

Звичайно, основна причина існуючих масштабів міграції заключається в низькому рівні грошових доходів українців на батьківщині. Незважаючи на те, що українським трудовим мігрантам платять значно менше, ніж місцевому населенню, вони все ж таки мають змогу суттєву частину своїх заробітків надсилати чи перевозити своїм сім'ям і забезпечувати оптимальні умови їх життєдіяльності. Дослідження показують, що заробітки українців за кордоном динамічно зростають. Трудові мігранти з України зарекомендували себе добросовісними, порядними, невибагливими до умов роботи.

Важливим аргументом того, що українські мігранти можуть заробляти непогані гроші, є тривалість їх робочого дня, яка значно перевищує встановлені норми. При цьому вони отримують погодинну заробітну плату нижче встановленого мінімуму в приймаючій країні, але навіть за цих умов вони отримують більший грошовий дохід, ніж могли б отримати в Україні. І якщо національними урядами приймаючих країн для українських мігрантів будуть створюватись стимулюючі механізми, направлені на їх довгострокове перебування в країні працевлаштування, то це призведе до подальшого збільшення масштабів зовнішньої трудової міграції та дефіциту трудових ресурсів в Україні.

Висновки і перспективи подальших досліджень. З метою оптимізації механізму формування структури та рівня доходів населення України, покращення демографічної та міграційної ситуації в державі, необхідно реформувати механізм мотивації праці; вдосконалити державну систему регулювання доходів населення на ринкових засадах шляхом розробки нових та вдосконалення існуючих механізмів організації заробітної плати, які б дозволили відродити основні її функції, забезпечити зростання мотиваційного потенціалу працівників до ефективної праці, підвищити купівельну спроможність населення; реформувати систему освіти та охорони здоров'я; переорієнтувати народне господарство на розвиток високотехнологічних та наукомістких галузей економіки; забезпечити поступове вивільнення робочої сили зі сфери матеріального виробництва і спрямування її після відповідної перепідготовки у сферу послуг; регулювати зовнішню трудову міграцію в напрямі зацікавлення висококваліфікованих фахівців працювати на батьківщині, а також забезпечення захисту прав працівників-мігрантів, які працюють за кордоном; активізувати діяльність Державної служби зайнятості.

Вирішення вказаних проблемних питань дозволить оптимізувати рівень доходів населення України й усунути такі соціально-економічні проблеми як бідність, безробіття, демографічна криза, трудова зовнішня міграція тощо.

Література

1. Статистичний щорічник України за 2007 рік / За ред. О.Г. Осауленка, відп. за вип. В.А. Головка / Держкомстат України. – К.: Консультант, 2008. – 575 с.
2. Сайт Державного комітету статистики України // www.ukrstat.gov.ua

Надійшла 24.05.2009

УДК 331.2:621.391(477)

Л. П. ШВЕЦЬ, Н. І. ДОБЕРЧАК
Хмельницький національний університет

ДОСЛІДЖЕННЯ ШЛЯХІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА СИСТЕМИ ПРЕМІЮВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗВ'ЯЗКУ

Запропоновано застосування погодинної форми оплати праці в різних модифікаціях, наведено схему детермінованого факторного аналізу фонду заробітної плати робітників та співставлення фонду оплати праці з показниками виконання плану обсягу наданих послуг і показників якості; запропоновано систему преміювання, що дає як економічний, так і соціальний ефект.

Application of hour's form of labour payment in different modifications is offered. The chart of the determined factor analysis of wage-fund of workers and comparison of fund of labour payment with the indexes of the plan fulfilling of the provided services' volume and quality indexes is resulted in this work. The system of awarding which gives both economic and social effect is offered in the article.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Вірний вибір та застосування найбільш ефективних форм і систем заробітної плати для організації оплати праці окремих груп та категорій працівників сприяє підвищенню продуктивності праці, а також поліпшенню якості надання послуг і зниженню їх собівартості.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Дослідження проводились на основі вивчення реального стану використання фонду оплати праці Хмельницькою філією ВАТ Укртелеком (м. Славути). Аналіз стану та ефективності господарської діяльності Центру електровз'язку №7 Хмельницької філії ВАТ "Укртелеком" свідчить, що організація заробітної плати на

підприємстві зв'язку має свої особливості. Це пов'язано зі специфічним характером роботи органів зв'язку – нерівномірністю навантаження, що викликано нерівномірністю попиту на послуги зв'язку, суворим дотриманням контрольних термінів обробітку і передачі всіх повідомлень, що надходять, підвищеними вимогами до якості роботи і забезпеченням постійного завантаження працівника. Перераховані особливості галузі зв'язку обмежують можливості застосування на підприємстві відрядної форми оплати праці, яка стимулює ріст продуктивності праці, сприяє більш повному і вірному використанню робочого часу, покращенню організації виробництва і праці. На підприємствах зв'язку для оплати праці застосовується в основному погодинна система оплати праці.

