд з раніше відзначеними критеріями необхідно враховувати частку вкладеного ними капіталу.

Метою даної роботи є розгляд особливостей у системі оплати праці з урахуванням нововведень, а також питань, що часто виникають у практиці кожного підприємства. У нашому випадку - товариство з обмеженою відповідальністю «Енергія».

Для здійснення цієї мети необхідно виконати наступні завдання. По-перше, визначити економічну сутність заробітної плати. По-друге, розглянути існуючі форми й системи оплати праці, і те, як ці форми й системи застосовуються на обстежуваному підприємстві, розглянути діючу систему преміювання. По-третє, викласти напрямку вдосконалювання системи оплати праці і його стимулювання.

Ринкові відносини викликали до життя нові джерела одержання грошових доходів у вигляді сум, нарахованих до виплати по акціях і внесків членів трудового колективу в майно підприємства (дивіденди, відсотки).

Таким чином, трудові доходи кожного працівника визначаються його особистим внеском, з урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства, регулюються податками й максимальними розмірами не обмежуються. Мінімальний розмір оплати праці працівників всіх організаційно-правових форм установлюється законодавством.

Статутною юридичною формою регулювання трудових відносин, у тому числі в області оплати праці працівників, стає колективний договір підприємства, у якому фіксуються всі умови оплати праці, що входять у компетенцію підприємства.

Підприємствам й організаціям необхідний також передовий досвід країн ближнього й далекого зарубіжжя в організації заробітної плати в умовах ринку.

Звертання до їхнього досвіду в нинішніх умовах економіки України представляється не тільки корисним, але й необхідним. У протилежному випадку цілком імовірно, що багато підприємств й організації через дефіцит інформації про альтернативні "варіанти вибору ринкових моделей оплати праці змушені будуть використати колишні безперспективні моделі, які у відомому змісті суперечать принципам ринкової економіки.

Матеріалом для дослідження служать, насамперед, законодавчі й нормативні акти України, що діють на момент проведення дослідження - закони, постанови, декрети, накази, листи Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, Міністерства Статистики України й інших органів державної влади й керування, які стосуються питань форм, систем, умов оплати праці.

Впровадження даного проекту в життя дозволить поліпшити організацію праці на виробництві, заощадити трудові витрати в процесі діяльності підприємства.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність, форми й системи оплати праці

У сучасних умовах переходу економіки України на ринкові відносини прогресивні форми організації праці повинні стати діючими коштами рішення складних економічних і соціальних завдань, основного підвищення ефективності виробництва, забезпечити змістовність праці, підсилити відповідальність працівників у досягненні високих кінцевих результатів.

Основною метою діяльності підприємства або організації з погляду ринкової економіки є одержання прибутку. Для її одержання необхідно, у першу чергу, зацікавити кожного конкретного працівника у високопродуктивній праці, забезпечити тісний взаємозв'язок результатів праці з розмірами винагороди. Рух до прогресу, цивілізованому ринку повинне йти, насамперед, через зміцнення й розвиток матеріальних стимулів, основою яких є оплата праці (зарплата).

Заробітна плата в ринковій економіці являє собою ціну робочої чинності, що відповідає вартості предметів споживання й послуг, які забезпечують відтворення робочої чинності (здатної обслуговувати існуючі технічні бази виробництва), задовольняючи фізичні й духовні потреби працівника і його родини.

Відповідно до Конституції України (ст.48, 43), кожний має право на достатній рівень життя для себе й своєї родини, що включає достатнє харчування, одяг і житло. Це право забезпечується можливістю заробляти собі на життя працею, вільно обираючи людину. Тобто, можливістю забезпечити собі прожитковий мінімум, величина якого в Україні значно відстає від величини прожиткового мінімуму промислово розвинених країн з ринковою економікою.

Розглянуту категорію можна визначити в такий спосіб. Заробітна плата - це основна частина коштів, що направляють на споживання, що представляє собою частку доходу (чисту продукцію), що залежить від кінцевих результатів роботи колективу й розподеляюся між працівниками відповідно до кількості і якістю

витраченої праці, реальною трудовим внеском кожного й розміром вкладеного капіталу.

В економічній теорії існує дві основних концепції визначення природи заробітної плати:

а) заробітна плата є ціна праці. Її величина й динаміка формуються під впливом ринкових факторів й у першу чергу попиту та пропозиції;

б) заробітна плата - це грошове вираження вартості товару «робоча чинність» або «перетворена форма вартості товару робоча чинність». Її величина визначається умовами виробництва й ринкових факторів - попитом та пропозицією, під впливом яких відбувається відхилення заробітної плати від вартості робочої чинності.

Отже, з одного боку, заробітна плата є елементом доходу найманого працівника, формою реалізації права власності на ресурс праці, що йому належить. З іншого боку, стосовно роботодавця заробітна плата є платою за куплений ресурс праці, що використовується їм як один з чинників виробництва і є одним з елементів витрат виробництва. Найманий працівник зацікавлений продати свою працю за найвищою ціною, а роботодавець прагне купити цей ресурс якомога дешевше. Протиріччя основних суб'єктів розв'язуються на ринках трудових ресурсів шляхом формування попиту з боку роботодавців на відому кількість ресурсу праці з визначеними якісними характеристиками й пропозиції з боку носіїв цього ресурсу, що породжує ринкову ціну одиниці даного товару.

Ринкова ціна одиниці робочої сили - це є ставка заробітної плати, що обумовлена в договорі відповідно до певних професійно-кваліфікаційних характеристик праці. Вона, як правило, визначає відтворювальний мінімум і формується на основі рівня оплати праці даної якості, що склався, та рівня споживання даної соціальної групи. Цю частку заробітної плати слід розглядати як основну, визначальну. Крім того, до структури заробітної плати включається її змінна частка (премія, надбавки, відрядне прироблення). Можуть враховуватися й інші доходи (матеріальна допомога, оплата харчування, путівок та ін.) залежно від того, що працівник робить на даному підприємстві. У сукупності всі ці три складові

й формують трудовий доходи працівника, але визначальною є ставка заробітної плати.

У ринкових умовах на її величину значною мірою впливають поряд з неринковими ринкові чинники. Класифікація чинників, що впливають на формування ціни одиниці праці, представлена на схемі 1.1 [19].

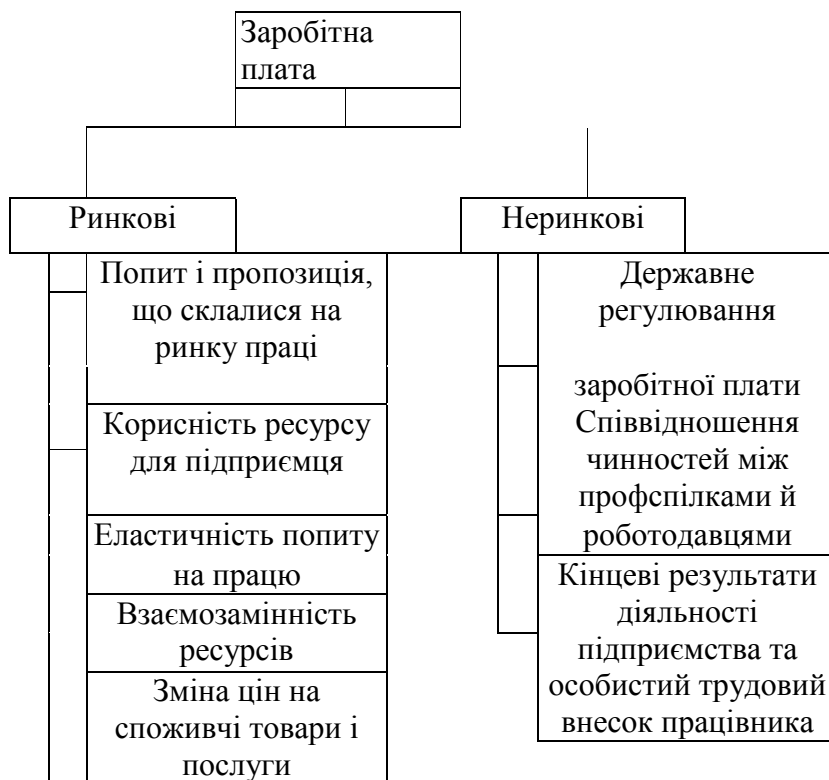


Схема 1.1. Чинники формування заробітної плати

1. Зміна попиту й пропозиції на ринку праці залежить від зміни попиту й пропозиції на товари, що випускаються за допомогою цього ресурсу. Зниження попиту на товари призводить до зниження попиту на ресурс і навпаки.

2. Корисність ресурсу для підприємця визначається співвідношенням величини граничного доходу від використання цього ресурсу й граничних витрат. Ставка заробітної плати дорівнює граничній доходності праці.

3. Еластичність попиту на працю за ціною. Попит на працю, як і на будь-який інший товар, може бути еластичним і нееластичним за ціною. Еластичність за ціною може бути слабкою, якщо граничний дохід від цього ресурсу знижується повільно. У цьому випадку зростання цін на трудовий ресурс викликає повільне зниження

попиту на нього. Водночас, якщо у витратах виробництва затрати праці великі, залежність попиту на працю від ціни на нього є значною.

4. Взаємозамінність ресурсів. У довгостроковому періоді заміна витрат живої праці більш продуктивною технікою здійснюється тоді, коли це доцільно. Заміщення Є можливим при дотриманні загальної умови: відношення витрат використання нової техніки до величини отриманого результату винне бути більшим одиниці. Тільки в цьому випадку здійснюється мінімізація витрат і максимізація прибутку.

5. Зміна цін на споживчі товари призводить до зростання витрат на відтворення робочої сили, і як наслідок, ставки заробітної плати. Неринковими чинниками впливу на ставку заробітної плати є такі:

- державне регулювання заробітної плати (встановлення мінімальної заробітної плати, рівня гарантованих компенсаційних доплат, заходь з регулювання зайнятості та захисту внутрішнього ринку);
- взаємовідносини роботодавців з профспілками (регулюються відповідними колективними договорами й угодами).

Заробітна плата як одна з найважливіших економічних категорій винна виконувати низку функцій, що тісно пов'язані з принципами її організації (див. схему 1.2):



Схема 1.2. Схема зв'язків принципів реалізації та функцій заробітної плати

Слово "функція" походить від латині та означає призначення, сферу діяльності, роль.

Проте в сучасних умовах розвитку ринкових відносин в Україні заробітна плата не виконує в повному обсязі всі вказані функції. Отже, виникає потреба кваліфікованого комплексного розв'язання проблем раціональної побудови оплати праці на основі взаємодії всіх вказаних функцій з урахуванням трансформаційних перетворень у суспільстві.

Стимулююча функція оплати праці визначається провідною роллю заробітної плати у формуванні вартості створеного продукту й стимулюванні високоефективної виробничо - розбудовчої діяльності всіх категорій виробників. Виконання вимог даної функції сприяє постійному зростанню кваліфікації та професійної майстерності шкільного учасника виробництва, встановленню залежності рівня заробітної плати від кількості, якості та результатів праці.

Соціальна функція оплати праці полягає в тому, що регулюванням динаміки та диференціацією заробітної плати досягається реальне зростання життєвого рівня трудящих, а також формується соціальна структура суспільства на основі забезпечення соціальної справедливості. Вірне відображення вимог цієї функції в організації заробітної плати дає змогу розвиватися відтворювальній функції, тобто сприяти розширенню відтворення робочої сили й забезпечувати соціальну задоволеність населення існуючими умовами життя.

Відтворювальна функція оплати праці полягає в створенні розумів для відтворення робочої сили й виступає як джерело залучення людей до праці. З опануванням нових методів господарювання сталість розвитку суспільства всі менш залежатиме від вищих державних структур і всі більше зумовлюватиме виробничу активність й економічну грамотність товаровиробників. У тому разі, коли у виробничих колективах через механізм стимулювання й оплати праці всюди будуть реалізовані вимоги вказаних функцій, на макроекономічному рівні формуватимуться позитивні інтегральні підсумки економічного й соціально-політичного розвитку.

Регулююча функція оплати праці полягає в тому, що через механізм формування заробітної плати здійснюється реалізація основних напрямків внутрішньої політики, досягаються необхідна спільність мети й завдань процесу історичного розвитку держави, громадянська згуртованість населення й політична стабільність у суспільстві.

Слід зазначити, що відповідно до Закону України "Про оплату праці", що був прийнятий в 1995 р., заробітна плата - це є винагорода, обчислена, як правило, у

копійчаному виразі, якові за трудовим договором власник або уповноважений їм орган виплачує працівникові за виконану роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та розумів виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Кожний з цих розділів характеризує, розкриває і роз'яснює основні напрямки формування і регулювання заробітної плати, порядок встановлення норм та гарантій в оплаті праці, організації оплати праці на підприємствах, розкриваються порядок оплати праці працівників загальних професій і посад. Взаємозв'язок між державним і договірним регулюванням заробітної плати наведено в схемі 1.3. Особливої уваги Закон приділяє мінімальній заробітній платі, яка є законодавчо встановленим розміром за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Вона постійно змінюється в бік зростання. Так, якщо з 2 вересня 1996 р. вона складала 15 грн, то з 1 липня 2000 р. - 165 грн, з 2002 р. - 185 грн, а за проектом на 2014 р. - 254 грн.

Розрізняють номінальну та реальну заробітну плату й реальні доходи працівників.

Номінальна заробітна плата (грошова) - це є торба грошових коштів, що одержують робітники за виконання обсягу робіт відповідно до кількості та якості витраченої ними праці. У зв'язку з існуванням товарного виробництва й одержанням предметів споживання працівником шляхом обміну зарплати на товари через торгівлю, заробітна плата має грошову форму.



Схема 1.3 Напрями регулювання заробітної плати в Україні

Реальна заробітна плата — це є сукупність матеріальних і духовних благ, а також послуг, що є еквівалентом номінальної заробітної плати, вона залежить від розміру номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання та послуг. Залежність між номінальною й реальною заробітною платою виражається в індексі цін:

$$I_{ц} = \frac{I_{н.з.п.}}{I_{р.з.п.}},$$

де $I_{н.з.п.}$ — індекс номінальної заробітної плати, відносна величина;

$I_{ц}$ — індекс цін, відносна величина;

$I_{р.з.п.}$ — індекс реальної заробітної плати.

Останнім часом заробітна плата зростає в основному за рахунок збільшення номінальної. Номінальна заробітна плата може зростати й при цьому реальна залишається на тому ж рівні чи навіть зменшується. У своєму виступі на сесії Верховної Ради України міністр праці та соціальної політики відзначив, що номінальна заробітна плата за 2000 рік зросла на 35,2 %, а реальна - на 19,3 % [69].

Реальні доходи працівників містять реальну заробітну плату й надходження з суспільних фондів споживання.

Детальну структуру джерел доходів населення подане на схемі 1.4.

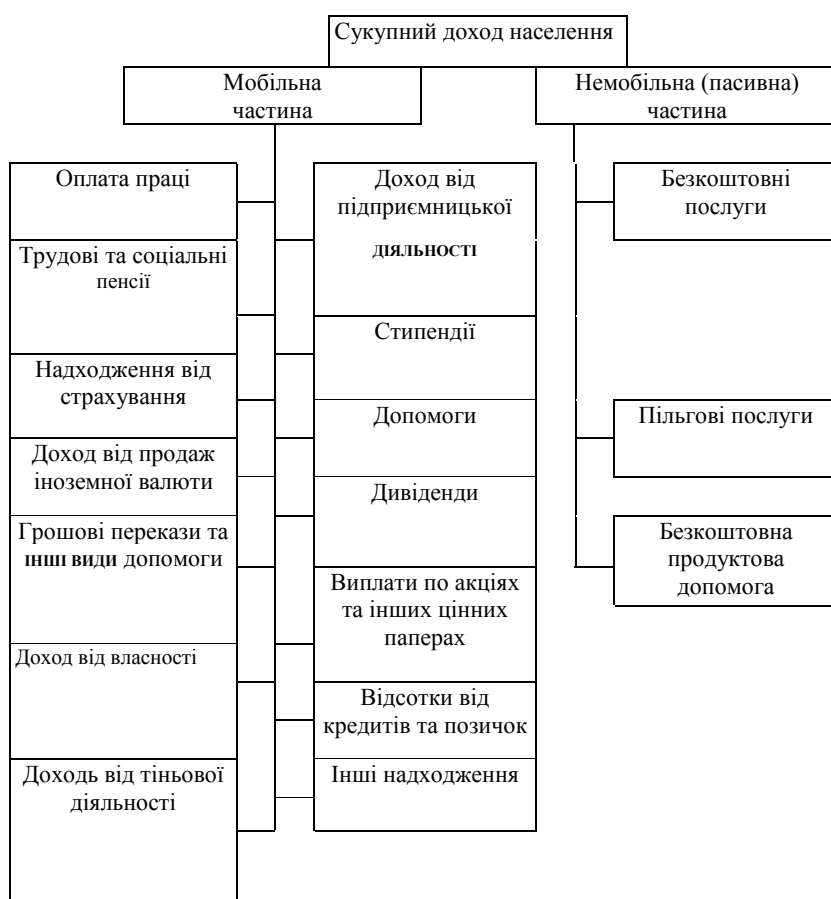


Схема 1.4. Структура джерел доходів населення

Згідно зі ст. 2 Закону України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР [4], заробітна плата складається з:

- *основної заробітної плати* — винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм години, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків), що встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;
- *додаткової заробітної плати* — винагороди за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці; вона містить доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;
- *інших заохочувальних та компенсаційних виплат*, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні й інші грошові та матеріальні виплати, що не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми (див. схему 1.5).

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці та визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками й доплатами в розмірах, що не перевищують встановлені законодавством. Рівень додаткової оплати праці встановлюється переважливо залежно від кінцевих результатів діяльності підприємства.

Організація оплати праці на підприємствах здійснюється на основі розподілу функцій і робіт, нормування, тарифної системи, форм і систем оплати праці.

З урахуванням заохочувальних виплат формування заробітної плати працівника (в умовах тарифної системи) можна представити у вигляді схеми 1.6. Як бачимо зі схеми, при формуванні заробітної плати треба враховувати положення колективного договору.

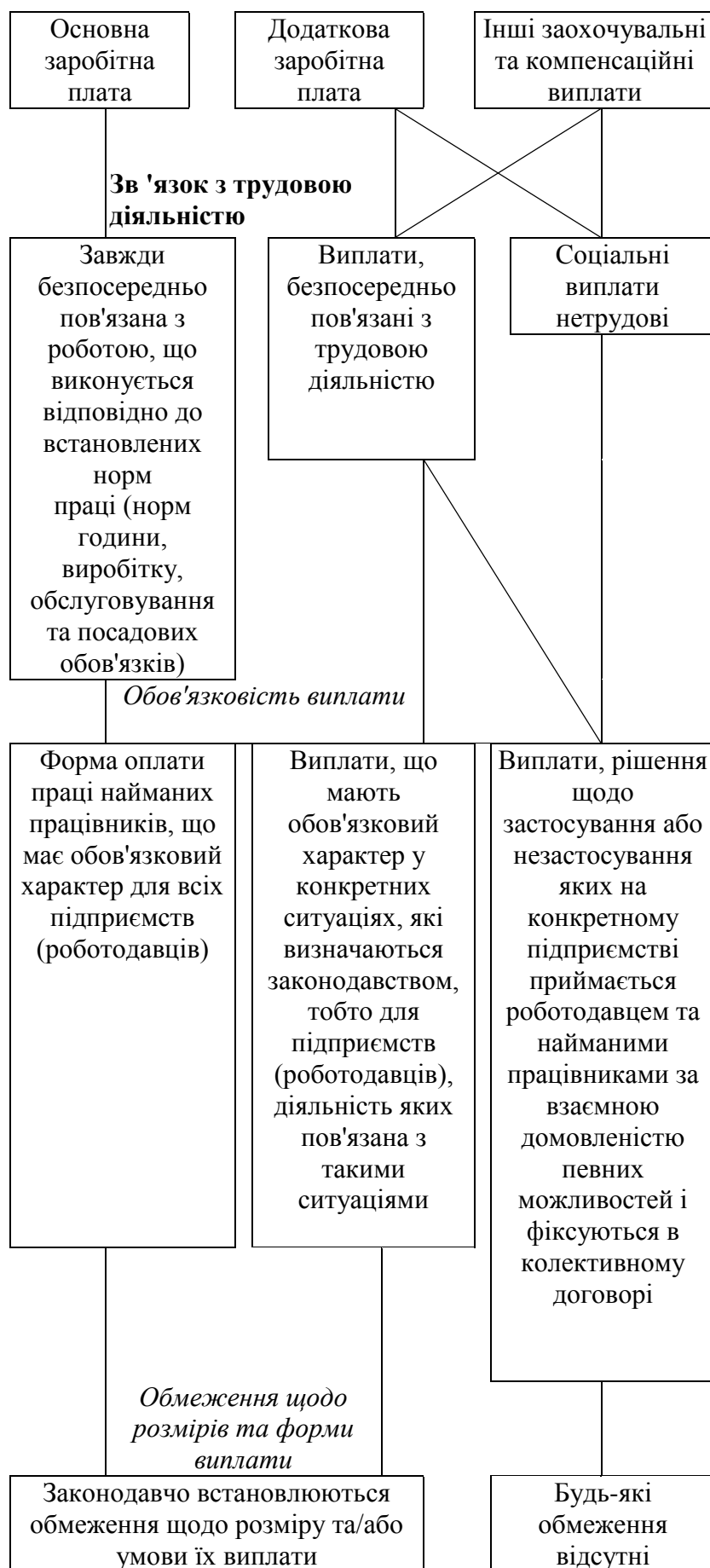


Схема 1.5 Структура заробітної плати

Тарифна система являє собою сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється регулювання заробітної плати різних груп і категорій працівників. Складовими елементами тарифної системи є:

- тарифно-кваліфікаційні довідники;
- тарифні ставки й тарифні сітки;
- схеми посадових окладів;
- кваліфікаційні довідники фахівців і службовців;
- доплати й надбавки до заробітної плати.

Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій (ЕТКС) являє собою систематизований перелік робіт і професій робітників, наявних у народному господарстві. У ньому приводяться характеристики робіт і вимоги, які пред'являються до виконуючі ці роботи робітником.

Тарифна ставка визначає розмір оплати праці різних робітників в одиницю часу (година, день, місяць). Установлюється вона по кожному кваліфікаційному розряді.

На роботах, нормованих шляхом установлення норм, як правило, застосовуються **годинні тарифні ставки** (машинобудування, будівництво), а на роботах, нормування яких провадиться по місячних нормах виробітку, - **денні** (вугільна промисловість, металургія). Для оплати праці робочих окремих професій (повременщики) існують **місячні тарифні ставки**. Причому деякі з них (комірники, прибиральники виробничих приміщень й інші) установлюються не тарифні ставки, а місячні оклади.

Тарифні ставки встановлюються в колективних договорах у розмірах не нижче мінімальної заробітної плати, а також мінімальних гарантій в оплаті праці (мінімальних тарифних ставок), передбачених угодами вищого рівня. Тарифні ставки, нижче рівня, передбаченого в угоді вищого рівня, можуть застосовуватися на підприємствах фінансові труднощі, що мають, на строк не більше 6 місяців.

Тарифна сітка являє собою сукупність тарифних коефіцієнтів (коефіцієнтів складності праці), що визначають співвідношення в оплаті праці різної складності. Тарифний коефіцієнт 1-го розряду (нижчий розряд) приймається за одиницю.

Тарифні коефіцієнти наступних розрядів показують у скільки разів відповідні їм тарифні ставки більше тарифної ставки 1-го розряду.

На основі тарифної ставки 1-го розряду й відповідних тарифних коефіцієнтів визначається тарифна ставка будь-якого розряду сітки. Якщо встановлені тарифні ставки всіх розрядів, то шляхом розподілу тарифної ставки кожного розряду на тарифну ставку 1 -го розряду визначаються тарифні коефіцієнти відповідних розрядів.

Для поліпшення зацікавленості робітників у підвищенні кваліфікації в тарифних сітках передбачається прогресивне наростання тарифних коефіцієнтів від нижчого до більше високого розряду.

Відносне зростання кожного наступного тарифного коефіцієнта в порівнянні з попереднім показує на скільки відсотків рівень оплати робіт (робітників) даного розряду перевищує рівень оплати робіт (робітників) попереднього розряду.

Посадовий оклад - це розмір винагороди, що встановлюється працівникові (керівникові, фахівцеві, службовцеві) за роботу в нормальних умовах праці протягом місяця на основі схеми посадових окладів. У схемах може передбачатися два розміри окладів (мінімальний і максимальний) або один розмір посадового окладу. Мінімальний і максимальний розмір посадового окладу передбачається в тому випадку, коли роботодавець у своїй кадровій стратегії припускає можливість диференціації працівників, що виконують однакові роботи з різними результатами.

Действующие схеми посадових окладів керівників, фахівців і службовців установлені по тимі ж принципам, що й тарифні ставки робітників. Ці схеми представляють угруповання посад по розмірах окладів. У них ураховуються пріоритети галузей в економіці країни, що існують у галузях умови праці, характер, масштаби й складність виробництва, обсяг і складність робіт.

Кваліфікаційна категорія відображає ступінь фактичної кваліфікації фахівця, його ділові якості, уміння самостійно й творчо виконувати доручену роботу. Вона не є посадовим найменуванням і встановлюється в межах однієї й тієї ж посади. Наприклад, інженер по організації й нормуванню праці, інженер по

організації й нормуванню праці II й I категорії, провідний інженер по організації й нормуванню праці, тобто передбачені чотири щаблі категорирования.

Кваліфікаційний довідник посад керівників, фахівців і службовців призначений для правильної оцінки праці цієї категорії працівників. Він побудований відповідно до їх класифікації по характері й змісту праці. Довідник містить 132 загальгалузові кваліфікаційні характеристики посад керівників, фахівців і службовців і призначений для широкого застосування на підприємствах всіх форм власності з метою забезпечення правильного подолу праці, підбора, розміщення й використання кадрів, визначення посадових обов'язків, кваліфікаційних вимог до керівників, фахівцям і службовцям.

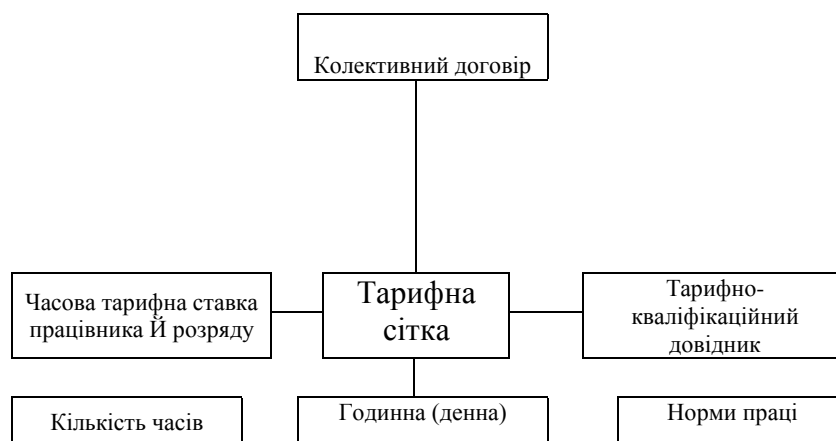
Оплата праці на основі тарифних систем, тарифних ставок, посадових окладів будується стосовно до працівників із середніми фізіологічними можливостями й на роботах з нормальними умовами праці. У випадках, коли продуктивність й якість праці окремих працівників відповідної кваліфікації й професії перевищує відповідні показники інших працівників, виникає необхідність матеріального заохочення перших. У випадках, коли умови праці на робочому місці відрізняються від нормальних, для залучення до таких робіт і компенсації працівникам втрат здоров'я або втрат часу на виконання не пов'язаних з основною роботою функцій або втрат часу, пов'язаних з віддаленістю робочого місця від постійного місця проживання, а також у випадках виконання додаткових, не передбачених трудовим договором обсягів робіт виникає необхідність додаткової оплати праці в порівнянні з оплатою праці в нормальних умовах. Для цих цілей вводяться надбавки й доплати до тарифних ставок і посадових окладів.

Надбавки - це виплати, зв'язані як правило, з особистістю конкретного працівника й що мають стимулююче значення.

Доплати - виплати, пов'язані з виконуваною роботою й имеющие компенсаційне (возмещающее) призначення.

Виплати працівникам за високу професійну майстерність або за класність, за вчений ступінь, інші виплати, що стосуються тільки якості (цінності) конкретного працівника, є **надбавками**, а виплати, пов'язані з роботою в шкідливих умовах,

віддаленістю робочого місця від постійного місця проживання, виконання додаткових, не передбачених трудовим договором обсягів робіт (керівництво бригадою, ланкою, сполучення професій, обов'язків і посад, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника), а також компенсації за роботу в нічний час й інші виплати, які встановлюються незалежно від якостей конкретного працівника, а від роботи, що він виконує, називаються доплатами.



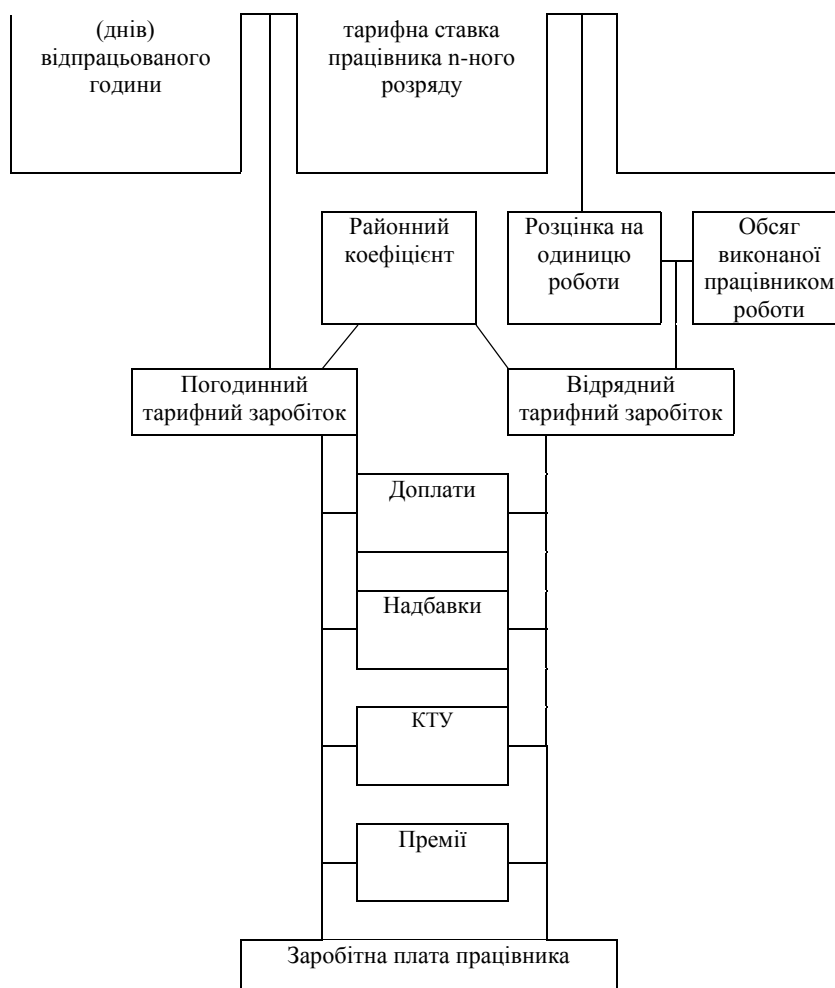


Схема 1.6 Формування заробітної плати працівника підприємства

Відповідно до додатка № 10 до Правил застосування Закону України "Про оподаткування прибутку підприємства", затвердженим постановою Верховної Ради України від 14.07.1995 р., надбавки й доплати в розмірах, установлених законодавством, ставляться на собівартість продукції. Разом з тим, законодавством України конкретні розміри надбавок і доплат не встановлені, що часто приводить до невиправданого їхнього завищення. У зв'язку із цим доцільно встановити на підприємстві граничні розміри надбавок і доплат у частині їхнього віднесення на собівартість, і в першу чергу щодо їхніх розмірів.

Умови праці на різних місцях у тому самому приміщенні й для однієї й тієї ж професії можуть значно відрізнятися. У зв'язку із цим для працівників, зайнятих на роботах з важкими й шкідливими умовами праці, установлюються диференційовані доплати в розмірах 4,8,12 відсотків тарифної ставки (оклади). На роботах з особливо важкими й особливо шкідливими умовами праці - у розмірах 16, 20, 24 відсотків.

Доплати за роботу в нічний час установлюються підприємствами самостійно (у колективному договорі) але не нижче 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Нічний вважається зміна, у якій не менш 50% часу доводиться на нічний час (робочий час із 22 годин вечора до 6 годин ранку). Доплати за роботу у вечірню (нічну) зміну при багатозмінному режимі встановлюються підприємством також самостійно, але нижня межа таких доплат законодавством не встановлений (як і верхній). У той же час ці доплати можуть бути предметом угод вищого рівня.

У таких випадках підприємства й організації повинні встановлювати розміри таких доплат не нижче передбачених у відповідних угодах.

Основними вимірниками результатів (витрат) праці є кількість виготовленої продукції (обсяг зроблених послуг) належної якості або витрачений робочий час, тобто кількість днів (годин), у плінні яких працівник фактично був зайнятий (працював) на підприємстві (в організації). Такому розподілу вимірників витрат праці відповідають дві форми заробітної плати, що базуються на тарифній системі, - *відрядна й погодинна*.

При **відрядній формі** оплата праці проводиться по нормах і розцінках, установленим на основі розряду працівника. Кваліфікаційний (тарифний) розряд робітника передбачає виконання роботи відповідної складності.

Основними умовами застосування відрядної оплати праці є наявність кількісних показників роботи, що безпосередньо залежать від конкретного працівника й поддаючихся точному обліку, а також необхідність стимулювання збільшення випуску продукції й існування реальних можливостей для цього на конкретному робочому місці.

Погодинна форма заробітної плати робітників передбачає оплату праці по вартовим (денним) тарифним ставкам з урахуванням відпрацьованого часу й рівня кваліфікації, обумовленого тарифним розрядом. Вона застосовується тоді, коли недоцільно нормувати роботу (наприклад, операції контролю якості продукції) або вони взагалі не піддаються нормуванню, оскільки зміст і послідовність виробничих операцій часто міняються (роботи з ремонту й налагодження встаткування,

обслуговування внутрішньозаводського транспорту, досвідченої експериментальні роботи й т.п.).

Основні системи оплати праці являють собою досить численний набір варіантів, що базуються на двох формах оплати праці - **відрядної й погодинної**, які за рубежом визначаються терміном "заробітна плата за результатами праці" й "заробітна плата за часом праці".

По способі виміру кількості праці системи оплати праці класифікуються на **відрядні** (де кількість праці вимірюється кількістю виготовленої працівником продукції або зробленої роботи), **погодинні** (де кількість праці вимірюється кількістю відпрацьованого часу) і **акордні** (де кількість праці вимірюється обсягом робіт). Крім того, може бути застосована система участі працівника в розподілі чистого доходу підприємства, але за умови, якщо це не суперечить установчим документам підприємства.

По формах вираження й оцінки результатів праці системи оплати праці діляться на **колективні** (базовані на оцінці колективної праці) і **індивідуальні** (базовані на оцінці результатів праці кожного окремого працівника).

По кількості показників, прийнятих в увагу при оцінці трудового внеску працівника, системи оплати праці підрозділяються на **однофакторні** прості (проста відрядна, проста погодинна) і **багатофакторні** (відрядно-преміальна, акордно-преміальна, непрямо-преміальна, відрядно-прогресивна й т.д.)

По характері дії працівника на результат праці системи оплати праці підрозділяються на **прямі й непрямі**.

По механізму розподілу фонду оплати праці (доходу) системи оплати праці підрозділяються на **тарифну, безтарифну й рейтингову**.

Відрядна оплата праці залежно від способу обліку вироблення й застосовуваних видів додаткового заохочення (премія, підвищені розцінки) підрозділяються на системи: **прямую відрядну, непрямо-відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, акордно-відрядну**.

При **прямій відрядній системі** оплата зробленої продукції (виконаної роботи) ведеться за відповідними розцінками. Заробіток робітника визначається

шляхом множення розцінки за одиницю продукції на кількість виготовлених виробів.

Розраховується по формулі:

$$D_{n.c.} = p * V,$$

де $D_{n.c.}$ – заробіток робітника;

p - розцінка за одиницю продукції;

V - кількість виготовлених виробів.

Створюючи значну матеріальну зацікавленість працівника в підвищенні індивідуального виробітку, пряма система оплати праці матеріально слабо зацікавлює в досягненні високих загальних показників роботи бригади, ділянки, цеху, а також у підвищенні якісних показників роботи, ощадливій витраті матеріальних цінностей. Тому вона частіше застосовується в сполученні із преміюванням працівників за виконання як загальних, так і конкретних кількісних й якісних показників.

При **непрямо-відрядній системі розмір** заробітку працівника ставиться в пряму залежність від результатів праці робітників-відрядників, що обслуговують. Ця система оплати праці застосовується для допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних технологічних процесів (наладчиків, слюсарів-ремонтників, транспортировщиків й ін.).

При **відрядно-преміальній системі** працівник понад заробіток по прямих відрядних розцінках додатково одержує премію за певні кількісні і якісні показники, передбачені діючими на підприємстві умовами преміювання.

Розраховується по формулі:

$$D_{c.n.} = pv + m,$$

де pv – окремий заробіток;

m - премія за досягнуті результати, що заохочують.

При **відрядно-прогресивній системі** заробітної плати праця працівника в межах виконання норм оплачується по прямих відрядних розцінках, а при виробленні понад ці необхідні норми - за підвищеними розцінками.

Загальний заробіток по відрядно-прогресивній системі оплати праці розраховується по формулі:

$$D_{c.пр.} = p_o n_o + p_i n_i$$

де n_o – оплата робіт, виконана в межах установленної норми;

p_o - звичайні відрядні розцінки;

n_i - робота, виконана понад нормативний (базового) рівня;

p_i - підвищені розцінки, залежно від ступеня виконання завдання.

При **акордній системі** розцінка встановлюється на весь обсяг робіт, а не на окрему операцію. У порівнянні із прямою відрядною оплатою при акордній заздалегідь визначені обсяг робіт і строк їхнього виконання, відома сума заробітної плати по поряд залежно від виконання завдання.

Дана система зацікавлює робітників у скороченні строків роботи проти встановлених норм.

При **простій погодинній системі** розмір заробітної плати визначається виходячи з тарифної ставки робітника й кількості відпрацьованого часу.

Цю систему оплати праці застосовують дуже рідко через недостатній її вплив на кількість й якість випускає продукції, що, або виконаних робіт.

При **почасово-преміальній системі** оплати праці працівник понад заробіток по тарифній ставці за відпрацьований час додатково одержує премію за досягнення певних кількісних й якісних показників.

Заробітна плата при цій системі визначається по формулі:

$$D_{n.пр.} = st + m,$$

де st - тарифна ставка;

m - премія за досягнення певних кількісних й якісних показників.

Система оплати праці по посадових окладах є різновидом почасово-преміальної системи й застосовується на підприємствах всіх галузей економіки. По цій системі оплачується праця робітників, діяльність яких має стабільний характер (комірники, вагарі, прибиральники й ін.).

Контрактна система наймання й оплати праці ставиться до перспективних ринкових систем, що у міру входження підприємств й організацій України в ринок повинна охоплювати все більшу кількість працівників підприємств й організацій від перших керівників до висококваліфікованих фахівців і робітників. Суть контрактної системи наймання й оплати праці (КСНОТ) укладається в тім, що найманий працівник (контрактант) протягом усього терміну дії контракту зобов'язується внести конкретний вклад у виробничо-господарську діяльність підприємства, виконуючи при цьому ряд умов, передбачених у контракті за узгодженням сторін.

Діюче в Україні трудове законодавство обмежує застосування контрактної форми наймання працівників. Так, згідно Кзота України й Постанови Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 № 170 з метою вдосконалювання залучення працівників на договірній основі контрактна форма має обмеженість строку й діє відносно певних категорій працівників (керівники підприємств і структурних підрозділів, науковці, професійні спортсмени й ін.).

Безтарифна система оплати праці ставить заробіток працівника в повну залежність від кінцевих результатів роботи всього робочого колективу, до якого належить працівник.

Зрозуміло, застосовувати таку систему можна повною мірою тільки там, де є реальна можливість урахувати результати праці й де є умови для загальної зацікавленості й відповідального відношення кожного члена колективу до роботи. У протилежному випадку добре працюючі будуть страждати від недбалого поведіння до справи недостатньо відповідальних працівників.

Принцип безтарифної системи оплати праці укладається в наступному: працівникові привласнюється певний кваліфікаційний рівень, але ніякого твердого окладу або тарифної ставки не встановлюється (звідси й виникла назва системи). Передбачається, що цей кваліфікаційний потенціал залишається постійно використовуваним і не дуже коливається, якими б не були конкретні виробничі обставини. Виникаючі відхилення від середніх умов використання кваліфікаційного потенціалу працівника, що позначаються на загальному результаті праці, повинні бути оцінені за допомогою спеціальних коригувальних коефіцієнтів.

1.2. Організація преміювання працівників

Преміювання працюючих - це виплати грошових сум понад їхній основний заробіток з метою заохочення досягнутих успіхів по роботі й стимулювання подальшого їхнього зростання. Одночасно воно є важливими коштами вираження визнання й схвалення заслуг премируемого особи з боку колективу.

Преміювання або система преміювання виконує функції забезпечення зацікавленості працівників у результатах праці, дотримання планових пропорцій, чіткої роботи в заданому режимі. Премії класифікуються залежно від їх економічного й функціонального значення. Смороду можуть носити загальний характер (за досягнуті результати роботи фірми, підприємства, цеху, ділянки) і приватний (премії за створення й впровадження нової техніки, виконання особливо важливих виробничих Ч завдань, економію електроенергії, газу; палива й т.д.).

Системи преміювання повинні бути ретельно погоджені з особливостями й завданнями виробничої діяльності підприємства, що багато в чому визначить їхня ефективність і доцільність.

Фахівцями визначена критична крапка співвідношення основної заробітної плати й величини премій, що становить пропорцію 1:2, тобто в нормальних умовах відтворення питома вага премій у загальному заробітку не винний перевищувати 50%, тому що підвищення частки премій може привести до того, що премія перестас виконувати стимулюючу свою первісну функцію й передіятися в доплату до заробітної плати. Хоча в окремих випадках можуть мати місце разові відхилення від верхньої границі.

Для промислових підприємств в умовах переходу до ринкових відносин можна рекомендувати наступні види стимулювання праці (мал.1.1).

Необхідно відзначити, що незалежно від того, яка система преміювання застосовується на виробництві, вона винна включати й оптимально сполучати в собі кожний з елементів преміювання:

- джерело коштів для преміювання;
- конкретні показники преміювання;

- умови преміювання;
- розміри премії по шкірному показнику преміювання за основні результати господарської (комерційної) діяльності й шкали преміювання;
- рядка преміювання;
- перелік осіб, професій і посад працівників підприємства, що підлягають преміюванню;
- перелік виробничих недоглядів, за які працівник може бути позбавлений премії повністю або частково, а також порядок його депреміювання;
- порядок введення, зміни й скасування преміального положення й рядків, на який уводиться положення.

Види стимулювання				
Оцінка заслуг	За зниження шлюбу	За професійна майстерність	Доля в прибутках	За продукцію, що поставляє на експорт
Показники				
Результативність праці, обсяг виконуваних робіт за день, професійну майстерність, ініціатива	Недопущення шлюбу, якість праці	Результативність праці, високий рівень виконаної роботи	Зростання основних показників діяльності підприємства, у першу чергу прибутку	Питома ваги продукції виготовленої на експорт у загальному обсязі виготовленої продукції
Коло премійованих				
Робітники, керівники, фахівці, що служать й ін. категорії	Робітники основного й допоміжного виробництва	Робітники основного й допоміжного виробництва, керівники, фахівці й службовці	Всі працівники підприємства	Підрозділи, що приймають доля у випуску продукції на експорт
Розмір доплат (премій)				

10-60 % тарифної ставки або посадового окладу	Премія до 3% від рівня тарифної ставки, при росту шлюбу продукції премії прагне до 0, при зниженні приріст преміювання дорівнює відсотку зниження	Диференці йовано від стажу роботи	Щорічні й "відкладені" виплати розподіляються залежно від економічного стану підприємства. При цьому винна бути передбачена диференціація між підрозділами, що дають і не дають прибуток приблизно 1:3 або 1:5	Диференці йовано від внеску шкірного підрозділу підприємст ва
--	---	--	---	---

Рис. 1.1 Схема видів стимулювання праці (доплат і премій) на промислових підприємствах

Оцінка ефективності система преміювання з позицій її відповідності принципу оплати по праці припускає наступне:

1. Виявлення відповідності встановлюваних показників преміювання завданням підприємства або його підрозділів.

З різноманіття премій, застосовуваних у процесі виробництва на підприємствах України можна побудувати наступну класифікацію систем і показників преміювання, якові можна рекомендувати до застосування в умовах переходу підприємств до ринку (табл.1.1).

Таблиця 1.1

Класифікація систем і показників преміювання для працівників підприємств

Система преміювання	Показники преміювання
1	2
А. Для робітників та службовців основного виробництва	
1. Стимулювання росту продуктивності праці	1.1. Ріст вироблення продукції (у натуральних, трудових, вартісних показниках) 1.2. Зниження трудомісткості продукції

<p>2. Стимулювання поліпшення якості продукції</p>	<p>2.1. Підвищення питомої ваги продукції у вищій категорії, вищого сорту 2.2. Ріст здачі продукції з 1- го пред'явлення Зниження випадків повернення недоброякісної продукції Зниження шлюбу 2.5. Відсутність претензій до продукції, до роботи з боку служб технічного контролю й споживачів 2.6. Підтримка якості продукції на раніше досягнутому рівні</p>
<p>3. Стимулювання зниження матеріальних витрат</p>	<p>3.1. Економія сировини, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, інструмента, запасних частин 3.2. Зменшення втрат, відходів на одиницю продукції в порівнянні з фактично досягнутим рівнем минулого долі 3.3. Підтримка витрати матеріальних ресурсів на одиницю продукції на рівні минулого долі</p>
<p>Б. Для робочих-відрядників основного виробництва</p>	
<p>1. Стимулювання росту продуктивності праці</p>	<p>Ріст вироблення продукції Виконання заданого обсягу робіт з меншою чисельністю працюючих Високоєфективне використовування нової техніки, прогресивної технології й т.д.</p>

<p>2. Стимулювання покращення якості продукції, робіт, послуг і зниження матеріальних витрат</p>	<p>2.1. Ті ж, що й у робочих відрядників основного виробництва</p>
<p>В. Робітники, зайняті обслуговуванням основного виробництва</p>	
<p>1. Стимулювання якості роботи</p>	<p>Забезпечення безперебійної й ритмічної роботи встаткування Збільшення міжремонтного періоду експлуатації встаткування Скорочення витрат на обслуговування й ремонт Безперебійне забезпечення робочих місць інструментом й оснащенням, транспортними засобами енергією, паливом і т.д.</p>
<p>М. Робітники-контролери служб технічного контролю</p>	
<p>1. Поліпшення якості продукції</p>	<p>1.1. Відсутність пропусків продукції зі шлюбом на останній операції або за межі підрозділу (підприємства) 1 2. Виконання планових заходів щодо профілактики шлюбу 1.3. Скорочення повернення з послові операцій, що дують, і т.д.</p>

2. Необхідність прямого зв'язку показників преміювання із черговими

завданнями виробництва й змістом трудової діяльності працівників визначає вибір кола премійованих працівників.