Цілі статті. Метою статті є поглиблення теоретико-методичних основ застосування погодинної форми оплати праці та системи преміювання.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Зважаючи на аналіз структури фонду оплати праці, можна запропонувати ширше застосування погодинної форми оплати праці в різних модифікаціях:

- 1) погодинна з колективним преміюванням;
- 2) погодинна з індивідуальним преміюванням.

Це пов'язане зі змінами в технології виробництва, підвищення рівня механізації і автоматизації, підвищення якості надання послуг, крім того перелічені причини викликали скорочення порядку ведення переговорів щодо застосування нових норм трудових нормативів витрат.

Схема детермінованого факторного аналізу фонду заробітної плати робітників-погодинників представимо на рис. 1.

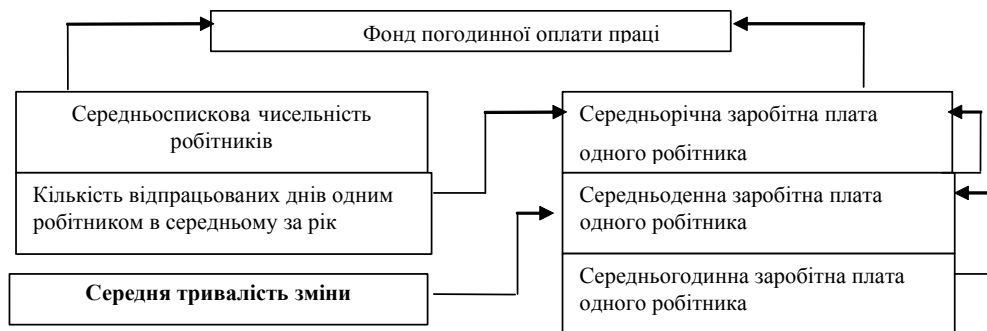


Рис. 1. Схема детермінованого факторного аналізу фонду заробітної плати робітників-погодинників

Варіанти погодинної оплати праці, як найголовнішої умови виплати заробітку, містять вимогу виконання певного обсягу робіт, розрахованого на основі прогресивних методів.

Приріст продуктивності праці в результаті раціонального використання фонду оплати праці та трудовитрат становитиме:

$$\Delta ПП = \frac{E_q \cdot 100}{Ч_{поч} - E_q},$$

де E_q – відносна економія чисельності робітників, після впровадження заходів, чол., $Ч_{поч}$ – середньоспиксова чисельність робітників, визначених на обсяг наданих послуг за виробітком на початок планового року, чол.

$$E_q = \left(\frac{\Phi_{п}}{\Phi_{д}} - 1 \right) \cdot Ч_1,$$

де $\Phi_{п}$ – фонд робочого часу в середньому на одного робітника після впровадження заходів, дні; $\Phi_{д}$ – фонд робочого часу в середньому на одного робітника до впровадження заходів, дні; $Ч_1$ – чисельність робітників до впровадження заходів, чол.

Наприклад:

$$E_q = \left(\frac{240}{231} - 1 \right) \cdot 78 = 3 \text{ чол.}$$

$$\Delta ПП = \frac{3 \cdot 100}{78 - 3} = 4\%$$

Приріст обсягу наданих послуг:

$$P = \frac{Q_2 - Q_1}{Q_1} \cdot 100,$$

де Q_1 – обсяг наданих послуг до впровадження заходів, тис. грн; Q_2 – обсяг наданих послуг після впровадження заходів, тис. грн.

$$P = \frac{3428,0 - 3264,4}{3264,4} \cdot 100 = 5\% .$$

Річна економія фонду оплати праці за рахунок зменшення чисельності робітників визначається за формулою:

$$E_{\text{фоп}} = E_{\text{ч}} \cdot 3П_{\text{р}} ,$$

де $E_{\text{ч}}$ – відносна економія чисельності робітників після впровадження заходів чол.; $3П_{\text{р}}$ – середньорічна заробітна плата одного робітника, грн.