3. Наступним етапом є вибір вихідної бази преміювання, тобто тієї норми праці, за виконання якої треба це додаткове заохочення.

4. Необхідно визначити доцільну спрямованість показників й розумів преміювання виходячи йз завдань виробництва, що націлюють на підтримку вже досягнутого гранично високого рівня показника (умови) або на його подальше поліпшення.

5. Відповідно повинні встановлюватися нормативи преміювання (розміру премій). При досягненні граничного значення показника розмір премії варто встановлювати за підтримку цього високого рівня (100 %-оє виконання плану виробу, випуск виробів у заданому асортименті, відсутність шлюбу й рекламаций, виконання робіт і послуг на встановлений термін і т.д.).

При необхідності подальшого поліпшення результатів роботи, фіксуємих відповідними показниками преміювання (ріст продуктивності праці, підвищення якості роботи й послуг, зниження собівартості, економія матеріальних ресурсів, зростання прибутку, доходу), нормативи преміювання (розміри премій) рекомендується встановлювати за кожен пункт (відсоток) поліпшення цих показників у порівнянні з нормативним або планованим рівнем, а також досягнутим у попередньому періоді.

6. Залежно від особливостей організації виробництва й праці, характеру встановлюваних показників преміювання, наявності бухгалтерського й оперативного обліку необхідних даних визначається періодичність преміювання - щомісячна або щоквартальна.

7. При виконанні показників й розумів винна бути забезпечена гарантованість джерела виплати премії.

Показники (основної й додаткові) і умови преміювання є найважливішими елементами системи преміювання. **Основні** - це такі показники, виконання яких впливає на підвищення ефективності і якості роботи, поліпшення кінцевих результатів. При їхньому невиконанні премія не виплачується. Для того, щоб

досягнення одних показників не приводило до погіршення інших, рекомендується встановлювати невелике число основних показників й розумів (наприклад, для преміювання робітників не більше двох-трьох) і домовлятися про умови преміювання, які повинні бути виконані. Так, наприклад, при показнику преміювання "Економія матеріалів" обов'язковою умовою повинне бути забезпечення встановлених показників якості продукції.

Додаткові показники - це такі показники, які стимулюють різні сторони трудової діяльності окремих працівників (колективів). Їхнє невиконання слугити підставою для зниження премії (до 50%).

Умови преміювання - це вимога до премійованих, при невиконанні яких премія не може бути виплачена або виплачується частково. Наприклад, верстатники на підприємствах преміюються за виконання й перевиконання завдань при якісному виконанні робіт у розмірі до 40% відрядного заробітку.

Преміювання за основні результати господарської діяльності може бути *індивідуальним або колективним*.

Індивідуальне преміювання (безпосередньо відрядних робітників) доцільно використати, коли умови організації виробництва визначають роботові шкірного незалежно від інших, при виконанні видів робіт, що вимагають особливих навичок уміння працювати на спеціальному устаткуванні, при наявності обліку індивідуальних результатів праці й т.п. У цьому випадку індивідуальні показники й умови преміювання встановлюються безпосередньо по професіях, а премія нараховується на основну заробітну плату шкірного окремого робітника.

Колективне преміювання може використатися як при колективної, так і при індивідуальній організації праці і його оплати. Ціль його - створити зацікавленість робітників у загальних, кінцевих результатах роботи бригади, ділянки, цеху.

Джерелом виплати премії робітником за основні результати господарської діяльності залежно від конкретних форм організації внутрівиробничого госпрозрахунку може бути фонд оплати праці підприємства (цеху, ділянки), віднесених на собівартість продукції.

Преміювання керівництва підприємства більшою мірою, чим інших категорій працівників повинне бути поставлене в залежність від прибутковості виробництва, ступеня поліпшення результатів господарської діяльності.

У цьому зв'язку доцільно організувати преміювання керівників підприємства, як правило, по показниках:

- ріст (приріст) чистого доходу й випуску товарної продукції до відповідного періоду попереднього долі;
- виконання договірних зобов'язань із постачання продукції;
- забезпечення випуску продукції сучасного технічного рівня і якості й т.п.

У числі розумів преміювання, з яких можна вибрати прийнятні (з урахуванням специфіки даного підприємства й кола обов'язків конкретного керівника), можуть бути наступні:

- виконання договірних зобов'язань (при відсутності в показниках преміювання);
- збільшення обсягів виробництва найбільш ходової групи товарів
- розширення й відновлення номенклатури й обсягів виробництва найбільш ходової групи товарів;
- ріст продуктивності праці, зниження трудомісткості й собівартості випускаємої продукції, що;
- технічне переозброєння, реконструкція підприємства й уведення потужностей;
- дотримання конфіденційності економічної, інженерно-технічної й комерційної інформації.

Оцінку виконання показників преміювання керівників, фахівців і службовців виробничих і функціональних підрозділів необхідно здійснювати, як правило, що наростає підсумком з качану долі.

Розміри премій визначаються:

- для робітників - у відсотках у заробітній платі по тарифних ставках (відрядним розцінкам або абсолютній сумі);

- для керівників, фахівців і службовців - у відсотках і заробітній платі по посадових окладах або абсолютній сумі.

Колективи й окремі працівники, винні в погіршенні якості випускаємої продукції, що (робіт), порушенні технологічної дисципліни, недотриманні стандартів і технічних розумів, надходженні рекламації або повернення недоброякісної продукції, невиконанні договорів поставки й інших виробничих недоглядів, не преміюються.

Перелік виробничих недоглядів, за які виплати премії зменшуються або працівники взагалі не представляються до преміювання, рекомендується визначати в колективному договорі. При колективному преміюванні у випадку, коли трудовий колектив допустивши виробничі недоглядь, що покладається йому торба премії може бути зменшена, а при особливо серйозних недоглядах колектив не преміюється взагалі.

В окремих випадках керівник підприємства (виробничого підрозділу) може позбавити конкретного працівника певної йому колективної премії повністю або частково, якщо допущені серйозні виробничі недоглядь, не прийняті в увагу колективом. У тієї ж година в керівника зберігається право додаткового заохочення члена колективу за видатні успіхи, не відзначені колективом.

Для керівника підприємства правом позбавлення його премії (частково або повністю) володіє власник підприємства або уповноважений орган.

1.3. Досвід організації оплати праці за рубежем

В останні роки в країнах з розвитою ринковою економікою важливе значення надається посиленню стимулюючої ролі тарифної заробітної плати. В основі розвитку цієї тенденції лежить концепція мінливого тарифу. Її суть полягає в тім, що тарифна заробітна плата поряд зі своїм основним завданням - стимулювати підвищення кваліфікації працівників, винна стимулювати індивідуальні результати їхньої праці, насамперед вироблення і якість продукції.

На базі мінливого тарифу була вироблена така модель оплати праці, при якій розмір тарифу поставлений у залежність від результативності праці. Так, у рамках

шкірного кваліфікаційного розряду встановлюється три тарифних ставки залежно від вироблення робітника:

- *низька* - при виконанні норми нижче 95%;
- *нормальна* - характеризує середній рівень інтенсивності праці;
- *висока* - при виконанні норми більш ніж на 105%.

У межах виконання норми, наприклад, на 95-105% робітник одержує так названу заробітну плату по кваліфікації, складову середину діапазону ставок. У тих випадках, коли вироблення робітника систематично перевищує 105% норми, воно одержує ставку на 5% вище ставки кваліфікації. У випадку, якщо його вироблення постійно нижче 95% норми, робітник одержує ставку на 5% нижче ставки по кваліфікації.

Тарифна ставка встановлюється строком на 3-6 місяців. Після закінчення зазначеного періоду вона переглядається й коректується з урахуванням продуктивності, досягнутої робітником у минулому кварталі або півріччі.

Така модель оплати праці зветься *компромісною*. Вона містить елементи двох основних форм заробітної плати: погодинної й відрядної, при цьому робітники одержують бажану гарантію розміру доходу, і це зближає їхній статус зі статусом службовців, розходження в які викликають численні трудові суперечки, а підприємцям це дозволяє стимулювати ріст вироблення й одночасно контролювати заробітну плату, погоджуючи її зі змінами в продуктивності праці.

Компромісна система застосовується для стимулювання праці робочих-відрядників і тільки на тих ділянках, де продуктивність можна виміряти, а робітник може на неї вплинути.

Іншим напрямком удосконалювання тарифної заробітної плати, заснованому на концепції мінливого тарифу, є стимулювання персоналу по так називаній *системі оцінки заслуг*. Відомо, що, маючи однакову кваліфікацію, робітники завдяки своїм цільовим настановам і природним здатностям домагаються різних результатів у роботі. Ці розходження, як уважають фахівці, повинні відобразитися в заробітній платі. Власне кажучи мова йде про диференціації тарифних ставок залежно від індивідуальних результатів праці, а також деяких особистих якостей робітника.

Розвиток цього напрямку порозумівається тим, що сучасне виробництво в країнах з розвинутою ринковою економікою пред'являє робітникам нові вимоги. Воно орієнтує його не тільки на досягнення кількісних, алі головним чином - якісних показників роботи, від яких залежить показник ефективності виробництва фірм і компаній. У зв'язку із цим виникла необхідність використання в цих організаціях комплексної оцінки результатів праці шкільного робітника.

Оцінка заслуг найчастіше провадиться за наступними показниками:

- якість продукції й обсяг роботи;
- самостійність у роботі;
- професійна майстерність й ініціатива;
- взаємини з колегами;
- потреба в керівництві.

Якщо оцінка робіт зі складності визначає диференціацію тарифних ставок по вертикалі, те оцінка результативності її виконавців - диференціацію ставок по горизонталі. У випадках, коли така оцінка використовується для цілей матеріального стимулювання, тарифна ставка передбачає ряд стимулюючих елементів. Це або качана йз граничною максимальною й мінімальною ставками, або дробові ставки по шкільному або, принаймні, більшості розрядів. Діапазон тарифних ставок становить 8-15% залежно від розряду.

Стимулювання по системі оцінки заслуг застосовується там, де мають місце більші розходження у кваліфікаційному рівні й практичному досвіді, і робітник може виявити собі шляхом придбання більше глибоких знань, професійних навичок, впливати на кількість й якість випускає продукції, що.

Система оцінки заслуг в останні роки стала найважливішим практичним інструментом кадрової політики, що проводиться на капіталістичних підприємствах з метою всілякого підвищення інтенсивності праці. Результати такої оцінки використовуються для визначення розмірів заохочення, а також ураховуються при відборі кандидатів на звільнення в період технічного переозброєння виробництва.

Такі моделі матеріального стимулювання праці існують в 47% американських компаній обробної промисловості й 75% компаній непромислового профілю [19].

У практиці приватних фірм і компаній використовуються різні методи оцінки результатів праці й особистих якостей, які приймають форму періодичної атестації. Періодичність атестації робітників варіюється від одного до декількох місяців. Більше 40% американських промислових компаній проводять її щорічно, 40% - двічі в рік, 9% - щокварталу, 9% - щомісяця, 9% - в інші рядки [19].

В умовах загострення конкурентної боротьби монополій важливого значення набуває всіляка економія ресурсів і зниження на цій основі питомих витрат виробництва, що досягається, у значній мірі, преміюванням. Таке преміювання на підприємствах країн з розвинутою ринковою економікою носить колективний характер. Воно має безліч різновидів (системи Скенлона, Ранера, Кайзера й ін.) [19,32].

Головешці, що поєднує ці системи - це попереднє визначення нормативу витрат по окремих елементах або собівартості. Норматив встановлюється стосовно загальної вартості, до чистого або умовно чистої продукції. Він може також встановлюватися розраховуючи на одиницю продукції (наприклад, 1т сталі). Нормативи визначаються, як правило, на базі ретельного вивчення частки або тихнув або інших витрат за ряд останнього років з урахуванням кон'юнктурних коливань, фінансового становища фірми, її технічної бази.

Стимулювання провадиться після порівняння фактичних витрат у потоковому періоді з нормативному, встановленими алі нормативу витрат. Зкономлені колективами коштів за рахунок раціонального використання сировини й матеріалів, росту продуктивності праці робітників розподіляються в певній пропорції на фонд заохочення працівників і фонд розвитку фірми.

Фонд заохочення на фірмах складається звичайно йз двох частин. Одна частина використовується на поточне преміювання, інша направляється в резервний фонд для преміювання персоналу в періоди несприятливих ситуацій. Преміальний фонд розподіляється між працівниками залежно від їх основної заробітної плати. Розміри премій становлять у середньому 5-18% місячного заробітку. У деяких випадках частина фонду заохочення йде на підвищення тарифних ставок й окладів, а також розміру соціальних виплат персоналу фірм. У цей година в США налічується більше

200 великих фірм і компаній, що використовують системи преміювання Скенлона, Ранера, Кайзера й ін.

Найпоширенішої серед колективних методів стимулювання є система Скенлона, названа по імені профспілкового лідера однієї з американських сталеливарних корпорацій, що запропонував ще в 30-і роки принцип стимулювання на основі нормативу витрат на заробітну плату всього персоналу у вартості річної продукції.

Різновиду системи Скенлона, застосовувані зі США, Великобританії й інших країн, розрізняються: технікою розрахунку нормативу; контингентом працівників, охоплених системою; пропорцією розподілу економії між адміністрацією й персоналом.

Слід зазначити, що системи преміювання, засновані на нормативі витрат, мають істотний недолік - розрахунок преміального фонду провадиться на базі вартісних показників, які піддані впливу безлічі факторів.

Переваги преміальних систем, пов'язаних з ростом продуктивності праці полягає в тому, що смороду дають можливість заохочувати працівників відповідно до реально досягнутого росту продуктивності праці.

У країнах з розвитий ринковою економікою найпоширенішим методом стимулювання підвищення якості продукції є система індивідуального преміювання залежно від відсотка шлюбу. При цьому попередньо встановлюється нормативне значення шлюбу по ділянці на рівні приблизно 10% обсягу виробництва. При такому відсотку шлюбу робітникам нараховується премія в розмірі 3% тарифної ставки. У міру збільшення рівня шлюбу з 10% до 15% премія знижується до 0. У випадку зниження відсотка шлюбу з 10% до 5% розмір премії зростає до 8% тарифної ставки робітника.

Стимулювання якості продукції передбачає також матеріальну відповідальність робітників. По даним американського інституту інженерів промисловості, 64,8% компаній віднімають допущень робітником шлюб (по його провині) з обсягу зробленої їм продукції. Крім того, забраковані вироби підлягають виправленню за рахунок робітника, тобто без оплати витраченого їм години.

На капіталістичних підприємствах широке застосування одержали системи преміювання за колективні раціоналізаторські пропозиції. Джерелом преміювання при цьому є економія, отримана в результаті впровадження раціоналізаторських пропозицій. На підприємствах американської фірми «Мидленд Росс» 75% економії направляється в преміальний фонд, а 25% іде на розвиток фірми [13].

Багато фірм капіталістичних країн у цей година відмовляються від мір примусового характеру, що стали малоефективними, і наголошують на підвищення особистої відповідальності шкірного за якість своїх виробів. У результаті чого виникли нові форми стимулювання якості, засновані на тісному сполученні матеріальних і моральних стимулів. Однієї з таких форм є система самоконтролю й кружки якості.

Переклад робітників на самоконтроль переслідує дві мети - підвищення якості продукції й зниження витрат на проведення технічного контролю, у тому числі оплату персоналу ОТК. Зацікавленість робітників досягається, з одного боку, шляхом розширення трудових функцій, підвищення самостійності й відповідальності шкірного робітника, з іншого боку - шляхом відповідного зв'язування заробітної плати зі змінами в змісті праці й підвищенні якості продукції. Причому заохочення здійснюється в межах фонду заробітної плати на основі скорочення чисельності контролюючого персоналу.

Кружки якості являють собою одну з форм участі робітників у підвищенні ефективності виробництва. Ці групи від 5 до 10 чоловік і більше, які поєднуються, як правило, під качаном свого безпосереднього керівника для обговорення й прийняття рішень із питань, прямо або побічно дотичні якості продукції. Членує кружків виявляють заподій шлюбу, розробляють рекомендації з його усунення, висловлюють пропозиції по вдосконалюванню технології, методів організації праці, підвищенню кваліфікації робітників, трудовій дисципліні.

Більшу популярність, особливо в країнах Західної Європи, завоювали так називані премії за виходу на роботу (відвідуваність), виплачувані кваліфікованим працівникам, у яких зацікавлена фірма. У Великобританії такі премії поширені в 30% промислових підприємств. За даними англійських фахівців, частка прогулів на

промислових підприємствах у країнах з розвинутою ринковою економікою оцінюється в середньому від 4% до 6% фонду робочого години й варіюють від 3,5% у США до 13% у Швеції. Невиходу на роботі спричиняють величезні матеріальні втрати: у Франції на один працівника доводиться в середньому 21 загублений день у рік. Реальні втрати від прогулів, пов'язані із заміною відсутнього працівника іншим, у цілому перевищують прямі витрати, обумовлені скороченням випуску продукції приблизно у два рази [19].

Стимулювання виходів на роботу у фірмах може виражатися у формі індивідуального, колективного преміювання або їхнього сполучення.

При індивідуальному стимулюванні виходів на роботу показником преміювання служать виходи окремих працівників. Наприклад, що повністю відпрацювали робочий тиждень виплачується премія в розмірі 5-8% тижневої тарифної ставки.

При колективному стимулюванні виходів на роботу показником преміювання є зниження загального числа невиходів на роботу на ділянці, у цеху, на підприємстві або компанії в цілому. На автомобільних підприємствах «Дженерал Моторс» у Великобританії за зниження невиходів удвічі (з 12% до 6%) робітником виплачується щотижнева премія в розмірі 50% денної тарифної ставки.

У деяких компаніях індивідуальна й колективна форми преміювання застосовуються в сполученні. На підприємствах американської фірми «Халіуел» по виробництву ЕОМ премія за високий рівень виходів на роботу розраховується спочатку на основі зниження загальнозаводського рівня невиходів і запізень, а потім коректується з урахуванням показників індивідуального виходу шкірного працівника.

Одним з розповсюджених методів стимулювання зниження числа прогулів і запізень служать різного типу конкурси між працівниками за краще дотримання режиму роботи. Наприкінці долі на підприємстві складаються списки працівників, починаючи від невиходів, що мають найменше число, і так далі по прізвищу, до, що мають найбільшу їхню кількість. Преміальний фонд розподіляється в такий спосіб:

маючий найменше число невиходів працівник одержує 10% загальної суми фонду, кожен наступний працівник - 10% суми, що залишилася.

За високий рівень виходів на роботу працівники підприємств країн з розвинутою ринковою економікою можуть також заохочуватися наданням їм додаткової відпустки. В автомобільних компаніях «Пежо» й «Ситроєн» (Франція) нарахування додаткових днів відпустки працівникові провадиться за умови, якщо загальне число невиходів на роботу з поважних причин становить за рік не більше 15. Максимальне - число додаткових днів відпустки - 5,5. Робітники мають право використати ці дні за своїм розсудом, приєднавши їх до чергової відпустки або накопичувати протягом ряду років. Останнє, на практиці зустрічається рідко, тому що працівники дорожчать своїм робочим місцем, а надовго залишатися поза роботою для них недозволена розкіш.

Особливе місце в системі матеріального заохочення на підприємствах країн Західної Європи займають програми участі працівників у прибутках. У Великобританії в 1978р. був прийнятий перший великий законодавчий акт про долю в прибутках, відповідно до якого всі плани до їхньої реалізації повинні бути зареєстровані в Департаменті податків і зборів. Передбачене законом пільгове оподаткування сприяло швидкому поширенню різних форм фінансової участі у всіх секторах британської економіки. Подібні законодавчі акти в останні роки були прийняті й у ряді країн Західної Європи. У Бельгії по біллі про долю в прибутках працівник може одержати бонус (додаткова винагорода) до 10% своєї основної ставки при 25%-ой знижці прибуткового податку поза залежністю від розміру винагороди. У Данії закон про пільгове оподаткування прибутку привів до того, що в цей година до 10% зайнятих у приватному секторі охоплено планами участі в прибутках.

У Швеції, хоча й не прийнятий спеціальний закон, як в інших країнах Західної Європи, алі разом з тим діють положення про порядок нарахування податків із прибутку, що розподіляють за планами участі в прибутках. Характерною рисою шведської системи участі в прибутках є переважне використання такої форми, як

надання акцій працівникам. У п'ятьох найбільших шведських промислових компаніях працівники в цей година є власниками до 20% акціонерного капіталу.

Фахівці країн Західної Європи достоїнством систем «участі в прибутках» вважають ті, що смороду сприяють закріпленню кадрів на підприємстві і як недолік - труднощі розподілу акцій через відсутність можливості оцінити майбутній внесок працівника. Цим самої порушується зв'язок між справами фірми й розміром винагороди.

У систем участі в прибутках є два безперечних достоїнства. По-перше, - і це доведено практикою - смороду зацікавлюють працівника в продуктивній праці й прибутковості підприємства. По-другу, доля в прибутках створює деякі сприятливі макроекономічні ефекти: наприклад, в умовах спаду виробництва воно може зм'якшити деякою мірою ситуацію зі звільненням і скоротити рівень інфляції.

1.4. Основні принципи й напрямки удосконалення організації оплати праці

Не можна глибоко науково й об'єктивно оцінювати властивості, структуру якого-небудь процесу або явища, не усвідомивши всебічно його сутність і розуміння стосовно до конкретних розумів. Тому, перш ніж говорити про можливі варіанти застосування різних моделей оплати праці в умовах ринкової економіки, потрібно з'ясувати, що ж таке модель оплати праці й що ж таке заробітна плата?

Структуру заробітної плати працівника в загальному виді можна зобразити у вигляді математичної моделі, під якою розуміється матеріальне заміщення досліджуваного об'єкта. Модель оплати праці імітує економічні й організаційні процеси між складовими заробітної плати. Наприклад, модель оплати праці керівників і фахівців має такий вигляд:

$$\text{Зр. с.} = f(\text{Але}, \text{Нд. п.}, \text{По.р}, \text{Псс}, \text{Пем}), (1)$$

де По - посадовий оклад;

Нд. п - надбавки за досягнення в праці;

Пор - премія за основні результати;

Псс - премія по спеціальній системі;

P_{em} - премія за економію матеріальних ресурсів.

У наведеній моделі оплати праці посадовий оклад (посадова модель) являє собою такий тип заробітної плати, коли пропорція, відношення між працею і його оплатою встановлюється як певна величина за тієї або інший вид діяльності. Оскільки це попереднє обкреслене коло діяльності адресується працівникові відповідної посади, таку модель заробітної плати можна назвати посадовий.

Практичне здійснення мер по вдосконалюванню організації оплати праці засновано на дотриманні ряді принципів, сутність яких зводиться до наступного.

1. Рівна оплата за рівну працю й оплата відповідно до кількості і якості праці припускає, що основними критеріями диференціації заробітної плати в умовах ринкової економіки повинні бути кількість й якість праці. Під кількістю праці розуміють робочий година й інтенсивність праці. Кількість праці визначається складністю виконуваної роботи з урахуванням ваги, розумів праці, його народногосподарської й соціальної значимості. Кількість й якість праці визначають, у залишковому підсумку, його ефективність. Трудові доходи шкідливого окремого працівника, незалежно від форми власності на підприємстві, повинні визначатися по особистих трудових внесках з урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства, регулюватися податками й не обмежуватися максимальними розмірами. Розвиток різних форм власності спричиняється, поряд з розподілом по праці відповідно до його кількості і якості, диференціацію доходів залежно від коштів, вкладених працівником у розвиток виробництва.

2. Підвищення заробітної плати в міру росту ефективності виробництва й праці. Розвиток ринкових відносин і безпосередня зацікавленість працюючих у результатах праці забезпечать безперервне вдосконалювання техніки, технології, організації виробництва й праці. При цьому рівень оплати праці буде перебувати в певній залежності від росту його результативності й ефективності. Посилення залежності розмірів заробітної плати від результатів праці й подальше вдосконалювання матеріальної зацікавленості є найважливішими умовами ефективності роботи підприємств, прискорення темпів росту продуктивності праці й підвищення на цій основі рівня життя.

3. Диференціація заробітної плати на основі єдиних міжгалузевих і галузевих принципів, об'єктивна необхідність регулювання оплати праці з урахуванням специфічних розумів виробництва.

4. Усіляке стимулювання росту продуктивності праці, що випереджають темпи росту продуктивності праці в порівнянні з темпами росту заробітної плати. У загальному виді це можна сформулювати як максимізацію доходів по праці на основі розвитку й підвищення ефективності виробництва. Отут існують два основних аспекти: зростання продуктивності праці переважливо за рахунок розкриття внутрівиробничих резервів, або за рахунок залучення додаткових капітальних вкладень. Кожне йз цих напрямків має свою специфіку й рамки можливостей, які необхідно враховувати при стимулюванні в умовах переходу до ринкових відносин. Випереджальні темпи росту продуктивності праці в порівнянні з темпами росту заробітної плати необхідні для забезпечення розширеного відтворення в масштабах усього держави. Ріст заробітної плати винний визначатися, насамперед, збільшенням продуктивності праці.

5. Створення матеріальної зацікавленості в поліпшенні кількісних й якісних показників роботи. Даний принцип ґрунтується на тім, що стимулююча роль заробітної плати залежить від ступеня вв'язування рівня підвищення оплати "купа з ростом продуктивності й ефективності праці. Цей принцип є власне кажучи одним з коштів розвитку виробництва й підвищення його ефективності на основі досягнення прямої залежності заробітної плати працівників від кількісних й якісних результатів праці. Оплата праці працівників винна перебувати, насамперед, залежно від кількісних показників, тобто збільшення обсягу виробництва у відповідності з попитом на дану продукцію. При цьому необхідно враховувати, що ефективність заробітної плати, насамперед, визначається ступенем обґрунтованості й рівнем напруженості праці. Матеріальне заохочення за зростання кількісних показників неодмінно повинне сполучатися йз заохоченням працівників за поліпшення якісних виробничих показників. Слід зазначити, що в умовах переходу до ринкової економіки поліпшення якісних показників здобуває особливу актуальність, тому що

спричиняється ріст ефективності праці й створює умови для підвищення рівня заробітної плати.

6. Максимальне сполучення індивідуальної й колективної матеріальної зацікавленості в результатах праці. Впровадження складної сучасної техніки вимагає комплексного колективного обслуговування, спричиняється розширення області застосування нових форм і методів організації індивідуальної й колективної роботи. При розробці системи оплати праці доцільно поряд з оцінкою індивідуальних результатів праці збільшувати ступінь її залежності від загальних підсумків роботи підприємства.

7. Матеріальне стимулювання безперервного підвищення професійно-технічного рівня працівників, їхньої кваліфікації. Тут маєтися на увазі матеріальна зацікавленість людей у підвищенні рівня спеціальної й загальноосвітньої підготовки, здатність якісного виконання більше складних і відповідальних робіт. Реалізація цього принципу винна здійснюватися, насамперед, через тарифну (розряд, категорія) або безтарифну (кваліфікаційний рівень) модель оплати праці.

8. Простота, доступність систем оплати праці й матеріального заохочення. Дотримання цього принципу дозволить зацікавити працівників у поліпшенні кількісних й якісних показників роботи, внесе ясність і розуміння особистих можливостей.

При здійсненні принципів ринкової економіки в Україні по суті справи ставитися питання про поступовий (поетапному) переході від централізованої планової системи керування підприємствами до регулювання виробництва через ціни й прибуток. При цьому основним двигуном виробництва стає конкуренція, що дозволяє створити умови для функціонування закону вартості. Необхідно також мати у виді, що в міру просувань до ринку ринкова економіка в різних галузях промисловості стає змішаною, тобто коли форми власності повинні мати однакові права.

При вдосконалюванні організації заробітної плати працівників промислових підприємств й організацій і розробці механізму їхнього соціального захисту необхідно виходити з наступних концептуальних положень:

- диференційований підхід до різних соціально-демографічних верств і груп населення, інтеграція в єдину систему гарантій захисту на всіх рівнях керування;

- значне зростання ролі особистих доходів у підвищенні рівня життя населення, у задоволенні соціально-побутових потреб матеріального характеру;

- надійність ресурсної системи соціального захисту й підтримки населення;

- гнучкість системи соціальних гарантій.

Дотепер попит на робочу чинність, як затверджують багато фахівців, найчастіше перевищував дійсну потребу в ній. Разом з тим в умовах ринку потрібна не просто зайнятість, а зайнятість ефективна. Отже, винний з'явиться ринок праці, регульований збалансованістю попиту та пропозиції робочої чинності.

В умовах ринку робоча чинність стає товаром, стало бути, повинне мінятися й відношення до неї. Тільки на ринку працівник зможе одержати реальну волю вибору й зажадати повного відшкодування вартості своєї робочої чинності. Це означає, що повинні рости не тільки ціни на товари, алі й сама заробітна плата, стримування росту якої вже привело в цей година до того, що її частка у вартості виробленої продукції набагато нижче, ніж у країнах з розвитий ринковою економікою. Багато економістів відзначають, що штучно занижена й ціна робочої чинності в Україні гальмує здійснення ефективних заходів щодо виходу її йз кризового положення.

Однак з подальшим розвитком країни постає завдання - сформуванати високоефективну систему оплати праці на основі вдосконалення організаційно-економічного механізму.

Формування високоефективної системи оплати праці для підприємств різних галузей економіки має базуватися на ефективному організаційно-економічному механізмі оплати праці. Виходячи з теоретико-методологічного дослідження, що нові форми власності вимагають пошуку нових підходів до формування матеріальної зацікавленості працівників, необхідно розробити та побудувати такий організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці, який би відображав взаємозв'язки рівня оплати праці з результатами діяльності

підприємства, трудового внеску в них конкретного працівника з урахуванням державної політики регулювання й розподілу матеріальних благ (див. схему 1.7).

Досвід постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи, зокрема Польщі, Словаччини, Угорщини, Чехії, Хорватії та інших, свідчить про те, що реальні зрушення в економіці цих країн розпочалися лише тоді, коли середня заробітна плата підвищилася до рівня, еквівалентного 300 долларам США й вище в розрахунку на місяць. З огляду на це провідною складовою подальшого реформування системи оплати праці має стати зростання реальної заробітної плати як складової реформування всього механізму господарювання.

Державна політика в сфері оплати праці спрямована на здійснення таких кроків:

- удосконалення законодавства про оплату праці, вжиття заходів для посилення контролю за додержанням законодавства про оплату праці, своєчасної виплати заробітної плати;
- реформування системи оплати праці, спрямованого на істотне підвищення заробітної плати та докорінну зміну структури витрат виробництва;
- підвищення ефективності діяльності органів виконавчої влади з реалізації законодавчо визначених повноважень щодо встановлення розумів і розмірів оплати праці;
- зміни системи оподаткування доходів громадян через підвищення рівня неоподаткованого мінімуму доходів громадян та забезпечення його державного регулювання;
- підвищення вартості (ціни) робочої сили на основі збільшення у виробничих витратах питомої ваги витрат на оплату праці;
- реструктуризації собівартості продукції на основі виключення матеріальних та фінансових витрат невиробничого характеру;
- підвищення розміру мінімальної заробітної плати, відновлення ролі мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії;
- посилення залежності оплати праці від кінцевих результатів виробництва, професійного та кваліфікаційного рівня працюючих;

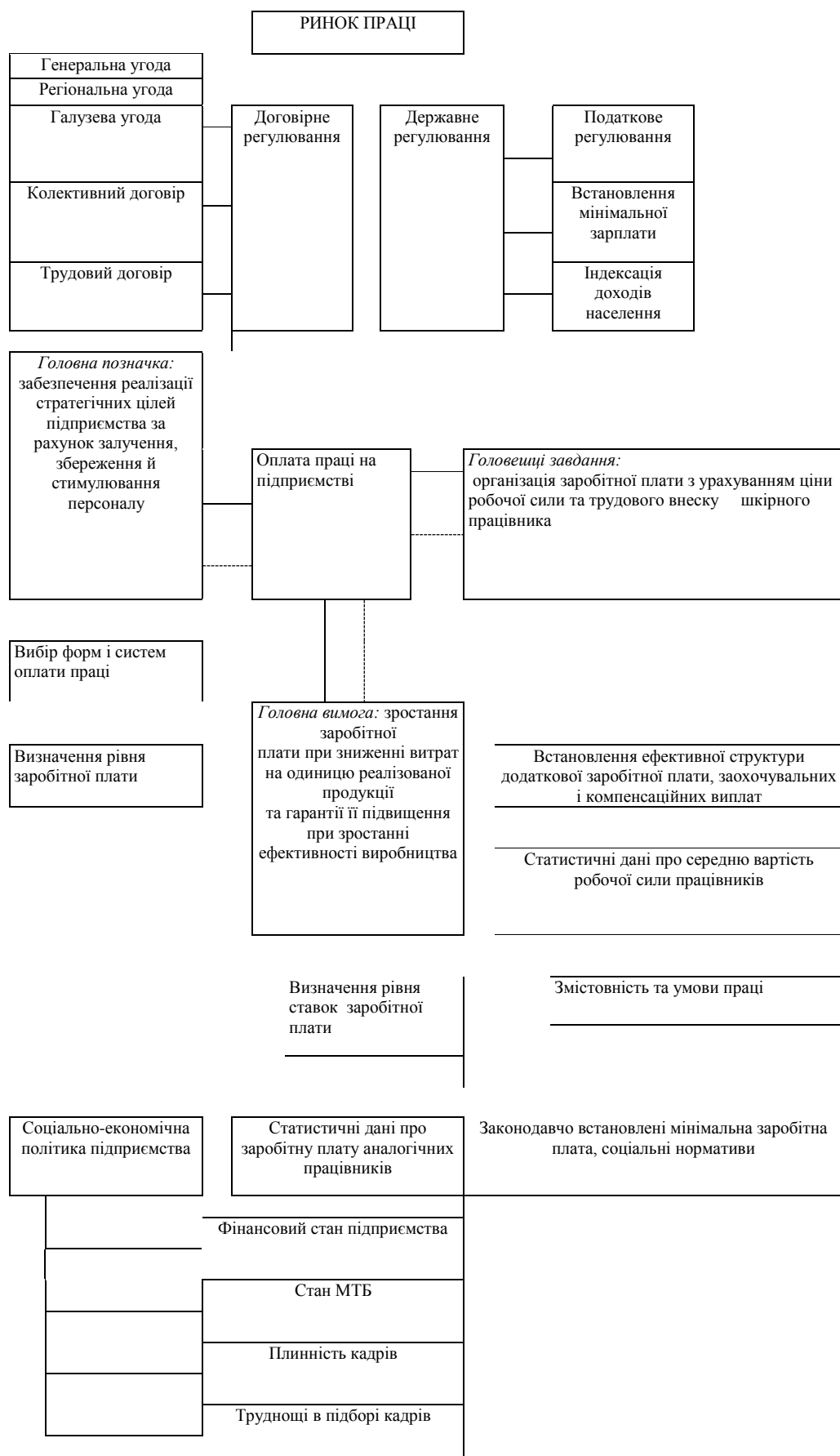


Рис. 1.7. Схема організаційно-економічного механізму вдосконалення оплати праці на підприємстві

- удосконалення механізму договірної регулювання соціально-трудова відносин шляхом поліпшення й конкретизації змісту угод і договорів, те укладаються на державному, галузевому, регіональному й виробничому рівнях;
- удосконалення процедури укладання угод і колективних договорів і контролю за їх виконанням з метою посилення соціальних гарантій працівників;
- розроблення механізмів поширення дії галузевих і регіональних угод на підприємствах усіх форм власності й господарювання;
- зменшення необгрунтованої надмірно міжгалузевої диференціації в оплаті праці, істотне підвищення заробітної плати в галузях, що забезпечують науково-технічний прогрес на основі економічного та фінансового оздоровлення підприємств цих галузей;
- удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери, розроблення механізму регулювання міжгалузевих, міжпрофесійних (міжпосадових) співвідношень заробітної плати працівників бюджетної сфери на єдиній основі;
- забезпечення підтримки купівельної спроможності населення через індексацію його грошових доходів;
- реалізації комплексу правових, організаційно-економічних заходів, спрямованих на легалізацію тіньових доходів.

З метою визначення напрямів і механізмів підвищення рівня заробітної плати та відновлення її основних функцій Указом Президента України від 25 грудня 2000 р. № 1375/2000 схвалено Концепцію подальшого реформування оплати праці в Україні [6].

У семи розділах цього документа подані аналіз тенденцій в оплаті праці та причин її низького рівня, основні завдання подальшого реформування системи оплати праці, концептуальні засади підвищення рівня номінальної та реальної заробітної плати, шляхи державного регулювання оплати праці.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ЕНЕРГІЯ»

2.1 Загальна характеристика підприємства ТОВ «Енергія»

Об'єктом дослідження обране товариство з обмеженою відповідальністю «Енергія», іменоване надалі Товариство, створено учасниками шляхом об'єднання їхнього майна, коштів, підприємницької діяльності, які керуються у своїй діяльності Законами України «Про власність», «Про господарчі товариства», «Про підприємництво», іншим чинним законодавством України, Уставом й Установчим договором. Дане суспільство було створено 15 жовтня 2000 долі. Реорганізацію, великих змін перейменування за весь період існування Товариство не перетерплювало..

Товариство придбало статус юридичної особи з моменту його державної реєстрації.

Товариство має самостійний баланс, розрахунковий й інші рахунки в банках, товарний знак, що затверджений Зборами Учасників і зареєстрований у Торгово-промисловій палаті України, печатка зі своїм найменуванням, кутовий й інші штампи.

Товариство має право укладати контракти, зокрема: договір купівлі-продажу, підяду, страхування майна, транспортування, доручення, комісії й інші, з юридичними й фізичними особами, у тому числі іноземними. Здобувати майнові й немайнові права, нести свої зобов'язання, виступати від свого ім'я в суді, господарському й третейському суді, укладати будь-які домов, які не суперечать законодавству України, Уставу й Установчому договору.

Товариство може поєднуватися в союзи, асоціації й інші об'єднання для координації своєї діяльності й захисту своїх інтересів, якщо це не суперечить антимонопольному законодавству України.

Придбання товариством частини (акцій), активів інших господарчих товариств повинне здійснюватися з виконанням вимог антимонопольного законодавства України.

Товариство має право створювати на території України й за її межами філії й дочірні підприємства відповідно до діючого законодавства.

Товариство несе майнову відповідальність за своїми обов'язками всім своїм майном, на якові відповідно до законодавства України може бути накладене стягнення на вимогу кредиторів.

Товариство не несе майнову відповідальність по зобов'язаннях учасників.

Цілями діяльності Товариства є:

- формування ринку товарів і послуг;
- задоволення потреб підприємств, організацій і громадян продукцією, товарами й послугами, пропонованих Товариством;
- одержання прибутку й реалізація на її основі інтересів Учасників.

У даному товаристві застосовується лінійно-функціональна структура керування, тобто директор дає завдання начальникам структурних підрозділів, а ті, у свою чергу, делегують доручення директори конкретним виконавцям у середині свого відділу. Начальники відділів виступають у ролі штабу при директорі: смороду готують проекти рішень, консультують його, надають методичну допомогу виконавцям. Крім цього директор може давати доручення або завдання конкретним виконавцям, у випадку якщо така необхідність є.

Прибуток утвориться з надходжень від господарської діяльності після відшкодування матеріальних і прирівняних до них витрат і витрат на оплату праці. З балансового прибутку сплачується відсоток по кредитах банків, а також вносяться передбачені законодавством України податки й інші платежі в бюджет. Чистий прибуток, отриманий після зазначених розрахунків, залишається в повному розпорядженні суспільства. Чистий прибуток підлягає розподілу між учасниками.

Структура підприємства:

Технічний директор

Головний бухгалтер

Юрист консультант
Інспектор відділу кадрів
Інженер програмист
Головний механік
Старший механік
Обліковець
Штатні працівники

Асортимент наданих послуг на ТОВ «Енергія» невеликий. При створенні товару розроблювач винний представляти його на трьох рівнях. Перший рівень - ідея товару, його задум, що є серцевиною самого поняття "товар". На цьому рівні від розроблювача потрібно не знання яких-небудь деталей майбутнього товару, а чітке уявлення про основну вигоду, що змушує покупця йти на придбання даного товару. Як приклад розглянемо товарну будівельну продукцію як ремонт квартири для приватного замовника. У цьому випадку замовник ясно уявляє собі, що він хотів би зробити у своїй квартирі й доносити до підрядника, яким винний бути ремонт: перепланування кімнат, вирівнювання статі, стін, обробка стін шпалерами під фарбування, підвісні стелі, електрична розведення. Наступний рівень - товар у реальному виконанні. Отут вже представляється закінчений ремонт тієї ж самої квартири. У цій якості він винний володіти конкретними споживчими властивостями (площа будинку, кількість кімнат, довговічність, вартість і т.д.). Зрештою, на останньому рівні потенційному покупцеві повинні бути запропоновані додаткові вигоди - це можуть бути тривалі гарантії нормальної експлуатації, сервісне обслуговування. ТОВ «Енергія» саме використовує таку форму обслуговування, прагне надати клієнтам самих більших послуг.

Крім того, будівельна продукція як товар підрозділяється на будівельну продукцію виробничого призначення (промислове будівництво) і будівельну продукцію соціального призначення (цивільне будівництво)

Будівельна продукція ТОВ «Енергія» розрізняється:
по відтвореному циклі: нове будівництво, технічне переозброєння, ремонт;

по джерелах фінансування: частки, державні (бюджетні), інші (наприклад, громадські організації);

по характері розрахунків: за цілком будинків об'єкт, по стадіях (етап будівництва), з передоплатою, з оплатою на виплат і т.д.

по галузевій приналежності, тобто диференціація будівельної продукції.

по ступені готовності: будівельні об'єкти, незавершене будівництво, одиничні об'єкти, будівельні комплекси.

Види діяльності Товариства містять у собі:

- Оптова й роздрібна торгівля будівельними матеріалами;
- Будівництво, ремонт промислових, житлових, культурно-побутових, дитячих й інших будинків і споруджень;
- Виготовлення, монтаж несучих конструкцій у будівельній, ремонтно-будівельній діяльності;
- Технічне обслуговування ліній тілі -, радіо - віщання в межах промислової експлуатації;
- Надання послуг оформлення й реєстрації документів на право власності на квартири, будинки;
- Надання рекламних послуг;
- Надання сантехнічних послуг і послуг по електриці з документальним оформленням.

Можливості підприємства: розширення асортиментів наданих послуг з метою задоволення більше широкого спектра споживачів (розширення асортимента послуг як наприклад послуги дизайнера, що буде допомагати клієнтові у виборі колірної гами внутрішньої обробки приміщення, його інтер'єра залучати споживача. Клієнт за свої гроші хоче одержати максимум благ.

2.2. Аналіз основних показників виробничо - господарської діяльності ТОВ «Енергія»

В умовах ринкової економіки основа економічного розвитку підприємства - прибуток, найважливіший показник ефективності роботи організації, джерело його життєдіяльності. Зростання прибутку створює фінансову основу для здійснення розширеного відтворення підприємства й задоволення соціальних і матеріальних потреб засновників і працівників.

У сучасних умовах зведений (інтегруючий) показник, що характеризує фінансовий результат діяльності підприємства - валова (балансова) прибуток або збиток.

Валовий прибуток формується як фінансовий результат від реалізації продукції (послуг), майна організації (основних коштів, матеріальних активів, матеріальних оборотних коштів й інших активів), а також доходів від позареалізаційних операцій й являє собою різницю між виторгом від реалізації продукції, майна й собівартістю виконаних робіт (послуг) і товарно-матеріальних цінностей, зменшених на торбу виручка по цим операціям:

$$Пв = Пр + Пч + П + ВД ,$$

де Пв - валовий прибуток, тис. руб.;

Пр - прибуток від здачі замовникам виконаних робіт і послуг, тис. руб.;

Пч - прибуток від реалізації майна, тис. руб.;

П - прибуток від реалізації продукції підсобних і допоміжних виробництв, тис. руб.;

ВД - позареалізаційні доходи й збитки, тис. руб.

У процесі розрахунку валового прибутку враховуються також доходи й збитки підприємства від позареалізаційних операцій.

Прибуток, що залишається в розпорядженні підприємства після оподаткування, називається чистим прибутком. Цей прибуток направляється на капітальні вкладення й приріст основного й оборотного капіталу; на покриття

збитків минулих років, на відрахування в резервний капітал, на витрати соціального характеру; а також на виплату дивідендів і доходів.

Кожне підприємство в результаті своєї виробничо-господарської діяльності за свою роботу одержує грошовий еквівалент, що називається виторгом. Виручка, як фінансовий показник, характеризує завершення виробничого циклу, повернення авансованого на виробництво коштів підприємства в грошову форму й качан нового витка в обороті коштів.

Виручка підприємства містить у собі кошти від:

- реалізації робіт (кошти, одержувані від замовника за виконані обсяги робіт);
- реалізація послуг іншим підприємствам;
- реалізація послуг населенню;
- продажів на сторону основних фондів, нематеріальних активів й іншого майна;
- доходів від позареалізаційних операцій, зменшених на торбу витрат по цим операціям.

У таблиці 1 розраховані основні техніко-економічні показники діяльності на ТОВ «Енергія». Головними джерелами для розрахунку показників є: форма №1 «Бухгалтерський баланс» і форма № 2 «Звіт про прибутки й збитки». Додаток А, Б

У результаті порівняльного аналізу за техніко-економічними показниками видно, що виручка від продажів в 2015 році в порівнянні з 2014 долею зменшилася на 562,2 тис. грн., тобто в 3 рази. В 2016 році в порівнянні з 2015 долею виручка зменшилась на 124,5 тис. грн., тобто в 2 рази %. У загальному в 2016 році в порівнянні з 2014 долею виручка зменшилась на 686,7 тис. грн.

В 2016 році відбулося скорочення робітників з 17 до 14 чоловік, у зв'язку з чим виросла продуктивність праці й видаток на оплату праці склав 113,8 тис. грн, що на 88,2 тис. грн. вище в порівнянні з попереднім долею.

Прибуток підприємства в 2015 році в порівнянні з 2014 долею зменшився на 6,7 тис. грн. В 2016 році в порівнянні з 2015 долею зменшився на 201,2 тис. грн. Що привело до збитків підприємства. Підприємство працює в збиток.

Спостерігається збільшення середньорічної вартості основних коштів підприємства в 2015 році в порівнянні з 2014 долею на 17,4 тис. грн, величина

фондовіддачі істотно не змінилася. Зниження середньорічної вартості основних виробничих фондів в 2016 році в порівнянні з 2015 долею на 107,4 тис. грн. призвело до зниження фондовіддачі на 0,04 тис. грн. У загальному в 2016 році в порівнянні з 2014 долею відбулося зниження середньорічної вартості основних фондів, а також зниження фондовіддачі .