$$E_{\text{фоп}} = 3 \cdot 5935,9 = 17807,7 \text{ грн.}$$

Річна економія фонду соціального страхування:

$$E_{\text{сс}} = E_{\text{фоп}} \cdot K_{\text{соц.}} ,$$

де $K_{\text{соц.}}$ – коефіцієнт, що враховує нарахування на соціальне страхування.

$$E_{\text{сс}} = 17807,7 \cdot 0,014 = 249,31 \text{ грн.}$$

Річний економічний ефект:

$$E = 17807,7 + 249,31 = 18057,01 \text{ грн} = 18,057 \text{ тис. грн.}$$

Приріст середньої заробітної плати робітників після впровадження заходів розраховуємо за формулою:

$$\Delta 3П\% = \frac{E_{\text{ч}}}{Ч_{\text{ф}}} \cdot 100 ,$$

де $E_{\text{ч}}$ – відносна економія чисельності робітників після впровадження заходів, чол.; $Ч_{\text{ф}}$ – фактична чисельність робітників до впровадження заходів, чол.

$$\Delta 3П\% = \frac{3}{78} \cdot 100 = 3,8\% .$$

Річна економія фонду оплати праці в результаті приросту продуктивності праці і середньої заробітної плати складе:

$$E_{\text{фоп}} = \left(1 - \frac{100 + \Delta 3П}{100 + \Delta ПП_{\text{р}}} \right) \cdot \Phi ОП_{\text{р}} \cdot K ,$$

де $\Delta 3П$ – приріст середньої заробітної плати робітників після впровадження заходів, %; $\Delta ПП_{\text{р}}$ – приріст продуктивності праці робітників, %; $\Phi ОП_{\text{р}}$ – річний фонд оплати праці робітників до впровадження заходів, тис. грн; K – коефіцієнт збільшення обсягу наданих послуг після впровадження заходів.

$$E_{\text{фоп}} = \left(1 - \frac{100 + 3,8}{100 + 5,0} \right) \cdot 463,0 \cdot 1,05 = 5,56 \text{ тис. грн.}$$

За рахунок економії фонду оплати праці знижується собівартість на 18,057 тис. грн, що призводить до збільшення валового прибутку від 266,0 тис. грн до 285,3 тис. грн. Рентабельність підприємства від наданих послуг зростає від 9,8 % до 10,7 %.

Відповідно з нормами обслуговування та розрахунку штату для виконання робіт з технічного обслуговування та ремонту лінійно-кабельної споруди необхідно 38 робітників. У такому випадку застосування бригадного підряду дасть змогу раціонально використати трудові ресурси підприємства, тобто виконати запланований обсяг робіт меншою чисельністю.

Заходи, пов'язані з удосконаленням колективних форм оплати праці, є значним резервом підвищення продуктивності праці.

Чисельність вивільнених робітників служить своєрідним показником потенційного резерву робочої сили, що дозволяє в умовах бригадного підряду розширити обсяг виробництва без додаткового застосування робочої сили.

Підвищення ефективності трудових ресурсів при бригадному підряді пов'язано з тим, що в працюючих бригадах досягається значна економія робочого часу, трудових ресурсів, вища дисципліна, збільшується відповідальність кожного робітника за кінцеві результати роботи, цим і створюються умови для високопродуктивної праці.

Застосування бригадного підряду сприяє скріпленню зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці, поліпшенням використання виробничих фондів і робочого часу, зниженню виробничих затрат, підвищенню якості наданих послуг.

Оплата праці при бригадному підряді здійснюється щомісячно, загальна сума нарахованої заробітної плати йде на оплату праці робітників, на виплату інших доплат, встановлених діючим законодавством.

Різниця між фондом заробітної плати, створеному по нормативу за виконані роботи і фактично нарахованої заробітної плати утворює заохочувальний фонд, який розподіляється між членами бригади по

коефіцієнту трудової участі (КТУ). Преміювання за якісне і своєчасне виконання робіт, безперебійне обслуговування техніки здійснюється з фонду заохочування між членами бригади по КТУ, який затверджується рішенням трудового колективу.

Бригада лінійних монтерів виконує роботи по ремонту лінійно-кабельних споруд. Загальна кількість затрат праці становить 9120 людино-години на весь обсяг робіт. Крім того, за виконання виробничого завдання якісно в строк виплачується премія в розмірі 30 % нарахованої заробітної плати. Індивідуальні виплати в розрахунок фонду заробітної плати не входять і виплачуються з фонду заохочення.