Також вкладення коштів у продукцію не приносить прибутку, та ще не покриває витрат.

У результаті зниження обсягу реалізації в 2015 році в порівнянні з 2014 долею відбулося збільшення фондомісткості. У результаті зниження обсягу реалізації в 2016 році в порівнянні з 2015 долею спостерігається збільшення фондомісткості на 0,06 грн, а в порівнянні з 2014 долею фондомісткість збільшилась на 0,05 грн, тобто на 4,6 %. Цей показник винний зменшуватись і необхідно щоб він був менш 1. Тобто підприємство працює в мінус, якщо вкладає більш ніж одержує.

Аналіз впливу факторів на зміну техніко-економічних показників. Аналіз техніко-економічних показників (таб. 2.1) необхідно починати з аналізу виручки від продажі. Основні виробничі фактори, що визначають виручку, поєднують у три групи: перша включає фактори, пов'язані з наявністю трудових ресурсів і рівня їхнього використання; друзі поєднує фактори, від яких залежить забезпечення виробництва матеріальними ресурсами й рівень їхнього використання; до третьої групи відносять фактори, що визначають наявність основних виробничих фондів і рівень їхнього використання.

Таблиця 2.1

Основні техніко-економічні показники за 2014-2016 роки

Показники	2014	2015	2016	Темп росту 2014-2015
1. Виручка від продажів	885,5	323,3	198,8	22,45
2. Чисельність персоналу	25	17	14	56
4. Середньорічна вартість ОВФ	277,1	294,5	187,1	67,52
6. фондомісткість	1,09	1,08	1,14	104,6
7. Фондовіддача	0,91	0,92	0,88	96,7

По даним аналізу виручка від продажів в 2016 році знижена в порівнянні з 2014 долею на 77,55 %, по цьому можливо сказати, що підприємство погано працює. Фондовіддача зменшилась на 3,3%, а потрібно її зріст, фондомісткість збільшилась на 4,6 %.

Аналіз використання основних й оборотних фондів

Основні кошти – це матеріальні активи, які підприємство використовує у процесі виробництва або поставки товарів і надання послуг для здачі в оренду іншим особам або для адміністративних цілей і які, як очікується, будуть використані протягом більш ніж однієї долі.

До основних фондів відносяться будинки, споруди, машини й устаткування (робітники машини й устаткування, вимірювальні прилади, обчислювальна техніка), транспортна техніка й т.д.

У розпорядженні ТОВ «Енергія» перебувають як власні, так і позикові основні фонди (таб. 2.2).

Таблиця 2.2

Склад основних фондів, 2016 рік

Елементи основних фондів	Уд. ваги, %
Будинки	29,4
Споруди	19,1
Передатні пристрої	5,65
Силове устаткування	7,8
Робочі машини, виробниче устаткування	28,6
Транспортні засоби	2,2
Інші основні фонди	7,25
Усього	100

Складання звітності про рух і наявність основних коштів проводиться щомісяця. Відомості нарахування зношування основних коштів ведуться по виробничих і невиробничих фондах окремо, а також здійснюється ведення обліку основних коштів у розрізі всіх підзвітних осіб. За результатами відомостей

формується зведена відомість нарахування зношування основних коштів у розрізі груп основних коштів.

Показники технічного стану основних виробничих фондів:

Коефіцієнт зношування (Кзн) характеризує частку вартості ОВФ, що завтратилася до списання на витрати в наступних періодах:

$$K_{изн.} = \frac{\text{Сумма амортизации}}{\text{Первоначальная стоимость ОПФ}}$$

Коефіцієнт придатності (Кг) характеризує ступінь придатності ОВФ для експлуатації:

$$K_{годн.} = \frac{\text{Остаточная стоимость основных средств}}{\text{Первоначальная стоимость основных средств}}$$

Такої наявності основних фондів підприємству цілком достатньо для якісного й своєчасного виконання даного обсягу робіт. Рівень фізичного зносу прийнято вимірювати коефіцієнтом зношення й придатності, алі насправді він не відображає фізичного зношення основних коштів. Зростання коефіцієнта зноса й зниження коефіцієнта придатності обумовлені наступними факторами: використанням методу нарахування амортизації; придбання основних коштів, що були у вживанні, від інших організацій з високим рівнем зносу; заниженими темпами відновлення основних коштів; невиконанням заходів щодо введення основних коштів, їхньої реконструкції й модернізації.

Успішно функціонують ті виробники, які ефективно використовують свої ресурси, зокрема основні засоби виробництва. Від інтенсивності й ефективності використання основних коштів залежить прибутковість капіталу й багато показників діяльності підприємства.

Аналіз роботи устаткування базується на системі показників, що характеризують використання його чисельності, години роботи й потужності.

Розрізняють устаткування наявне й установлене (здане в експлуатацію), фактично використане у виробництві, що перебуває в ремонті й на модернізації, і резервне.

Для характеристики ступеня залучення устаткування у виробництво розраховують наступні показники:

- коефіцієнт використання парку наявного устаткування
- коефіцієнт використання парку встановленого устаткування

Різниця між кількістю наявного й встановленого, помножена на планове середньорічне вироблення продукції на одиницю устаткування, - це потенційний резерв зростання виробництва продукції за рахунок збільшення кількості діючого устаткування.

Для характеристики ступеня екстенсивного завантаження устаткування вивчається баланс години його роботи. Він включає:

календарний фонд години - максимально можливий година роботи устаткування (кількість календарних днів у звітному періоді множитися на 24 ч і на кількість одиниць встановленого обладнання):

$$150 * 24 * 73 = 262800 \text{ часів}$$

режимний фонд години (кількість одиниць встановленого устаткування множитися на кількість робочих днів звітного періоду й на кількість часів щоденної роботи з урахуванням коефіцієнта змінності);

плановий фонд - година роботи устаткування за планом. Відрізняється від режимного годиною знаходження устаткування в плановому ремонті й на модернізації;

фактичний фонд відпрацьованої години.

Порівняння фактичного й планового календарних фондів години дозволяє встановити ступінь виконання плану по введенню устаткування в експлуатацію по кількості й рядках; календарного й режимного - можливості кращого використання устаткування за рахунок підвищення коефіцієнта змінності, а режимного й планового - резерви години за рахунок скорочення витрат години на ремонт.

Для характеристики використання години роботи устаткування застосовуються наступні показники:

коефіцієнт використання календарного фонду години

$$K_{к.ф.} = \frac{T_{ф}}{T_{к}}$$

коефіцієнт використання режимного фонду години

$$K_{р.ф.} = \frac{T_{ф}}{T_{р}}$$

коефіцієнт використання планового фонду години

$$K_{п.ф.} = \frac{T_{ф}}{T_{п}}$$

питома ваги простоїв у календарному фонді

$$УДп.ф. = \frac{ПР}{T_{к}},$$

де $T_{ф}$, $T_{п}$, $T_{р}$, $T_{к}$ - відповідно фактичний, плановий, режимний і календарний фонди робочого години устаткування;

ПР - простої устаткування.

Інтенсивне завантаження устаткування - це випуск продукції за одиницю години в середньому на одну машину (1 машино-часу). Показником інтенсивності роботи обладнання є коефіцієнт інтенсивного його завантаження:

$$K_{инт.} = \frac{ЧВф}{ЧВпл}$$

де $ЧВф$, $ЧВпл$.. - відповідно фактична й планова середньочасове вироблення.

У процесі аналізу вивчаються динаміка цих показників, виконання плану й заподій їхньої зміни.

З огляду на особливості будівельного виробництва, розрахунок цих показників досить проблематичний.

Резерви збільшення випуску продукції й фондівіддачі:

скорочення простоїв обладнання за рахунок конкретних оргтехмероприятий приводити до збільшення середньої кількості відпрацьованих днів кожною його одиницею за рік. Цей приріст необхідно помножити на можливе (прогнозоване)

кількість одиниць обладнання й фактичне середньоденне вироблення одиниці у звітному періоді.

резерви збільшення випуску продукції за рахунок запровадження в дію нового обладнання визначаються множенням додаткової його кількості на фактичну величину середньорічного вироблення у звітному періоді або на фактичну величину всіх факторів, які формують її рівень.

Щоб підрахувати резерв збільшення випуску продукції за рахунок підвищення коефіцієнта змінності в результаті кращої організації виробництва, необхідно можливий приріст останнього помножити на плановану кількість днів роботи всього парку встаткування й на фактичне змінне вироблення.

За рахунок скорочення внутрізмінних простоїв збільшується середня тривалість зміни, а, отже, і випуск продукції. Для визначення величини цього резерву треба планований приріст середньої тривалості зміни помножити на фактичний рівень середньочасового вироблення обладнання й на можливу кількість машино-змін (Смв) (вироботка можливої кількості обладнання, можливої кількості відпрацьованих днів одиницею устаткування й можливого коефіцієнта змінності).

Для визначення резерву збільшення випуску продукції за рахунок підвищення середньочасового вироблення встаткування необхідно спочатку виявити можливості росту останньої шляхом модернізації встаткування, більше інтенсивного його використання, впровадження інноваційних заходів і т.д. Потім виявлений резерв підвищення середньочасового вироблення потрібно помножити на можливу кількість часів роботи встаткування Тв.

Резерви росту фондівіддачі визначаються різницею між можливим рівнем фондівіддачі й фактичним.

Під нематеріальним активом розуміють немонетарний актив, що не має матеріальної форми, може бути ідентифікований і використається підприємством протягом більше одній долі для виробництва, торгівлі, в адміністративних цілях або передачі в оренду іншим особам. Нематеріальні активи - об'єкти довгострокового вкладення, що мають вартісну оцінку, алі не є речовинними цінностями - не мають речовинно відчутної форми - (право на користування землею, водою й іншими

природними ресурсами, патенти, винаходи, а також інші майнові права, у тому числі на промислову й інтелектуальну власність). Нематеріальні активи, як й основні кошти, переносять свою первісну вартість на витрати виробництва протягом нормативного рядок їхньої служби шляхом нарахування зносу (амортизації) по встановленим підприємством нормам. Нематеріальні активи втримуються підприємством з метою використання в процесі виробництва, надання послуг, здачі в оренду або для адміністративних цілей.

На ТОВ «Енергія» є такі нематеріальні активи: програмне забезпечення АВК; програмне забезпечення ІС: Бухгалтерія й т.д.

Виробнича потужність підприємства - це здатність підприємства забезпечити максимально можливий випуск продукції при досягнутому наміченому рівні техніки, технології й організації виробництва за певний період.

Основним джерелом інформації для фінансового аналізу є бухгалтерська (фінансова) звітність підприємства за два останніх календарних роки й останній звітний період, представлене в додатках А , Б.

Фінансовий аналіз підприємства складається з наступних етапів:

- оцінка майнового стану підприємства й динаміка його зміни;
- аналіз фінансових результатів діяльності підприємства;
- аналіз ліквідності;
- аналіз платоспроможності (фінансової стабільності);

Схему побудови порівняльного аналітичного балансу представимо в таблиці 3.

Актив балансу містить відомості про розміщення капіталу, наявного в розпорядженні підприємства, тобто про вкладення його в конкретне майно й матеріальні цінності, про залишки вільної готівки й т.п.

Вартість майна Компанії в 2015 зросла на 8,8% у порівнянні 2014р. відповідно з 331,4 тис. грн. до 360,4 тис. грн., алі в 2016 р. Вартість зменшилася на 38,1 % Зміна вартості майна супроводжувалася внутрішніми змінами активу. Так вартість основних коштів збільшилася в 2015 р. На 6,3%, а оборотного капіталу на 21,4 %. В 2016 р. Оборотний капітал зменшився на 46,6 % , а кошти на 36,47 %.Розрахунки з дебіторами знизились в 2015 р., в 2016 зросли .

Таблиця 2.3

Структура активів, тис. грн

Найменування показника	На 31.12.2014р.	На 31.12.2015р.	На 31.12.2016	Темп росту %	
				2015	2016
Усього майна(активів)	331,4	360,4	222,3	108,8	61,9
у т.ч.					
Основні кошти	277,1	294,5	187,1	106,3	63,53
Незавершене будівництво	-	-	-	-	-
Оборотний капітал	54,3	65,9	35,2	121,4	53,4
Запаси	2,6	2,6	0,3	-	11,5
Дебіторська заборгованість	8,8	6,9	34,9	78,4	505,7
Грошові кошти та їх еквіваленти	-	56,4	-	-	-
Інші оборотні активи	42,9	-	-	-	-

Пасив балансу

В 2014, 2015,2016 роках статутний капітал не змінився й становить 11,8 тис. грн.. Частка власних коштів зменшилась. Кредиторська заборгованість за товари зросла на 25%. За 2016 рік одержали не прибуток, а непокритий збиток.

Таблиця 2.4

Структура пасиву, тис. грн

Найменування показника	На 31.12.2014р.	На 31.12.2015р.	На 31.12.2016	Темп росту %	
				2015	2016
Усього пасивів	331,4	360,4	222,3	108,8	61,68
Власні кошти :					
Статутний капітал	11,8	11,8	11,8	-	-
Нерозподілений прибуток	68,0	79,9	-64,0	118	-
Довгострокові зобов'язання	-	-	-	-	-
Поточні зобов'язання	251,6	268,7	274,5	106,8	102,2
Кредиторська заборгованість за товари	226,0	178,5	224,0	79,0	125,5
Поточні зобов'язання :					
з авансів					
з бюджетів	3,3	15,0	3,3	454	22
заборгованість по зарплаті	8,0	43,5	17,1	543	39
Зі страхування	3,9	21,1	7,3	541	34
Інші поточні зобов'язання	10,4	10,6	22,8	102	215

Аналіз фінансового стану підприємства - оцінка оптимальності співвідношення власного й позикового капіталу підприємства. Дані показники можна розділити на два блоки:

Коефіцієнти капіталізації, що характеризують фінансовий стан підприємства з позицій структури джерел коштів;

Коефіцієнти покриття, що характеризують фінансову стабільність із позицій видатків, пов'язаних з обслуговуванням зовнішніх джерел притягнутих коштів.

Серед коефіцієнтів капіталізації самими доцільними вважаються розгляд наступних з їх:

Коефіцієнт фінансової автономії (незалежності). Цей коефіцієнт характеризує частку власних коштів підприємства (власного капіталу) у загальній сумі коштів, авансованих у його діяльність.

Визначаємо коефіцієнт фінансової автономії:

До авт = Власний капітал / Усього джерел коштів = І П / Б = стор.380 ф.1/ стр.640 ф.1.

$$\text{До авт} = -52,2 / 222,3 = -0,23$$

Критичне значення коефіцієнта автономії - 0,5.

Отже, ТОВ «Енергія» є фінансово нестійким

Коефіцієнт фінансової залежності - це зворотний коефіцієнт фінансової автономії. Виручка цих коефіцієнтів дорівнює 1.

Коефіцієнт фінансової залежності розраховується по формулі:

До зав = Усього джерел коштів / Власний капітал = Б / І П = стор.640 ф.1/ стр.380 ф.1 = 1 / До авт. До зав = 222,3/ -52,2 = - 4,3 ;

Ріст цього показника в динаміку означає збільшення частки позикових коштів у фінансуванні підприємства, а отже, і втрату фінансової незалежності. Якщо його значення знижується до одиниці, те це свідчить про ті, що власники повністю фінансують своє підприємство.

Коефіцієнт фінансового ризику показує співвідношення притягнутих коштів і власного капіталу. Розрахунок цього показника провадиться по формулі:

ДО ф.р. = Притягнуті кошти / Власний капітал = стор. 430 + стор. 480 + стор. 620 + стор. 630/ стор. 380.

$$\text{ДО ф.р.} = 274,5 / - 52,2 = -5,25$$

Цей коефіцієнт дає найбільш загальну оцінку фінансової стабільності. Він має досить просту інтерпретацію: показує, скільки одиниць притягнутих коштів доводяться на кожну одиницю власних.

Ріст показника в динаміку свідчить про посилення залежності підприємства від зовнішніх інвесторів і кредиторів, тобто про зниження фінансової стабільності, і навпаки.

Оптимальне значення даного коефіцієнта - $K_{ф.р.} < 0,5$. Критичне значення - 1.

Важливим показником, що характеризує фінансову стабільність підприємства, є вид джерел фінансування матеріальних оборотних коштів.

Матеріальні оборотні кошти підприємства являють собою запаси, вартість яких відображається в іншому розділі активу балансу.

$$З = \text{стр}100 \text{ ф.1} + \text{стор.}110 \text{ ф.1} + \text{стор.} 120 \text{ ф.1} + \text{стор.}130 \text{ ф.1} + \text{стор.} 140 \text{ ф.1}$$

$$З \text{ на нач.} = 2,6$$

$$З \text{ на кін.} = 0,3$$

Для характеристики джерел формування матеріальних оборотних коштів використовуються кілька показників, які й характеризують види джерел.

1. Власні оборотні кошти.

$$\text{ДО с. про.} = \text{стор.}380 \text{ ф.1} - \text{стор.} 080 \text{ ф.1.}$$

2. Загальна величина основних джерел формування запасів

$$\text{ДО про} = \text{стор.} 380 \text{ ф.1} + \text{стор.} 480 \text{ ф.1} + \text{стор.} 500 \text{ ф.1} - \text{стор.} 080 \text{ ф.1.}$$

Для аналізованого підприємства розрахунок коефіцієнтів ліквідності представимо в таблиці 2.5.

Розрахунок коефіцієнтів ліквідності

Показник	2014	2015	2016
Коефіцієнт загальної (поточної) ліквідності	0,22	0,24	0,13
Коефіцієнт проміжної (термінової) ліквідності	0,03	0,019	0,16
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,17	0,16	-

Як видно з наведеного розрахунку, коефіцієнти поточної ліквідності за період 3 років показує, що в підприємства недостатньо коштів для погашення короткострокових зобов'язань. Коефіцієнт термінової ліквідності бажано збільшити. Що ж стосується коефіцієнта абсолютної ліквідності, те він низький. І це показує, що підприємство поки не здатне розширити своє виробництво без ризику.

При оцінці ліквідності підприємства варто також мати на увазі, що різні показники ліквідності не тільки дають характеристику стабільності фінансового стану підприємства при різному ступені обліку ліквідності коштів, але й відповідає інтересам різних зовнішніх користувачів аналітичної інформації. Наприклад, для постачальників сировини й матеріалів найбільший інтерес представляє коефіцієнт абсолютної ліквідності, для банку, що дає кредит - проміжний коефіцієнт ліквідності, покупцям - коефіцієнт загальної ліквідності.

Зробимо аналіз витрат по економічним елементам у таблиці 6 за допомогою показників звіту про фінансові результати, запропонованих у додатках Б

Метою техніко-економічного аналізу собівартості є забезпечення достатньою інформацією для керування витратами виробництва, створення необхідних розумів для посилення режиму економії й послідовного зниження собівартості на всіх

ділянках виробництва. У показниках собівартості відображається рівень витрат виробничих ресурсів, саме смороду створюють можливість акцентувати увагу трудового колективу на економії, раціональному використанні ресурсів.

Таблиця 2.6

Калькуляція вартості виготовлення арматурних каркасів

	Витрати (грн)	Структура
Сировина й матеріали	37,5	9,4
Паливо	15,4	3,86
Основна зарплата виробничих робітників	113,8	28,53
Нарахування на заробітну плату	46,6	11,86
Разом прямі витрати	213,3	53,48
Загальні виробничі витрати	126,1	31,62
Адміністративні витрати	59,46	14,91
Собівартість	398,86	100

З таблиці видно, що основна частка витрат доводиться на прямі витрати. У свою чергу сировина й матеріали становлять невелику частку від повної собівартості. Саму велику частину витрат становлять Основна зарплата виробничих 28,53% і Загальні виробничі витрати 31,62%. Також у їхнє число входять адміністративні витрати 14,91%.

Планування на підприємстві, як правило, відбувається по таким складовим:

1. планування обсягу товарної продукції;
2. планування норми виробітку робітників;
3. планування витрат робочого години;
4. планування фонду оплати праці;
5. планування чисельності працюючих.

Розглянемо визначення й складання шкідливого з їх.

Планування обсягу товарної продукції відбувається на основі даних за базовий період.

Обсяг товарної продукції може розраховуватися як у порівнянних цінах, у натуральному вираженні, так і по методології наступного долі.

Обсяг укладених на цей рік підрядних договорів складає близько 30 млн. грн. Крім того, підприємство планує здійснення власних проектів за рахунок залучення кредитних ресурсів. Також підприємство займається відведенням земельних ділянок з метою будівництва об'єктів на найближчі 10 років. Це ділянки в м. Алчевську, м. Луганську, м. Сіверодонецьку, м. Краснодоні.

Існують плани по розвитку виробничої бази підприємства: освоїти випуск стінних матеріалів, збільшити обсяг і номенклатуру власної опалубки для монолітного житлового будівництва.

Планування норми виробки одним працівником визначається виходячи з його середньорічної виробки, на якові впливають тривалість робочого дня, година простоїв, кількість відпрацьованих днів.

Планування втрат робочого години

Основною причиною втрат робочого години є неявки з ініціативи адміністрації - 14,5 дня (неробочі п'ятниці), тобто сховане безробіття склало 5,8% від номінального фонду робочого години.

Наведень аналіз заснувань на використанні звітних даних, які не відбивають втрати внутрішнього години.

Планування фонду оплати праці відбувається на основі чисельності працівників

Питома ваги оплати в 2016 році збільшився й склав 34,6%, незважаючи на ті, що кількість працівників знизилася. Це з'явилося наслідком росту обсягу товарної продукції

При плануванні ФОТ аналізують фактори, що впливають на відхилення від планової величини

Планування чисельності робітників

З метою раціонального використання фонду оплати праці на підприємстві ТОВ «Енергія» здійснюється розрахунок чисельності робітників та службовців, що не виключає, а підсилює важливість планово-економічних розрахунків чисельності

й складу, робітників по групах, категоріям і видах вироблених робіт або виконуваних виробничих функцій.

Відділ збуту готової продукції й матеріально - технічного постачання приймає заявки на продукцію, оформляє домов на її реалізацію, стежить за виконанням договірних зобов'язань, вивчає попит на продукцію й вимоги споживачів до якості й зовнішнього оформлення продукції, відповідає за безперебійне забезпечення виробництва матеріалами, запасними частинами, організує своєчасне їхнє одержання, доставку, вивантаження й зберігання на складах.

Споживачами послуг і продукції можуть бути як фізичні, так й юридичні особи, державні й недержавні встанови, це можуть бути як приватні замовники, так і величезні підприємства.

Від приватних замовників надходять замовлення на будівництво, ремонт приватної власності (квартири, будинку).

Від юридичних осіб надходять відповідно замовлення на будівництво, реконструкцію, ремонт офісів, будинків державних і недержавних і т.д.

Широка збутова мережа (вихід на будівельний ринок інших областей (Донецька й Харківська області).

Могутня мережа дочірніх підприємств що надають супутні будівельним, технічні послуги (ДП "Росинка"- надання сантехнічних, і електромонтажних послуг, ДП "Всеслав" - надання послуг із придбання будівельних матеріалів, "Архательє" - послуги проектувальника, ДП "НТ" - виготовлення під замовлення метало пластикових конструкцій).

Недостача, відсутність тихнув або інших матеріалів або які-небудь інші події можуть порушити регулярність поставок і відпустка товару замовникам, у короткостроковому плані будуть упущені можливості збуту, а в довгостроковому - підірвана прихильність до фірми з боку її клієнтури.

Реалізована продукція дана в додатку Б, Е

Таблиця 2.7

Структура реалізованої продукції

	2014, тис. грн.	2015, тис. грн.	2016, тис. грн.	2015,Зміни, тис. грн.	Зміни тис. грн. 2016
Будівництво	302,4	269,4	165,7	- 33,0	- 103,7
Оренда	120,4	102,3	86,5	-18,1	- 15,8
Разом	422,8	371,7	252,2	-51,1	- 119,5

Спостерігається спад реалізованої продукції.

Відділ маркетингу на підприємстві здійснює аналіз попиту, визначення технічних, техніко-економічних, вартісних і споживчих характеристик, що визначають успіх продукції на ринку; виявлення основних конкурентів-виготовлювачів аналогічної продукції, вітчизняних і закордонних й їхнє положення на зовнішньому й внутрішньому ринку; визначення методів і прийомів, використовуваних головними конкурентами в сфері нецінової конкуренції, аналіз найбільш значимих кон'юктурскладових факторів, розрахованих відповідно до прогностичних моделей на дату виходу з даними виробами на ринок.

Маркетинговий потенціал - це здатність підприємства реагувати на зміни зовнішнього середовища з метою збереження своєї конкурентоспроможності. Формуючи маркетинговий потенціал, підприємство повинне організувати свою діяльність так, щоб у залишковому підсумку забезпечити розвиток ринків збуту й задовольнити потреба покупців. Завдання маркетингу на підприємстві не обмежуються збутовою функцією й впровадженням маркетингового комплексу (ціна, розподіл, просування). Маркетинг спрямований також на виявлення потенційних ринків на основі існуючих потреб, на забезпечення швидкої адаптації до змін у навколишнім середовищі.

Події в «середовищі постачальників» можуть серйозно вплинути на маркетингову діяльність фірми. Відділ маркетингу уважно стежить за цінами на

поставляють товари, що, оскільки ріст цін на закуповувані матеріали може змусити підняти ціни на товар, що відпускає клієнтам. При формуванні ціни на свій товар, ТОВ «Енергія» вивчає якість продукції конкурентів. Якщо якість продукції, виробленої підприємствами конкурентів вище, ніж своя продукція, підприємство не може встановити ціну вище, або таку ж, як у конкурента. Однак у деяких випадках ціна на роботи, послуги або матеріали може бути вище цін конкурентів. Гнучка цінова політика (діє система знижок для постійних клієнтів, клієнтів з більшим обсягом робіт). Прямий вплив на підприємство роблять: постачальники, конкуренти й споживачі.

Для швидкого й доступного спілкування з потенційними покупцями в ТОВ «Енергія» створений департамент нерухомості, який проводить постійні дослідження ринку нерухомості. Для проведення рекламних заходів використовуються друкарські видання, тілі- і радіоефіри, мережа міста, області. Ведуться оперативні репортажі в тематичних передачах про темпи й прогресивні методи ведення будівництва, друкуються інформаційні блоки в журналах і газетах, дається реклама на радіо й телебаченні.

Одна з основних цілей підприємства полягає в тому, щоб зайняти вигідну позицію в конкурентному середовищі, що забезпечує одержання максимального прибутку.

Слід зазначити, що однією з актуальних проблем діяльності цього підприємства є конкурентоспроможність - боротьба за виживання на ринку послуг.

Для будівельного комплексу Луганської області характерним є досить високий рівень конкуренції. Про це можна твердити, провівши аналіз обсягів робіт провідних підприємств області. Однак слід зазначити ще одну особливість будівельного комплексу області: поруч із низьким рівнем концентрації в цілому по області, має місце практично монопольне положення деяких підприємств на локальних ринках. Прикладів таких регіонів можуть служити міста Краснодон, Свердловськ, Северодонецьк. Саме конкуренція штовхає підприємства на впровадження у свою діяльність нових технологій, розробок із середовища світового

будівельного бізнесу. Підприємству варто бути завжди готовим до виходу на ринок нових конкурентів.

Тепер на ринку ремонтно-будівельних робіт спостерігається тверда конкуренція. Багато будівельних організацій вирізнялися високими показниками в області будівництва нових будинків і тихнув, які реконструюються.

Таблиця 2.8

Конкуренти ТОВ «Енергія»

Найменування	Надані послуги
ТОВ "Прима"-Прим-прим-ліг-прим"	Надання опоряджувальних робіт, виготовлення металопластикових конструкцій
ТОВ "Луг-Буд"	Надання будівельних робіт (найбільш яскравий об'єкт: фасад обл. адміністрації)
ТОВ "Золота пальма"	Надання підрядних і субпідрядних послуг (найбільш яскравий об'єкт: готель Спортивна; мають у штаті альпіністів)
ЗАТ "Реконструкція й будівництво"	Виконання будівельних робіт. Надання підрядних і субпідрядних послуг
ЗАТ "Промстройремонт"	Надання будівельних послуг (найбільш яскравий об'єкт: будинок податкової інспекції Артемівського району, що зайняло перше інспекцій України)

Хоча максимальна ціна визначається попитом, а мінімальна - витратами, на встановлення ціни реалізації впливають також і ціни конкурентів. Для цього на фірмі ведеться постійний контроль рівня цін конкурентних організацій на надання ідентичного роду послуг. Рівень цін близький до цін конкурентів, однак, деякі позиції оцінюються вище ставок конкурентів, через високу якість й особливі технології виконання робіт.

2.3. Охорона навколишнього середовища на підприємстві

У відповідності зі статтею 51 ЗУ «Про охорону навколишнього природного середовища» винна бути забезпечена екологічна безпека зниження викидів.

Об'єктом дослідження на підприємстві є ТОВ «Енергія».

Екологічні та інші обмеження планованої діяльності по варіантах:

- збереження безпеки населення;
- відновлення земель і створення рекреаційних зон;
- забезпечення нормального функціонування існуючих промислових об'єктів і комунікацій;

- дотримання нормативів гранично-припустимих викидів в атмосферу.

Можливі впливи на зовнішнє середовище:

- клімат і мікроклімат - не очікуються
- повітряну - аналіз розрахунків викидів забруднюючих речовин від джерел котельні показує, що по всім шкідливим речовинам і групам речовин, що володіють ефектом суммації перевищень ПДК немає. За результатами розрахунків розсіювання забруднюючих речовин в атмосферному повітрі встановлено, що торба максимальних приземних концентрацій, виражених у частках ПДК, менше 1

- водну, ґрунт - немає

- рослинний і тваринний мир, заповідні об'єкти - відновлення трав'янистого покриву, створення зеленого захисного екрана йз чагарників і дерев

- навколишнє соціальне середовище (населення) - створення навіть невеликої кількості робочих місць має позитивний ефект, погрозу здоров'ю населення об'єкт не несе.

- навколишнє техногенне середовище - об'єкт не несе істотного навантаження на техногенне середовище міста.

Відходи виробництва й можливість їхнього повторного використання, утилізації, знешкоджування або безгрубного поховання - відходи діяльності торгового центра повторно не використовуються, відповідно до природоохоронного

законодавства передається спеціалізованим підприємствам на утилізацію, знешкодження або безпечне поховання.

2.4. Аналіз кадрової політики підприємства

Важливе значення має персонал підприємства. Підприємство розвивається, ростуть обсяги, тому потрібні додаткові робочі руки. Чисельність співробітників підприємства з кожним долею зменшується, зараз вона становить 14 чоловік.. Вік співробітників коливається від 17 до 64 років. Середній вік працівників підприємства становить 33 років. Суспільство постійно піклується про підвищення професійного рівня працівників, багато хто проходять заочні й дистанційні навчання в різних навчальних заставах України. На підприємстві заплановане проходження курсів по підвищенню кваліфікації менеджменті.

Основна частка працівників - чоловіча.

Основними напрямками кадрової політики за минулий період і на 2007 рік варто вважати:

- максимальне використання досвідчених робітників і фахівців для задоволення потреб виробництва;
- навчання молодих робітників і фахівців, формування діючого резерву кадрів;
- підтримка й просування здатних працівників компанії, виховання керівних кадрів;
- цілковите задоволення потреб колективу в кадрах, турбота на основі укладеного колективного договору;
- проведення співбесіди йз працівниками, що досягли пенсійного віку, у частині їхньої подальшої роботи в займаній посаді й рядок роботи. За підсумками співбесіди на місця, що вивільнилися, згідно заявок здійснений прийом молодих робітників і фахівців згідно ув'язнених договорів з навчальними застavaми.

За попередній період фонд оплати праці по компанії склав 25,6 тис. грн., в 2016 році – 113,8 тис. грн

Ріст середньої зарплати пов'язаний з ростом обсягів товарної продукції, а також зі збільшенням тарифних ставок і посадових окладів працівникам компанії.

2.5. Удосконалювання оплати праці на підприємстві

Розвиток організації оплати праці в сучасних умовах припускає подальше вдосконалювання методів формування коштів на оплату праці, що дозволяють створити належні стимули до праці, з одного боку, і впорядкування заробітної плати на рівні колективів й окремих працівників, забезпечення зв'язування розмірів оплати праці з кількісними і якісними результатами роботи - з іншої.

Удосконалювання оплати праці можна здійснити в такий спосіб:

- ✓ надати працівникам «плаваючі ставки й оклади» залежно від результатів їхньої щомісячної праці;
- ✓ об'єктивнее й точніше визначити реальний внесок працівника, що потім буде істотно впливати на формування остаточного розміру його винагороди;
- ✓ поліпшити взаємозв'язок між оплатою праці й реальних результатів роботи, підвищити моральну зацікавленість;
- ✓ провести зміни техніки й технології, механізації й автоматизації виробництва, для вдосконалення умов праці;
- ✓ створити комплекс технічних-організаційно-технічних заходів, які спрямовані на зміну господарської стратегії підприємства, для стимулювання підвищення продуктивності праці;
- ✓ вжити заходів по активізації людського фактору в різних напрямках матеріального стимулювання - від зміни тарифної системи й до впровадження колективного преміювання;
- ✓ необхідно більше точний вимір трудового внеску працівника, тобто проводити постійне відновлення знань, оволодіння суміжними професіями, участь у раціоналізації виробництва, що приводить до росту мобільності робочої чинності усередині підприємства завдяки освоєнню декількох операцій, більшої задоволеності працею, тому що знижується монотонність праці й росте його вмотивованість, скорочується втрата робочого часу, отже росте продуктивність праці;
- ✓ експериментувати, перевіряючи ефективність ряду систем оплати праці;

- ✓ формувати оклади керівників і фахівців у відсотках від фактичного прибутку;
- ✓ впроваджувати різні пільги такі як: збільшення відпустки, безкоштовні путівки, відгули, позички, що дозволяє закріпленню на підприємстві здатних робітників;
- ✓ удосконалення державного регулювання оплати праці й оподаткування, тобто збільшення мінімальної заробітної плати. Зниження рівня оподаткування підприємств і доходів їхніх працівників.

Розділ 3. Удосконалення оплати праці на ТОВ «Енергія»

3.1. Застосування економіко-математичної моделі щодо обґрунтування розробки

Економічне моделювання оплати праці й доходів працівників є базою їх формування й обґрунтованого регулювання. Регулювання оплати праці й доходів працівників припускає проведення аналізу з метою виявлення відповідності встановленим критеріям. Аналіз завершується оцінкою результатів, розробкою заходів щодо усунення небажаних відхилень і контролем за проведенням цих заходів.

На етапі аналізу виявляється вплив факторії зовнішнього і внутрішнього середовища. Для оцінки результатів діяльності цих факторів використовується сукупність методів і прийомів аналізу. Вибір найбільш кращого методу і прийому залежить від специфіки впливу фактору на регулювання доходів працівників. Можна застосовувати порівняльні методи аналізу. При використанні порівняльного методу увага приділяється кількісним змінам; при використанні порівняльного методу зачіпаються якісні характеристики.

Інструментами проведення аналізу рівня, динаміки й структури оплати праці й доходів працівників є балансовий й індексний методи, факторний аналіз, методи угруповань, порівнянь, вирахування відносних величин, сучасні економіко-математичні методи, а також соціологічні дослідження. Інформаційною базою аналізу оплати праці й доходів працівників служать дані соціально-економічної статистики, поточної діяльності підприємств, а також моніторингів (моніторинг – система збору даних про складне явище (об'єкті, процесі), описуваному обмеженою кількістю особливо значимих, ключових показників для оперативної діагностики стану досліджуваного об'єкта в динаміку; допомагає скласти реальну картину соціально-трудова процесів, що відбуваються. Його ціль – своєчасне надання об'єктивної інформації про характер цих процесів, на основі якої приймаються управлінські рішення) і соціологічних обстежень.

На різних рівнях керування методичні прийоми аналізу оплати праці й доходів працівників мають єдину основу, але різні інтерпретації, що й ураховується в розробленій й апробованій методиці аналізу оплати праці й доходів працівників на рівні підприємства. Так, аналіз оплати праці й доходів працівників, пов'язаний з виявленням впливу економічного розвитку й спрямованості соціальної політики, необхідно проводити на рівні країни й регіону, де найбільше доцільний економіко-статистичний аналіз, зокрема, кореляційно-регресійний аналіз (завданням кореляційного аналізу є кількісне визначення тісноти зв'язку між двома ознаками (при парному зв'язку) і між результативним і безліччю факторних ознак (при багатофакторному зв'язку), ціль регресійного аналізу - оцінка функціональної залежності умовно-середнього значення результативної ознаки від факторних), що дозволяє в строго математичній формі вивчити різноманітний вплив факторів на рівень і динаміку доходів і формуючих їх елементів. Незалежні фактори-аргументи повинні відбиратися в регресійну модель виходячи з того, що кожний фактор відображає особливість досліджуваного явища; жоден з них не повинен перебувати у функціональній залежності від іншого або від групи інших факторів, тому що це спричинить зменшення вірогідності отриманих результатів. Вибір найбільш прийняттого рівняння регресії провадиться за допомогою коефіцієнта множинної кореляції.

При побудові моделі може бути використана лінійна функція:

$$D = a_0 + a_1 * X_1 + a_2 * X_2 + \dots + a_n * X_n \quad (3.1)$$

де D - доходи працівників;

a_0 - вільний член рівняння, що характеризує початкову ординату гіперплощини регресії в багатомірному просторі;

a_1, a_2, \dots, a_n - коефіцієнти регресії;

X_1, X_2, \dots, X_n - показники, що характеризують вплив факторів на зміну доходів працівників (рівень і динаміка обсягу продукції, зайнятості, безробіття й т.д.)

Рівняння регресії дозволяє виявити як абсолютне, так і відносний вплив факторів на аналізований показник. Приватні коефіцієнти еластичності показують

зміна доходів працівників на 1% зміни показника, що характеризує фактор, який впливає на нього:

$$\varepsilon_{xi} = \frac{a_i \bar{X}_i}{\bar{D}}, \quad (3.2)$$

де ε_{xi} – приватний коефіцієнт еластичності для аналізованого фактору;

a_i – коефіцієнт регресії при i -ом факторі;

\bar{X}_i - середнє значення i -го показника;

\bar{D} - середнє значення величини доходів працівників.

Поряд з аналізом рівня й динаміки доходів робітників, оцінкою впливу на них соціально-економічних показників, необхідно виявити сформовану й очікувану диференціацію доходів і заробітної плати. Відповідно до статистичних даних у розшаруванні працівників за рівнем доходів й оплати праці, починаючи з 1991 р., з'явилися нові пропорції й тенденції їх зміни. Це пов'язане з різким посиленням ступеня диференціації доходів працівників, що вимагає підвищеної уваги до такого напрямку аналізу.

Для оцінки показників диференціації оплати праці і доходів працівників доцільно застосовувати різні градієнти, тобто крапки ранжирування, що ділять ряд у певнім співвідношенні. Може бути визначена медіана, яка ділить ряд навпіл, але найбільш виправданий використання моди - найбільш типового значення доходів або заробітної плати. Причому, випадкова величина може мати кілька мод. При наявності однієї моди розподіл називається унімодальним, при наявності двох - бімодальним, а при наявності трьох і більше мод - мультимодальним. З інших градієнтів найбільше часто використовуються квартили (чверті), децили (десяті частини) і перцентили (соті частини).

Визначення градієнтних крапок іде по наступним етапам:

- 1) розраховуються накопичені частоти $F(X_i)$; 2) серед них знаходять два найближчих до заданого значення квантиля; 3) відсутня накопичена частота позначається $F(X_{i-1})$, а перевищуюча – $F(X_i)$, причому в i -м інтервалі буде знаходитися шуканий градієнт X_q ; 4) позначивши початок i -го інтервалу X_i^H , а його кінець – X_i^K , маємо:

$$X_q = X_i^H + \frac{q - F(X_{i-1})}{P(X_i)} (X_i^K - X_i^H); \quad (3.3)$$

$$X_q = X_i^K + \frac{F(X_{i-1}) - q}{P(X_i)} (X_i^K - X_i^H); \quad (3.4)$$

Мода (M_o) розраховується по формулі:

$$M_o = X_{MO}^H + \frac{P_{MO} - P_{MO-1}}{2P_{MO} - P_{MO-1} - P_{MO+1}} (X_{MO}^K - X_{MO}^H); \quad (3.5)$$

де X_{MO}^H и X_{MO}^K – відповідно нижня й верхня границі модельного інтервалу;

$P_{MO}, P_{MO-1}, P_{MO+1}$ – частоти відповідно модального, предмодального й післямодального інтервалів.

В останні роки в нашій країні для характеристики розшарування працівників за рівнем доходів й оплати стали застосовувати коефіцієнт Лоренца (K_L), який розраховується по формулі:

$$K_L = 1 - \frac{\sum P_i [F(d_{i-1}) + F(d_i)]}{100^2}, \quad (3.6)$$

де P_i – питома вага чисельності працівників i -го інтервалу, %;

$F(d_{i-1})$ і $F(d_i)$ - відповідно накопичена питома вага доходів або фонду заробітної плати $(i-1)$ -го й i -го інтервалів, % [, с. 93-94].

Аналіз впливу факторів доцільно проводити із залученням соціологічних досліджень. Принциповим є вимога вірогідності інформації й репрезентативності вибірки. Проведення вибіркового спостереження припускає можливість двох видів помилок: реєстрації й репрезентативності. Помилки реєстрації можуть мати випадковий (ненавмисний) або систематичний (тенденційний) характер. Їх можна уникнути при правильній організації й проведенні спостереження. Помилки репрезентативності органічно властиві вибіркового спостереженню й виникають у чинність того, що вибірка сукупність не повністю відтворює генеральну. Уникнути помилок репрезентативності не можна, однак, користуючись методами теорії ймовірностей, заснованими на використанні граничних теорем закону більших чисел, ці помилки можна звести до мінімальних значень, границі яких установлюються з достатньо великою точністю.

Середня помилка вибірки (μ) визначається по формулі:

$$\mu = \sqrt{\frac{\sigma_r^2}{n}} = \frac{\sigma_r}{\sqrt{n}}, \quad (3.7)$$

де σ_r – середнє квадратичне відхилення досліджуваної ознаки, у якості якої можуть виступати доходи по всіх джерелах їх формування й напрямку використання, у генеральній сукупності;

n - число одиниць вибіркової сукупності, у якості якій може виступати чисельність різних категорій робітників або населення.

Формула (3.7) теоретична (дисперсія генеральної сукупності точно не відома), тому при розрахунках використовують дисперсією вибіркової сукупності (σ_β) і використовують середню помилку вибіркової сукупності (μ_β):

$$\mu \approx \mu_\beta = \sqrt{\frac{\sigma_\beta^2}{n}} = \frac{\sigma_\beta}{\sqrt{n}} \quad (3.8)$$

$$\mu \approx \frac{\sigma_\beta}{\sqrt{n}}. \quad (3.9)$$

Дану залежність рекомендують використовувати і для визначення необхідної кількості одиниць вибіркової сукупності, що забезпечує заздалегідь задану помилку вибірки, тобто

$$n \approx \left(\frac{\sigma_\beta}{\mu_\beta}\right)^2. \quad (3.10)$$

Важливими вимогами ефективного проведення аналізу доходів і заробітної плати є вірогідність інформації й оперативність її одержання. Тому все більшого значення набуває ступінь формалізації поставлених завдань і комп'ютеризації розрахунків.

Аналіз впливу факторів на внутріфірмовому рівні можна проводити з використанням економіко-статистичних методів і соціологічних досліджень, але основними й найбільш кращими є: порівняння, угруповання, метод абсолютних різностей, ланцюгових підстановок, балансовий метод.

Залежно від періодичності проведення, тематичної спрямованості, глибини дослідження й кінцевих орієнтирів виділяють три види аналізу, пов'язаного з доходами працівників: попередній, поточний й орієнтований на перспективу.

Попередній аналіз, що передує розробці планових показників, припускає використання інформації про рівень заробітної плати, витратах на соціальне страхування, на соціальні виплати й пільги, надавання працівникам підприємства право участі у розподілі прибутку, про рівень дивідендів і т.д. на підприємствах-конкурентах. Зіставлення зовнішніх даних із власними показниками дозволяє організації визначити стратегію свого подальшого розвитку, установити орієнтири й гранично припустимі показники при плануванні оплати праці, які забезпечували б стабільність і конкурентноздатність колективу.

Поточний аналіз орієнтований на вивчення внутрішніх факторів діяльності підприємства, на визначення відхилень фактичних показників від запланованих і виявлення причин цих відхилень. При цьому фактичні дані рівняються не тільки із плановими показниками своєї організації, але й з аналогічними показниками підприємств-конкурентів. Поточний аналіз проводиться як у постатейному розрізі (витрати на оплату праці, соціальне страхування, соціальні пільги й компенсації, виплати дивідендів і т.д.), так і по рівнях керування (підприємство в цілому, його структурні підрозділи). Доцільно враховувати вимоги оптимізації структури випускаємої продукції, ступеня випередження доходу над фондом споживання й фондом заробітної плати й ін.

Поточний аналіз включає й елементи аудиту. Проведення аудиту передбачає перевірку відповідності законодавчим нормам і правилам, установленим вищестоящими органами. Це може виступати у вигляді перевірки: дотримання законодавства про мінімальний рівень заробітної плати при визначенні ставок оплати праці, правильності розрахунку прибуткового податку, відповідності укладених договорів з точки зору юридичних вимог. Як критерії оцінки ступеня правильності можуть виступати вимоги Інструкції із заповнення організаціями відомостей про чисельність працівників і використання робочого часу у формах державного статистичного спостереження, Інструкції про склад і виплати

соціального характеру, Положення про склад витрат на виробництво й реалізацію продукції (робіт, послуг), що включають у собівартість та ін. Орієнтирами можуть бути модель організаційної структури відділу праці й заробітної плати і єдина тарифна сітка, рекомендовані Інститутом праці; порогові значення ступеня напруженості діючих норм і частки тарифу в заробітній платі й т.п.

Використання системи аудиторської перевірки регулювання доходів й оплати праці дозволяє створити базу для обґрунтованого коректування й подальшого досконалість вдосконалення внутріфірмового керування трудовою діяльністю. Результати поточного аналізу, розглянуті у взаємозв'язку із ситуацією, що складається на ринку праці, дозволяють підприємству оперативно приймати обґрунтовані рішення по усуненню небажаних відхилень.

Орієнтований на перспективу аналіз виявляє динаміку й тенденції зміни показників, характеризуючи доходи працівників, у взаємозв'язку з різними економічними факторами й тимчасовими параметрами. Проводиться оцінка ролі факторів і тимчасових параметрів згідно з їхнім впливом на рівень заробітної плати або доходів працівників. Результати аналізу є основою для одержання прогностичних оцінок і розробки перспективних планів. Тому при проведенні орієнтованого на перспективу аналізу повинні використатися економіко-статистичні методи в сполученні із соціологічними дослідженнями. Якщо ж результати аналізу передбачається використовувати при розробці планових показників, у цьому випадку велика роль зіставлень. При поточному аналізі залежно від поставленої мети, необхідної точності результатів, наявності інформаційної бази можуть бути реалізовані різні методи й прийоми аналізу.