Виходячи із затрат праці, визначених по розрахунку, необхідна чисельність бригади становить:

$$Ч = \frac{ЗП}{Ч_p \cdot K_{p.ч.} \cdot K_{нв} \cdot K_n}$$

де $ЗП$ – затрати праці на весь обсяг робіт, людино-години; $Ч_p$ – кількість робочих годин у плановому періоді, год.; $K_{p.ч.}$ – коефіцієнт використання робочого часу; $K_{нв}$ – коефіцієнт виконання норм часу; K_n – коефіцієнт зростання продуктивності праці.

$$Ч = \frac{9120}{240 \cdot 0,9 \cdot 1,05 \cdot 1,06} = 38 \text{ чол.}$$

Розрахунок економічного ефекту від введення бригадного підряду зводиться до визначення: чисельності умовно вивільнених робітників, росту продуктивності праці, економії фонду оплати праці, економії затрат праці.

При плані 30 обслуговувань в рік одержимо економію в сумі 3,3 тис. грн. Валовий прибуток збільшиться на 3,3 тис. грн, рівень рентабельності підприємства від наданих послуг зросте на 0,2 %.

Аналіз фонду оплати праці починається з використання фонду заробітної плати і закінчується в тому, щоб в'ясувати, як всі умови – тарифна система, виконання норм виробітку і завдань по якості надання послуг і якості обслуговування – відображаються на показниках використання фонду заробітної плати підприємства в досліджуваному періоді.

Оцінку використання фонду заробітної плати як і інших показників плану, прийнято подавати на основі порівняння звітної суми заробітної плати з плановим її фондом.

Дані використання фонду оплати праці порівнюємо з результатами виконання плану по обсягу наданих послуг і показниками якості. Для цього із суми звітної заробітної плати необхідно виділити ту частину, яка фактично відноситься на виплату премій із фонду оплати праці і фонду матеріального заохочення. Крім того, так як премії виплачуються за перевиконання норм виробітку і у відповідності дотримання норм якості, то до названих показників додають показники продуктивності праці, або дані про виконання норм виробітку і показники якості.

Приклад використання фонду оплати праці представимо у табл. 1.

Таблиця 1

Використання фонду оплати праці планового року у співставленні з показниками виконання плану обсягу наданих послуг і показників якості

Показники	Значення
Фонд оплати праці працівників, тис. грн	
- по плану	1307,5
- по звіту	1282,6
У % до плану	98,1%
Економія (+), тис. грн	24,9
Сума виплачених премій за 2008 рік, тис. грн	18,2
Обсяг наданих послуг, тис. грн	
- по плану	3259,7
- по звіту	3264,4
У % до плану	100,1%
Коефіцієнт якості планового року, в балах	4,3
Коефіцієнт якості 2008 року, в балах	4,2

Підприємство перевиконало план обсягу наданих послуг на 0,1 %. Плановий фонд оплати праці використаний на 98,1 %, підприємство отримало економію фонду оплати праці в сумі 24,9 тис. грн. Відбулося це у зв'язку із значним перевиконанням плану обсягу наданих послуг при високих якісних показниках роботи. За успішні результати роботи працівники одержують премії в сумі 18,2 тис. грн.

Неповне використання фонду оплати праці може виникати в результаті діючої економії тільки за умови, якщо воно супроводжувалося дотриманням встановлених норм якості (контрольних термінів, роботи без браку і інших). Якщо норми якості у зв'язку із втратами робочого часу не були порушені, про що говорить підвищення коефіцієнту якості по підприємству в цілому за плановий рік на 0,1 бал порівняно з

2007 роком, то таку економію і відповідно зниження собівартості послуг можна рахувати позитивним.

Зниження собівартості послуг на 24,9 тис. грн дає змогу збільшити валовий прибуток від 266,0 тис. грн до 290,9 тис. грн і рентабельність послуг складе 12,0 %, що на 1,2 % вище прорахованого.

Преміювання на підприємстві є одним із діючих засобів підвищення матеріальної зацікавленості працівників підприємства у покращенні результатів виробничої діяльності, являється цілком підвищення її ефективності.

З яких би джерел не нараховувалась і не виплачувалась премія, на підприємстві зв'язку якість являється основним критерієм оцінки його роботи.

Основна мета преміювання – стимулювання підвищення ефективності суспільної праці і матеріальне зацікавлення працівників в результатах виробничої діяльності. На підприємстві ця мета досягається нарахуванням і виплатою премій із фонду заробітної плати і фонду матеріального заохочення. Премії працівникам зв'язку виплачують за перевиконання норм виробітку, норм обслуговування, за виконання та перевиконання планових завдань. Ці премії виплачують залежно від дотримання вимог з якості. Тому аналізуючи використання преміальної частини фонду заробітної плати, потрібно співставити ці показники з показниками якості. Таке співставлення дасть можливість оцінити ефективність преміювання з точки впливу його на якісні показники підприємства (цеху, бригади, виробничого підрозділу).