На етапі поточного аналізу при визначенні впливу трудових факторів на регулювання оплати праці й доходів працівників рекомендуємо використати поряд із загальноприйнятими підходами до аналізу коштів, що направляють на оплату праці, методи абсолютних різностей, ланцюгових підстановок, інтегральний і т.д. для інших елементів, що формують дохід працівника (доплати й виплати, премії, дивіденди й відсотки по акціях, соціальні пільги, страхові гарантії).

3.2. Факторні моделі механізму вдосконалення оплати праці

Один з найбільш загальних прийомів - аналіз абсолютної й відносної зміни доходів працівників і фонду заробітної плати, що дозволяє виявити їхню економію або перевитрату. Поряд з вивченням формування й витрати коштів на оплату праці всі зростаюча роль належить аналізу динаміки соціальних пільг і виплат, витрат на виплату дивідендів. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою демонструє постійний ріст частки соціальних пільг і виплат у загальній величині витрат на персонал, а також розширення набору додаткових виплат і пільг, надаваних працівникам. При аналізі абсолютної зміни оплати праці й доходів працівників найбільше переважний метод абсолютних різностей, який застосовується, якщо досліджуваний показник розглядається як добуток двох інших. При аналізі доходів працівників, фонду оплати праці та їх структурних складових у цьому випадку використовуються залежності виду:

$$D = D_p \cdot Ч, \quad (3.11)$$

$$\Phi = З \cdot Ч, \quad (3.12)$$

$$П = П_p \cdot Ч, \quad (3.13)$$

$$СЛ = СЛ_p \cdot Ч \text{ та інші} \quad (3.14)$$

де D , D_p – відповідно загальний доход працівників підприємства й середній доход на одного працівника;

$Ч$ - чисельність працівників;

Φ , $З$ - відповідно фонд заробітної плати робітників підприємства й середня заробітна плата одного працівника;

$П$, $П_p$ – відповідно преміальний фонд працівників підприємства й середній розмір премії на одного працівника;

$СЛ$, $СЛ_p$ – відповідно соціальні пільги й виплати працівникам підприємства й середній розмір соціальних пільг і виплат на одного працівника.

Аналіз абсолютної зміни доходів працівників й їхніх елементів (ЛД), пропонується проводити по підприємству в цілому й по його структурних підрозділах, а також по всім категоріям працівників.

$$\Delta D = D_1 - D_0 \quad (3.15)$$

Якщо розглядати доходи працівників як функцію двох змінних відповідно в аналізованому й базисному періодах, середнього доходу на один працівника й середнєсписочній чисельності, то при застосуванні методу абсолютних різностей визначається зміна загального доходу працівників за рахунок зміни доходу на одного працівника ($\Delta D_{др}$) і зміна загального доходу працівників за рахунок зміни чисельності ($\Delta D_{дч}$).

$$\Delta D_{др} = (ДР_1 - ДР_0) \cdot Ч_1 \quad (3.16)$$

$$\Delta D_{дч} = (Ч_1 - Ч_0) \cdot ДР_0 \quad (3.17)$$

Контрольним розрахунком у цьому випадку є:

$$\Delta D_{др} + \Delta D_{дч} = \Delta D \quad (3.18)$$

Використання методу абсолютних різностей правомірно тільки в структурах, не пов'язаних зі зміною обсягу випускаємої продукції. У протилежному випадку необхідне коректування на зміну обсягу (I_B). У цьому випадку визначається відносна зміна доходу працівників або його елементів. Так, відносна зміна загального доходу працівників (D') розраховується по формулі:

$$\Delta D = D_1 - D_0 \cdot I_B. \quad (3.19)$$

Відносна зміна загального доходу працівників також може бути розраховане по формулюючих його факторах: ($\Delta D_{др}'$) – за рахунок зміни доходу на одного працівника й ($\Delta D_{дч}'$) – за рахунок зміни середнєсписочної чисельності:

$$\Delta D_{др}' = (ДР_1 - ДР_0) \cdot Ч_1, \quad (3.20)$$

$$\Delta D_{дч}' = (Ч_1 - Ч_0 \cdot I_B) \cdot ДР_0. \quad (3.21)$$

Контрольний розрахунок правильності визначення відносної зміни загального доходу працівників за рахунок зміни чисельності й доходів одного працівника аналогічний наведеному вище:

$$\Delta D_{др}' + \Delta D_{дч}' = \Delta D. \quad (3.22)$$

Подальше підвищення точності досягається за рахунок коректування на зміну обсягу випускаємої продукції, не всього загального доходу працівників, а тільки змінної його частини, або використання коректувальних коефіцієнтів, що показують відсоток збільшення загального доходу працівників або фонду заробітної плати на

кожен відсоток збільшення обсягу випускаємої продукції, що, і надаваних послуг (відповідно K_p, K_3).

Розрахунок відносної економії загального доходу працівників і фонду заробітної плати в цьому випадку ведеться в такий спосіб:

$$\Delta D' = D_1 - D_0 \cdot (1 + K_p \cdot \Delta I_B), \quad (3.23)$$

$$\Delta \Phi' = \Phi_1 - \Phi_0 \cdot (1 + K_3 \cdot \Delta I_B), \quad (4.24)$$

де ΔI_B – збільшення індексу обсягу що випускає продукції ($\Delta I_B = I_B - 1$).

При аналізі загального доходу працівників і фонду їх заробітної плати по підприємству в цілому можна користуватися встановленими галузевими коректувальними коефіцієнтами. При аналізі по структурних підрозділах підприємству необхідно враховувати категорії працівників, системи оплати праці, преміальні положення. Коректувальні коефіцієнти в структурних підрозділах того самого підприємства будуть різні. Найбільша єдність при коректуванні й точність отриманих результатів досягаються при аналізі фонду заробітної плати працівників, для яких використовуються однакові системи оплати праці.

Відносна зміна фонду заробітної плати іноді і трактується інакше, поза зв'язком зі зміною обсягу випускаємої продукції, що може бути віднесено й до інших елементів та доходів працівників. Так, якщо $(\Phi_1 - \Phi_0)$ – абсолютна зміна фонду заробітної плати, то $(\Phi_1 - \Phi_0) : \Phi_0$ – його відносна зміна або

$$\frac{\Phi_1 - \Phi_0}{\Phi_0} = \frac{\Phi_1}{\Phi_0} - 1 = I\Phi - 1, \quad (3.25)$$

тобто відносна зміна фонду заробітної плати розглядається як зміна індексу відносно його базової величини.

Вищерозглянутий аналіз абсолютної й відносної зміни доходів працівників й їх елементів доцільно поглиблювати вивченням динаміки часток зміни загального доходу працівників за рахунок зміни чисельності ($D_{\Delta \text{ддч}}$) і зміни загального доходу рахунок зміни працівника ($D_{\Delta \text{ддр}}$):

$$D_{\Delta \text{ддч}} = \frac{(C_1 - C_0) \cdot D_{p0}}{D_1 - D_0}, \quad (3.26)$$

$$D_{\Delta \text{ддр}} = \frac{(D_{p1} - D_{p0}) \cdot C_1}{D_1 - D_0}, \quad (3.27)$$

Через відносні показники ці частки розраховуються таким способом

$$D_{\Delta DЧ} = D \frac{\Delta I_{ч}}{\Delta I_{д}}, \quad (3.28)$$

$$D_{\Delta DЧ} = 1 - \frac{\Delta I_{ч}}{\Delta I_{д}}, \quad (3.29)$$

де $\Delta I_{ч}$ – зміна індексу середньосписочної чисельності;

$\Delta I_{д}$ – зміна індексу загального доходу працівників.

Аналіз динаміки часток загального доходу працівників проводиться за умови $D_{\Delta DЧ} > 0$ і $D_{\Delta DП} > 0$.

При аналізі доходів працівників й їхніх елементів необхідно досліджувати їхню факторну зміну, що може визначатися різними способами. Факторний аналіз доходів працівників на внутріфірмовому рівні рекомендується проводити методом ланцюгових підстановок, що дозволяють виявити вплив факторів, функціонально зв'язаних між собою у вигляді алгебраїчної суми або алгебраїчного добутку. При використанні даного методу необхідно дотримувати певну послідовність запису співмножників: першими йдуть кількісні показники, потім частки і якісні показники. Останнім сомножителем записується найбільш важливий якісний показник, що має, як правило, ту ж одиницю виміру, що й аналізований. Загальний дохід працівників може бути виражений через наступні показники:

$$D = Ч \cdot П \cdot H_{д}, \quad (3.30)$$

де Ч - середньосписочна чисельність працівників;

П - продуктивність праці розраховуючи на одного робітника;

$H_{д}$ - доходи працівників, що доводяться на 1 грн. (одиницю) продукції.

При аналізі структурного складового загального доходу працівників метод ланцюгових підстановок необхідно використати при дослідженні впливу факторів на фонд заробітної плати робітників (ФР), що, відповідно до цілей аналізу, може бути представлено залежностями виду:

$$\Phi_{р} = Ч_{р} \cdot T_{д} \cdot T_{ч} \cdot Z_{ч}, \quad (3.31)$$

$$\Phi_{р} = Ч \cdot D_{р} \cdot T_{д} \cdot T_{ч} \cdot Z_{ч}, \quad (3.32)$$

$$\Phi_p = Ч \cdot Д_p \cdot T_\phi \cdot З_\psi \text{ та інші} \quad (3.33)$$

де $Ч_p$ – середнєсписочна чисельність робітників;

T_d – середнє число днів, відпрацьованих одним робітником;

T_ψ – середнєчасова тривалість робочого дня;

$З_\psi$ – середнєчасова заробітна плата;

$Д_p$ – частка робітників у загальній чисельності працівників;

T_ϕ – часовий фонд робочого часу одного робітника в розглядаємому періоді.

Оскільки варіантів залежності загального доходу робітників й їх складових від факторів, що впливають, може бути дуже багато, тому пропонується алгоритм використання методів так ланцюгових підстановок для загального випадку. Виходячи з обраної залежності, що відповідає вищенаведеним потребам, проводять ряд розрахунків. У першому розрахунку всі показники беруться на базисному рівні, в інших здійснюється послідовна заміна базисних показників на аналізовані. Вплив кожного (κ -го) фактору на аналізовану величину визначається вирахуванням з наступного значення розрахункової величини, попереднього, тобто

$$\Delta Y_\kappa = Y_{\kappa+1} - Y_\kappa, \quad (3.34)$$

де ΔY_κ – вплив κ -го фактору на аналізований показник;

$Y_{\kappa+1}$, Y_κ – розрахункові значення, відповідно наступної й попереднє, аналізованої величини при заміні базисних показників на аналізовані.

Алгоритм використання методу ланцюгових підстановок залежить від виду функціонального зв'язку між показниками. Якщо цей зв'язок виражений алгебраїчним добутком, то кожне (κ -те) рівняння системи, використовуваної для визначення впливу факторів, записується у вигляді:

$$Y_\kappa = \prod_{i=1}^{\kappa-1} X_{i1} \cdot \prod_{i=\kappa}^n X_{i0} \quad (3.35)$$

Вплив κ -го фактору на зміну аналізованого показника в цьому випадку розраховується по формулі:

$$\Delta Y_\kappa = \prod_{i=1}^{\kappa-1} X_{i1} \cdot \prod_{i=\kappa+1}^n X_{i0} \cdot (X_{\kappa1} - X_{\kappa0}). \quad (3.36)$$

Якщо цей зв'язок виражається алгебраїчною сумою, таке рівняння системи має

ВИГЛЯД:

$$Y_k = \sum_{i=1}^n X_{i1} + \sum_{i=k}^n X_{i0}. \quad (3.37)$$

Вплив k -го фактору буде розраховуватися за формулою

$$\Delta Y_k = X_{k1} - X_{k0} \quad (3.38)$$

Вплив факторів на зміну доходів працівників можна визначити способом абсолютних різностей (різновид ланцюгових підстановок). Спочатку розраховується зміна кожного фактору в порівнянні з базою:

$$\Delta X_k = X_{k1} - X_{k0}. \quad (3.39)$$

Потім визначається вплив зміни кожного фактора на аналізований показник:

$$\Delta Y_k = \Delta X_k \prod_{i=1}^{k-1} X_{i1} \cdot \prod_{i=k+1}^n X_{i0}. \quad (3.40)$$

Сукупний вплив факторів визначається як алгебраїчна сума змін доходів працівників за рахунок кожного з них. З іншого боку, сукупний вплив факторів може бути розраховане як різниця доходів працівників за аналізований і базисний періоди. Збіг отриманих результатів є доказом правильності розрахунків.

Якщо вихідні дані отримані у вигляді відсотків виконання завдання, то їхній вплив на доходи працівників можна визначити за допомогою іншого різновиду прийому ланцюгових підстановок - способом відносних різностей, при якому спочатку визначається індекс або відсоток виконання завдання, а потім - відносна різниця індексів I^{TM} відсотків виконання завдання по кожному факторі:

$$\Delta Y_k = \frac{X_1}{X_0} \quad (3.41)$$

$$\Delta Y_{xk} = Y_{xk+1} - Y_{xk}. \quad (3.42)$$

Факторна зміна доходів працівників визначається множенням їх величини в базисному періоді на відносну різницю індексів або відсотків виконання завдання по кожному фактору.

При використанні в аналізі прийомів ланцюгових підстановок, абсолютних і відносних різностей кількісні значення факторів залежать від послідовності

підстановок і можливі розбіжності значень впливу факторів при зміні різних прийомів округлення чисел і відсотків. Для усунення цього недоліку рекомендується застосовувати інтегральний метод, при якому доходи працівників представляються як функція ряду змінних. Цей метод ґрунтується на підсумовуванні збільшень функції, певної як частинна похідна, помножена на збільшення аргументу на нескінченно малих проміжках.

Покажемо використання інтегрального методу для аналізу доходів працівників на прикладі мультиплікативної моделі, представленої у вигляді двох співмножників, у якості яких може бути чисельність працівників і середній доход на один працівника або обсяг продукції й доходи працівників, що доводяться на 1 грн. або на одиницю продукції:

$$Z = X * Y. \quad (3.43)$$

Різниця між аналізованим і базисним показниками визначається в такий спосіб:

$$Z_1 - Z_0 = X_1 * Y_1 - X_0 * Y_0 \quad (3.44)$$

Сумарна зміна узагальнюючого показника за аналізований період у порівнянні з базисним, виражається у вигляді двох доданків:

$$\Delta Z = \Delta Z_x + \Delta Z_y. \quad (3.45)$$

Фактичні зміна аналізованого показника розкладається не на два, а на три доданки:

$$\Delta Z = Z_1 - Z_0 = (X_0 + \Delta X) \cdot (Y_0 + \Delta Y) - X_0 \cdot Y_0 \quad (3.46)$$

або

$$\Delta Z = \Delta X \cdot Y_0 + \Delta Y \cdot X_0 + \Delta X \cdot \Delta Y. \quad (3.47)$$

Робочі формули розрахунку впливу окремих факторів у мультиплікативних моделях мають такий вигляд: для двохфакторної системи ($A = X \cdot Y$)

$$A_x = 1/2 \Delta X \cdot (Y_1 + Y_0), \quad (3.48)$$

$$A_y = 1/2 \Delta Y \cdot (X_1 + X_0), \quad (3.49)$$

для трьохфакторної системи ($A = X \cdot Y \cdot Z$)

$$A_x = 1/2 \Delta X \cdot (Y_0 Z_1 - Y_1 Z_0) + 1/3 \Delta X \cdot \Delta Y \cdot \Delta Z, \quad (3.50)$$

$$A_y = 1/2 \Delta Y \cdot (X_0 Y_1 - X_1 Y_0) + 1/3 \Delta X \cdot \Delta Y \cdot \Delta Z, \quad (3.51)$$

$$A_z = 1/2 \Delta X \cdot (X_0 Y_1 - X_1 Y_0) + 1/3 \Delta X \cdot \Delta Y \cdot \Delta Z, \quad (3.52)$$

і т.д.

Однак, як показує практика аналітичних розрахунків, для виявлення впливу факторів цілком достатньо використати прийом ланцюгових підстановок і його різновиду.

У тому випадку, коли потрібно в результаті проведення аналізу встановити взаємну залежність факторів, що впливають на доходи працівників, рекомендується використати прийом участі на паях, відповідно до якого спочатку розраховується відносний вплив факторів на зміну доходів працівників (у відсотках K_{yi} або коефіцієнтах K^1_{yi}):

$$K_{yi} = \frac{X_{i1}}{X_{i0}} \cdot 100 - 100 \quad (3.53)$$

або
$$K^1_{yi} = \frac{X_{i1}}{X_{i0}} - 1, \quad (3.54)$$

де K_{yi} – відносний вплив фактору X_i на доходи працівників;

X_{i0}, X_{i1} – значення і-го фактору відповідно базисному й аналізованому періодах.

Потім розраховується абсолютне значення впливу факторів на доходи працівників (ΔY_i)

$$\Delta Y_i = \frac{1}{100} Y_0 \cdot K_{yi}, \quad (3.55)$$

або

$$\Delta Y_i = Y_0 \cdot K^1_{yi} \quad (3.56)$$

де Y_0 – значення доходів працівників у базисному періоді.

Отримані результати дають можливість підрахувати сумарний вплив факторів на доходи працівників (ΔY):

$$\Delta Y = \sum_{i=1}^n \Delta Y_i. \quad (4.57)$$

Розглянуті вище прийоми рекомендується застосовувати для факторного аналізу ефективності використання доходів працівників й їхній основній складовій - фонду заробітної плати. Із цією метою можуть бути використані наступні залежності:

$$E = \frac{Pr}{\Phi} = \frac{Pr}{B} : \frac{\Phi}{B} = \frac{Pr}{B} : \frac{3}{\Pi} = \frac{Pr}{B} \cdot \Pi : 3, \quad (3.58)$$

де E - ефективність використання фонду заробітної плати;

$\frac{Pr}{\Phi}$ - прибуток, що доводиться на 1 грн. фонду заробітної плати;

$\frac{Pr}{B}$ - прибуток, що доводиться на 1 грн. випускаємої продукції;

$\frac{\Phi}{B}$ - витрати заробітної плати на 1 грн. випускаємої продукції;

$\frac{3}{\Pi}$ - співвідношення заробітної плати (3) і продуктивність праці (Π);

або

$$E = \frac{\Phi\Pi}{\mathcal{C}} = \frac{\Phi\Pi}{\mathcal{D}} \cdot \frac{\mathcal{D}}{ВД} \cdot \frac{ВД}{B} \cdot \frac{B}{\mathcal{C}} \quad (3.59)$$

де $\frac{\Phi\Pi}{\mathcal{C}}$ – фонд споживання, що доводиться на одного середньосписочного працівника;

$\frac{\Phi\Pi}{\mathcal{D}}$ - фонд споживання на 1 грн. чистого доходу підприємства;

$\frac{\mathcal{D}}{ВД}$ – частка чистого доходу у валовому доході підприємства;

$\frac{ВД}{B}$ - валовий доход на 1 грн. випускаємої продукції;

$\frac{B}{\mathcal{C}}$ - вироблення одного середньосписочного працівника.

Оцінку економічної ефективності використання фонду заробітної плати доцільно провести, вибравши в якості критерію випереджальний ріст доходу над фондом споживання й фондом заробітної плати. Коли таке випередження не забезпечується, необхідно виявити обумовивши таку ситуацію причини й розробити заходи, спрямовані на збільшення прибутку або на зниження витрат на оплату праці.

Всі розглянуті вище методи й прийоми факторного аналізу рекомендується використати не тільки для дослідження доходів працівників й їхніх структурних елементів, але і для аналізу середніх показників, що характеризують доход працівників за умови їхнього відповідного вираження. До таких показників ставляться: середній доход на один працівника; середня заробітна плата. У

перспективі буде зростати роль аналізу середнього розміру преміальних виплат, соціальних пільг, а також дивідендів і відсотків по акціях. Але в цей час основна увага приділяється аналізу середньої заробітної плати, якому необхідно проводити по категоріях працівників і по структурним підрозділах підприємства. Середня заробітна плата розраховується на одного працівника, один відпрацьований день або на одну відпрацьовану годину, у тому числі для визначення місцевих податків ведеться розрахунок на одного середньосписочного працівника. Відповідно до цього виділяється середньорічна (середньомісячна), середньоденна і середньогодина заробітна плата.

3.3. Ефект вдосконалення оплати праці на ТОВ «Енергія»

В умовах загострення конкуренції підприємств на ринку товарів і послуг, однією з головних завдань топ-менеджерів компаній є побудова ефективної системи керування. І від того, наскільки ефективно побудована ця система, залежить твердість позиції підприємства на ринку.

Процес керування підприємством являє собою безперервний ланцюг взаємозалежних дій, спрямованих на формулювання цілей організації і їхнє досягнення. Прийнято виділяти чотири функції, що становлять процес керування підприємством: планування, організація, мотивація, контроль. Останнім часом на передній план розвитку системи керування підприємств виходить мотивація. Кому як платити, як стимулювати людей працювати з повною віддачею, ці питання хвилювали й продовжують хвилювати багатьох менеджерів.

Однак практика показує, що процес побудови системи мотивації не може бути успішним без здійснення функції планування, що припускає рішення про те, якими повинні бути мети підприємства й що повинні робити співробітники підприємства, щоб досягти цих цілей, без здійснення функції організації, що представляє собою процес створення структури підприємства й дозволяє співробітникам ефективно

працювати разом для досягнення цілей. У реалізації цієї функції виділяються два аспекти організаційного процесу: перший - побудова підприємства (розподіл організації на підрозділи відповідно цілям і стратегіям, вибір організаційної структури), другий делегування (передача задач і повноважень особі, що приймає на себе відповідальність за їхнє виконання). Необхідною завершальною функцією виступає функція контролю, що представляє процес забезпечення того, щоб організація дійсно досягала своїх цілей.

Розглянемо побудову системи оплати й стимулювання праці на основі бальної оцінки робочих місць на будівельному підприємстві - ТОВ «Енергія». У цей час у ТОВ «Енергія» функції планування й організації реалізуються виходячи із пріоритетності рішення поточних, короткострокових завдань, орієнтованих на врегулювання виробничих питань по випуску продукції або локальних проблем. На матеріалі, обумовленому цими функціями, побудована існуюча система мотивації праці працівників підприємства. Метою діючої сьогодні ТОВ «Енергія» системи мотивації є стимулювання працівників на ефективне виконання оперативних, поточних завдань, а також на реалізацію довгострокових проектів. Система мотивації будується на основі ситуаційного підходу, що припускає застосування тієї або іншої системи мотивації залежно від вимог ситуації, що змінюється під впливом зовнішнього й внутрішнього середовища. Контрольна функція при цьому здійснюється на основі особистісного фактору. Даний підхід цілком обґрунтований і затребуваний у короткостроковій перспективі й повинен залишатися одним з елементів загальної системи мотивації підприємства.

Поряд із цим зложилася ситуація, коли система мотивації у своїй побудові більшою мірою повинна переорієнтуватися на комплексний (системний) підхід. Це дозволить підвищити її актуальність і працездатність. У рамках реалізації даного підходу потрібне попереднє рішення наступного комплексу завдань:

1. Побудова системи цілей підприємства. Дана система повинна носити довгостроковий характер, бути єдиною, вимірною й реально здійсненою. В основі системи цілей можуть лежати різні підходи до процесу цілеположення (дерево цілей, система завдань відповідно до процесного підходу, система функціональних

завдань, бізнес-мети й т.д.).

2. Визначення критеріїв досягнення цілей. У рамках даного завдання необхідно забезпечити не тільки вироблення об'єктивних розрахункових критеріїв з розбивкою їх по інтервалах часу, але й установити планові значення результатів у періоді й організувати незалежний об'єктивний процес відстеження й підтвердження досягнень планових значень.

3. Створення організаційної структури, заснованої на системі цілей з визначенням кількості рівнів керування й визначенням підрозділів, відповідальних за виконання планових значень за критеріями досягнення цілей.

4. Забезпечення контролю над підтримкою системи цілей в актуальному стані, за обґрунтованістю критеріїв і справедливістю планових значень результатів по них, за відповідністю організаційної структури системі цілей і за дійсне досягнення цілей організації.

Рішення першого завдання дозволяє задати напрямок мотивації. Відповідь на другу - установити показники преміювання. Третє завдання визначає об'єкт преміювання. А четверта - дозволить оцінити, з якою ефективністю працює вся система мотивації.

А що ж у цьому випадку вважати системою? Система мотивації - це методи визначення рівня заробітної плати працівників відповідно до фактично досягнутих результатів праці й погодженої між роботодавцем і працівником ціною його робочої чинності. Система мотивації є невід'ємною частиною виробничих відносин і впливає на ефективність роботи організації в цілому. З розвитком ринку й бізнесу в цілому багато підприємств змушені сьогодні переходити від простих систем оплати праці до більше складним і комплексним.

Найпростіші системи оплати, застосовувані в більшості організацій - погодинна й відрядна. Люди, що працюють по таких системах, одержують фіксовану оплату за місяць або за кількість виготовлених деталей. Однак розходження в оплаті або диференціювання зарплати окремих людей у межах організації мають більшу важливість, але вони звичайно визначаються структурою заробітної плати, прийнятої в організації, а не системою мотивації.

Для того щоб диференціювання заробітної плати співробітників було обґрунтованим, на ТОВ «Енергія» будемо використати метод ранжирування, що заснований на наділенні конкретної посади певною кількістю балів, що дозволяє розрахувати посадовий оклад.

Будь-яке підприємство, що починає розробку окладів самостійно або за допомогою сторонніх консультантів, постає перед проблемою формулювання набору факторів, застосовних до ранжирування всіх посад (професій) усередині підприємства. Тут же виникає проблема, пов'язана з визначенням пропорцій, тобто максимальної й мінімальної кількості оцінювачів для кожного фактору. Існує велика кількість розробок складу факторів, які, однак, необхідно прив'язувати до умов конкретного підприємства. Для ранжирування виберемо наступні ключові фактори.

Таблиця 3.1

Ключові фактори оцінки робочих місць (посад)

Фактор оцінки	Зміст фактору	Опис рівнів фактору	Бал
Необхідна кваліфікація	Освіта	Середнє	1
		Середнє-спеціальне	2
		Незакінчене вище	3
		Вище	4
		Учений ступінь або друге вище	5
	Досвід роботи	Без досвіду	2
		До 1 року	4
		1-3	6
		3-5	8
		Більше 5 років	10
Складність роботи	Розумові зусилля	Монотонна робота, постійне виконання одиничних функцій	2
		Поточна робота, виконання декількох функцій, що не вимагають особливих розумових зусиль	4
		Різноманітна робота з використанням елементів аналізу, вибір шляхів рішення поставлених завдань	6
		Різноманітна робота, що вимагає детального аналізу, логічних міркувань, вибору рішень різних проблем	8

Фактор оцінки	Зміст фактору	Опис рівнів фактору	Бал
		Робота, пов'язана із творчим підходом до пошук) і системному аналізу інформації, пов'язана з обчисленням, постановкою й формулюванням проблем, розробкою шляхів рішення цих проблем	10
	Фізичні зусилля	«Сидяча» робота, потрібні слабкі фізичні зусилля	1
		Робота, що вимагає незначних фізичних зусиль (установка, нахили, ходьба)	2
		Фізичні зусилля вище за середнє, потрібні постійний гарний стан, безперервна робота	3
		Робота, що вимагає значних фізичних зусиль, але періодично, в окремі моменти роботи	4
		Робота, що вимагає постійної й сильної фізичної напруги	5
Ініціативність і самостійність		Треба певним інструкціям: інструкції надходять від безпосереднього начальника, присутнього постійно. Повноваження обмежені й постійно перевіряються	3
		Треба встановленим процедурам: всі посадові обов'язки жорстко визначені, хоча посада й не перебуває під постійним контролем. Нестандартні ситуації завжди дозволяються вищестоящим начальником	6
		Треба загальним інструкціям: не всі посадові обов'язки жорстко визначені. Методи формуються зверху, але планування й організація роботи провадяться працівником самостійно, хоча процедури виконання визначені. Звертання до вищестоящого начальника носить епізодичний характер	9
		Треба загальній політиці: для даної посади формуються тільки загальні цілі, розробка процедур і методів виконання роботи провадиться працівником самостійно, виходячи з політики організації	12

Фактор оцінки	Зміст фактору	Опис рівнів фактору	Бал	
		Створює й формує політику, процедури й методи роботи: носій даної посади перебуває практично під самоконтролем, що здійснюється за результатами роботи. Стандарти продуктивності і якості виконання посадових обов'язків встановлюються працівником самостійно	15	
Відповідальність	За роботу інших	Працівник відповідальний тільки за свою роботу	1	
		Деяке керівництво і контроль над деякими операціями інших співробітників	2	
		Управляє багатьма співробітниками або підрозділом, координує з іншими керівниками	3	
		Працівник відповідальний за координацію групи відділів	4	
		Керує самостійної́ю́ бізнес-одиноцею (цех, виробництво, керування, структурні підрозділи)	5	
	За контакти з клієнтами і іншими організаціями	Практично не контактує з клієнтами, не має зовнішніх контактів по службі	1	
		Контакти із клієнтами й зовнішніми організаціями епізодичні або під контролем	2	
		Контакти на зовнішньому рівні, які припускають взаємодію з посадовими особами істотно більше високого рангу, з питань, які вимагають пояснень, обговорень або прийняття рішень	3	
			Зовнішні контакти, що вимагають високого ступеня такту, здатності взаємодіяти, розважливості. Передбачається наявність постійних зовнішніх зв'язків і можливий вплив на посадових осіб будь-якого службового становища	4
			Зовнішні контакти на найвищому рівні, часто потребуючі важких переговорів, бачення стратегії й почуття часу	5

Фактор оцінки	Зміст фактору	Опис рівнів фактору	Бал
	Матеріальна відповідальність за власність компанії	Відповідальність за малоцінне устаткування на робочому місці	2
		Повна матеріальна відповідальність за довірене встаткування й матеріальні цінності на своєму робочому місці	4
		Відповідає за матеріальні цінності, устаткування й організаційні витрати в підрозділі	6
		Відповідає за фінансові обороти, раціональне витрати коштів в обсязі бізнесу-одиниці (компанія, підприємство, фірма)	8
		Несе всю повноту відповідальності за фінанси бізнесу-одиниці, правильна витрата коштів	10
	Відповідальність за життя й здоров'я інших (співробітників, клієнтів)	Робота не пов'язана з ризиком завдати шкоди здоров'ю або життю інших	1
		Є ризик заподіяння шкоди здоров'ю або життю інших	5

Всі ці фактори пов'язані з тими вимогами, які пред'являються до кожної посади й описані в посадових інструкціях. Наявність на підприємстві докладних посадових інструкцій, розроблених для всіх посад і підтримуються в актуальному стані, є важливою умовою для розробки системи мотивації. Кількість факторів може змінюватися залежно від рівня розвитку підприємства. Серйозною проблемою в побудові системи оплати праці є диференціація рівня заробітної плати керівників різного рівня.

Для більше об'єктивної оцінки посад керівників, були додані ще сім факторів: чисельність підлеглого персоналу, кількість керівників у підпорядкуванні, рівень підпорядкованості, кількість вхідних підрозділів, завдання перед підрозділом (з урахуванням періодичності виконання й значимості), розмаїтість виконуваних функцій, коректування чисельності. На цих факторах зупинимося більш докладно.

По показнику чисельність фахівців і службовців оцінюємо начальників відділів як приймаючу особисту участь у керуванні фахівцями й службовцями, інші керівники не оцінюються по даному показнику, якщо в нього в безпосереднім підпорядкуванні не перебуває фахівець.

Фахівці й службовці поділимо на 10 рівнів залежно від складності керування ними:

- 1) провідні (фахівець, економіст, менеджер, програміст, бухгалтер, і т.д.);
- 2) 1 категорія (фахівець, економіст, менеджер, програміст, бухгалтер, т.д.);
- 3) 2 категорія (економіст, менеджер, бухгалтер, т.д.);
- 4) економіст, менеджер, бухгалтер, і т.д. без категорії;
- 5) хронометражист, ст. інспектор, ст. кореспондент;
- 6) фахівець 1 категорії;
- 7) фахівець 2 категорії;
- 8) фахівець без категорії;
- 9) технік, технік-технолог, інспектор, методист.

Бали, які відображають складність керування даними категоріями, зложилися виходячи з того, що управляти 1 рівнем набагато легше (30 балів), чим 8 рівнем (65 балів), тому що там потрібне постійне втручання начальника відділу, у теж час 9 рівень відрізняється однотипної, не творчою роботою, що повторюються операціями й управляти такими фахівцями легко (8 балів).

Посада «заступник начальника керування - начальник відділу» оцінюємо по показнику «Чисельність фахівців і службовців» як начальник відділ а, по всіх нижченаведених показниках як заступник начальника керування.

По показнику кількість керівників у підпорядкуванні оцінюються всі керівники. Для директора, заступників директорів, начальника керування й заступника начальника керування оцінюємо потенційну можливість замінити підлеглих їм керівників, що оцінюється в 100 балів і розраховується в такий спосіб.

На ТОВ «Енергія» директоріві по персоналі, підкоряється 6 керівників (заступник директора по персоналу - 683, відділ внутрішніх комунікацій - 796, відділ по підборі керівників - 315, відділ кадрів - 508, управління кадрів - 1425 й УОТтаЗ - 2137), загальна сума по показнику «Чисельність фахівців і службовців, скоректована на складність керування по категоріях» по підлеглих підрозділах (5864). Потім передбачаємо, що, у цьому випадку, директор по персоналу може замінити керівника з максимальною сумою по даному показнику (УОТтаЗ - 2137).

Підсумок - потенційна можливість директора з персоналу замінити підлеглих керівників становить 36,4 бали. У випадку якщо керівникові підлегло тільки 1 підрозділ, те його потенціал становить всі 100 балів.

Для заступника начальника керування - начальника відділу за умови відсутності в нього в підпорядкуванні інших відділів і для начальників відділів даний показник становить також 100 балів.

Показник рівень підпорядкованості застосовуємо для відображення місця керівника, займане в організаційній структурі підприємства. Максимальний бал (300) одержують керівники підрозділів, підлеглих безпосередньо генеральному директорові, мінімальний (200) - заступникові начальника керування.

По показнику кількість вхідних підрозділів підсумуються безпосередньо вхідні керування; відділи (самостійні й підлеглі); бюро, лабораторії, служби (самостійні й підлеглі); групи, сектори й цехи (самостійні й підлеглі).

Начальники відділів оцінюємо по кількості безпосередньо вхідних у відділ підлеглих груп, секторів і бюро.

Заступники начальників керувань оцінюємо по кількості підлеглих підрозділів, що входять у безпосередньо підлеглі заступникам відділи й по кількості самих відділів.

Начальники відділів оцінюємо по кількості підрозділів, що ставляться до їхніх заступників, і, можливо, підлеглих безпосередньо їм (не через заступників) бюро або відділам. Наприклад, начальникові керування кадрів безпосередньо підлегло 2 бюро (бюро по оформленню документації для нарахування пенсій і персоніфікованому обліку й бюро оцінки персоналу). У цьому випадку для начальника керування кадрів ці бюро будуть уважатися самостійними.

Для директорів по функціях й їх заступників самостійними відділами або бюро будуть уважатися тільки ті, які підлеглі безпосередньо їм, а ті підрозділи, які вважалися для начальників керувань самостійними, для директорів і заступників директорів будуть просто підлеглими. Для створення єдиної методики віднесення підрозділу до сектора, групі, бюро, лабораторії або відділу передбачаємо, що:

- лабораторія, що має статус відділу, ставиться до відділу;

- лабораторія, що входить у відділ, - до підлеглої лабораторії;
- якщо в назві підрозділу чітко не зазначений його статус (наприклад: редакція заводського радіо, що входить в відділ внутрішніх комунікацій), те він визначається по наявності або відсутності керівника й ставиться, відповідно, до бюро або групи;
- служба, що входить у відділ (наприклад, служба корпоративних проектів у відділі внутрішніх комунікацій) ставиться до підлеглої служби, а служба, що має статус відділу (наприклад: служба по благодійній політиці, що входить у департамент суспільних зв'язків), є відділом.

Показники завдання, які постають перед підрозділом і розмаїтість виконуваних функцій пропонуються для угруповання й заповнення керівникам структурних підрозділів підприємства.

По цьому показнику керівникам підрозділів було запропоновано вказати періодичність кожної з поставленої перед його підрозділом завдання й оцінити її важливість для самого підрозділу. Розрахунок по даному показнику здійснюється в такий спосіб (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Відділ планування фонду заробітної плати

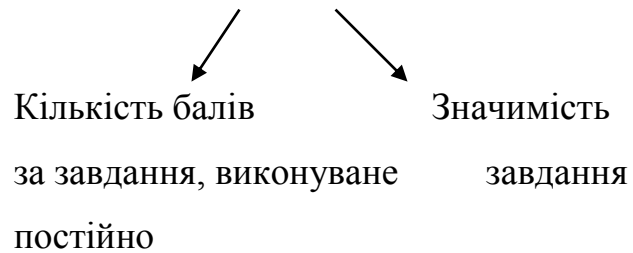
№ п/п	Найменування завдання	Періодичність	Значимість, в %
1	Контроль за виконанням встановлених завдань по підвищенню ефективності виробництва, якості продукції за рахунок удосконалювання керування виробництвом, організації та нормування праці, матеріального й морального стимулювання	постійно	25
2	Координація діяльності структурних підрозділів в сфері організації праці й заробітної плати, розробка при їх участі заходів щодо раціонального використання резервів виробництва по основним напрямках діяльності відділу	постійно	30
3	Розробка рекомендацій з удосконалювання організації нормування, керування, стимулювання й форм оплати праці	у міру необхідності	10
4	Організувати контроль й аналіз використання робочого часу в підрозділах суспільства. Організація нормування технологічних процесів й облік витрат на ЕОМ	постійно	15
5	Прийняття участі у формуванні фонду оплати праці ТОВ «Енергія» і його структурних підрозділів	щомісяця	20

Періодичність завдань оцінимо різною кількістю балів:

- постійно - 10 балів;
- щомісяця - 8 балів;
- щокварталу - 6 балів;
- щорічно - 4 бали;
- у міру необхідності (по запиті) - 2 бали. Тоді, для відділу нормування праці

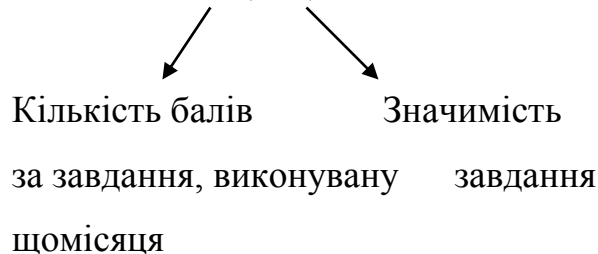
результат за виконання постійно 3-х завдань буде становити:

$$(1*10)*0,3+(1*10)*0,25+(1*10)*0,15=7,0;$$



за виконання щомісяця 1 завдання результат буде становити:

$$(1*8)*0,2=1,6;$$



за виконання в міру необхідності одного завдання результат буде становити:

$$(1*2)*0,1 = 0,2.$$



Разом: По показнику завдання, що коштують перед підрозділом для відділу нормування праці:

$$7,0+1,6+0,2=8,8.$$

По показнику розмаїтість виконуваних функцій керівникам підрозділів було

запропоновано згрупувати виконувані функції по наступних видах: аналітична функція, інформаційна, функція контролю, методичного керівництва, функція планування, забезпечення взаємодії, виробнича функція, пошукова, координаційна й т.д.

Розмаїтість функцій дозволяє визначити, наскільки різнопланову роботу виконує підрозділ і виключити негативний результат, що зложився б при простому підсумовуванні виконуваних функцій. Розрахунок по даному показнику наведений на прикладі (табл. 3.3).

Таблиця 3.3.

Функції відділу мотивації, керування організацією праці й заробітної плати

№ п/п	Найменування функції	Група
1	Виявлення та аналіз проблемних зон суспільства в сфері мотивації праці	Інформаційна. Аналітична
2	Розробка нових й удосконалювання діючих систем оплати праці	Виробнича
3	Оцінка перспективності нововведень в сфері мотивації праці	Виробнича
4	Узгодження підходів та механізму мотивування праці із зацікавленими структурними підрозділами	Взаємодії
5	Поточний супровід і координація застосовуваних систем мотивації праці	Координаційна
6	Збір й аналіз інформації з питань мотивації праці, вироблення на її основі пропозицій по оптимізації	Аналітична
7	Співробітництво зі сторонніми організаціями по обміні науковим і практичним досвідом в області мотивації праці	Взаємодії
Разом: розмаїтість функцій		5

Наявність виробничої функції є обов'язковим для будь-якого підрозділу, тому що - це функція, що спрямована на виконання основного завдання, для якої й створювався даний підрозділ.

Останній показник коректування чисельності створене для того, щоб:

1. Скорегувати показник «чисельність фахівців і службовців», тому що існують відділи із чисельністю 4 чоловік й 19 чоловік. Уведено оптимальну кількість людей для відділу, що становить 10 чоловік. Якщо чисельність становить від 10 до 16 чоловік, то з начальника відділу знімається 315 балів, якщо від 16 чоловік - знімається 630 балів.

2. Скорегувати чисельність підлеглих керівників, які якоюсь мірою спрощують керування людьми. Якщо чисельність керівників для начальників відділів становить від 5 чоловік, то з начальника відділу знімається 315 балів.

3. Скорегувати кількість самостійних відділів і керувань для директора. Якщо їх у директора більше 4 - знімається 315 балів.

4. Тому що заступникам директора, начальникам керувань й їхніх заступників безпосередньо не підлегли фахівці, їхня сума балів залежить більшою мірою від кількості підлеглих відділів. Чим їх більше, тим сума балів більше. Тому оптимальним вважається кількість відділів до 6 -додається 630 балів. Якщо їх більше 6 - додається 315 балів.

Для організації процесу ранжирування необхідно вибрати експертів із числа керівників підприємства, які й оцінюють всі посади підприємства по зазначених факторах. При цьому варто звернути увагу, що оцінюються не конкретні співробітники, а їхньої посади. Це є дуже важливим моментом. Зв'язавши кількість балів по кожному факторі з конкретною посадою, і склавши результат, одержуємо загальну кількість балів по кожній посаді окремо й суму балів всіх посад підприємства, що беруть участь у ранжируванні. Для того, щоб визначити вартість одного бала в гривнях, ділимо місячний фонд оплати праці підприємства на отриману суму балів всіх посад. Вартість 1 бала, помножена на суму балів кожної окремої посади, дає в результаті розмір посадового окладу.

Альтернативний варіант - отримані бали по кожній посаді розбиваються на рівні із границями, що перекриваються, і зарплата кожної посади встановлюється в межах діапазону («віделки») по максимуму або мінімуму.

Використовуємо метод покровових таблиць. Вибираємо кількість рангів й інтервали границь градації. Нижче наведений приклад подібної градації (табл. 3.4). У даному прикладі інтервали визначені в розмірі 200 очка й 20 очка на прикордонні області. Інтервали розраховуються емпіричним шляхом, виходячи з умов конкретного підприємства.

Таблиця 3.4.

Ранжирування заробітної плати

Рівень зарплати (ранг)	Границі градації (у балах)
1	1-100
2	110-210
4
11	1200-1300
12	1310-1410

Наступний етап - розробка градації посадових окладів. Тут все залежить від фінансових можливостей організації. Спочатку визначаємо мінімальний посадовий оклад організації, у нашому випадку - це 80 балів. Шляхом розподілу мінімального окладу на мінімальну суму балів (80), одержуємо вартість одного бала в гривнях. На підприємстві прийнятий мінімальний рівень оплати некваліфікованої праці на рівні 420 гривень, тоді вартість одного бала буде дорівнює 5,25 гривень.

Для побудови більше гнучкої системи мотивації, можливо розрахувати чотири варіанти окладу для кожної посади (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Варіація окладів

Рівень окладу	Формула розрахунку
На час іспитового терміну	Мінімальний оклад мінус 10 %
Мінімальний оклад	Середній оклад мінус 20%
Середній оклад	Сума балів, отримана в результаті ранжирування посади й помножена на вартість одного бала
Максимальний оклад	Середній оклад плюс 40%

У результаті впровадження запропонованих заходів, а саме нової системи преміювання робітників підприємства очікується отримання економічного ефекту.

Визначити економічний ефект можна за допомогою загальновідомою формулою розрахунку та оцінки економічного ефекту від впровадження організаційних нововведень:

$$E = P_T - B_T,$$

де P_T – результати (продукція, робота, послуги у вартісній оцінці);

Вт – витрати на досягнення таких результатів за певний розрахунковий період.

За попередніми даними в результаті впровадження нової системи преміювання робітників на підприємстві очікується підвищення їх продуктивності праці як наслідок більшої зацікавленості у виконанні та перевиконанні планових показників роботи. В середньому цей розмір підвищення продуктивності праці має скласти, за прогнозними даними провідних фахівців, в середньому приблизно 3,8%.

Виходячи з цього прогнозується зростання в розрахунковому періоді обсягів господарської діяльності на той же самий відсоток. Тоді дохід (виручка) від реалізації продукції буде складатиме:

$$P_T = 269,400 * (1,0 + 3,8 / 100) = 279,630 \text{ тис. грн.}$$

Що стосується витрат в результаті впровадження нової системи преміювання, то вони зростуть, тобто буде спостерігатися збільшення річного фонду оплати праці майже на 15,960 тис. грн. Тоді загальні витрати на виробництво та реалізацію продукції будуть становити:

$$B_T = 229,600 + 15,960 = 245,560 \text{ тис. грн.}$$

Таким чином, річний економічний ефект від впровадження нової системи преміювання оцінюється у розмірі

$$E = 279,630 - 245,560 = 34,070 \text{ тис. грн.}$$

Висновки

Таким чином, для вдосконалення оплати праці на ТОВ «Енергія» можна використати сукупність методів і прийомів моделювання. Вибір найбільш кращого методу і прийому залежить від специфіки впливу фактору на регулювання доходів працівників.

Інструментами проведення моделювання рівня, динаміки й структури оплати праці й доходів працівників є балансовий й індексний методи, факторний аналіз, методи угруповань, порівнянь, вирахування відносних величин, сучасні економіко-математичні методи, а також соціологічні дослідження. Інформаційною базою аналізу оплати праці й доходів працівників служать дані соціально-економічної статистики, поточної діяльності підприємств, а також моніторингів (моніторинг – система збору даних про складне явище (об'єкті, процесі), описуваному обмеженою кількістю особливо значимих, ключових показників для оперативної діагностики стану досліджуваного об'єкта в динаміку;, допомагає скласти реальну картину соціально-трудова процесів, що відбуваються. Його ціль – своєчасне надання об'єктивної інформації про характер цих процесів, на основі якої приймаються управлінські рішення) і соціологічних обстежень.

Підхід до вдосконалення оплати праці з підходом до мотивації дозволяє диференціювати рівень заробітної плати всіх співробітників підприємства, ґрунтуючись на об'єктивній методиці й знизити рівень напруженості в колективі. Різні рівні оплати праці, різних категорій співробітників, різних підрозділів завжди були причиною внутрішніх конфліктів. Дана методика дозволяє чітко проранжувати всі посади щодо однієї шкали оцінок, а значить виключити можливість суб'єктивної оцінки й підвищити рівень умотивованості співробітників на досягнення кінцевого результату.