Основними показниками якості роботи районного зв'язку є:

- 1) кількість заяв про пошкодження телефонного зв'язку на 100 тисяч апаратів;
- 2) процент пошкоджень, усунених в контрольні строки;
- 3) процент пошкоджень, усунених з порушенням контрольних строків;
- 4) процент непрацюючих телефонів-автоматів до загальної кількості перевірених автоматів;
- 5) збільшення відсотка задіяної вільної ємності в порівнянні з попереднім звітним періодом;
- 6) несвоєчасна корекція паспортів об'єктів лінійних споруд зв'язку;
- 7) наявність порушень строків подачі статистичної звітності по поточному і капітальному ремонту лінійних споруд.

Застосування виробничих упущень та додаткових показників преміювання, невиконання яких є підставою для зниження розміру премії працівникам Центру електрозв'язку №7 Хмельницької філії ВАТ "Укртелеком":

- 1) невиконання плану приросту основних телефонних апаратів до 20 % в квартал;
- 2) несвоєчасне та неякісне усунення пошкоджень з вини працівника до 30 % в місяць;
- 3) невиконання профілактичних робіт згідно з графіком до 10 % в місяць;
- 4) наявність несанкціонованих підключень з вини працівника до 100 % в місяць;
- 5) несвоєчасне усунення пошкоджень засобів зв'язку до 10 % в місяць;
- 6) невиконання обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, невиконання або відсутність планів роботи до 10 % в місяць;
- 7) порушення правил техніки безпеки, охорони праці та протипожежної безпеки до 20 % в місяць;
- 8) наявність обґрунтованих скарг при роботі з клієнтами до 100 % в місяць;
- 9) порушення строків здачі статистичної звітності до 20 % за кожен випадок;
- 10) недостовірність обліку, звітності, інформації до 100 % в місяць;
- 11) несвоєчасне і неякісне виконання наказів і розпоряджень до 10 % за кожен випадок;
- 12) наявність дисциплінарного стягнення, оголошення наказом до 100 % за місяць в якому здійснене;
- 13) порушення трудової дисципліни – прогули, поява на роботі в нетверезому стані до 100 % за кожен випадок.

Покращення рівня якості досягнуто за рахунок збільшення відсотку пошкоджень, які усунено в контрольні строки (99,12 %), зменшення відсотку непрацюючих телефонів-автоматів.

За 2008 рік працівники підприємства одержали премію за виконання плану приросту телефонних апаратів в сумі 4,6 тис. грн.

Більш активно впливає на результати роботи колективу і окремих працівників підприємства зв'язку фонд матеріального заохочення, що створюється з прибутку.

Аналізуючи преміювання працівників Центру електрозв'язку №7 Хмельницької філії ВАТ "Укртелеком" можна використати показники, що відображають величину премій із фонду заробітної плати і сумарну величину виплачених премій (табл. 2).

Приведені показники дають можливість одержати повну уяву про стан і використання фонду матеріального заохочення в системі преміювання і оцінити, як забезпечується дотримання принципу матеріального заохочення працівників в результатах своєї праці.

Висновки. Отже, запропонована система преміювання дає як економічний, так і соціальний ефект. Оцінка ефективності стимулювання в цілому проводиться по показникам, які характеризують індивідуальні досягнення працівників (виконання норм виробітку, показників якості роботи) і колективні досягнення бригад, змін, виробничих підрозділів, цехів, загальні досягнення по підприємству. Завдяки введенню показників, які дають змогу підвищити відсоток премій за виконання плану приросту телефонних апаратів,

до 60 % працівників мають змогу одержати додатковий заробіток. Сума премій складе 7,4 тис. грн. І хоча ми одержимо підвищення собівартості, та при збільшенні обсягу наданих послуг це можна рахувати позитивним.

Таблиця 2

Використання фонду заробітної плати і фонду матеріального заохочення на виплату премій

Назва показника	2006		2007		2008	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Преміювання працівників за виробничі результати роботи	98,2	72,7	127,6	76,0	4,6	7,7
Премія за виконання приросту телефонних автоматів	-	-	-	-	4,6	7,7
Премія за освоєння і впровадження нової техніки	1,7	1,3	1,7	1,0	3,9	6,5
Премія за введення в дію виробничих потужностей	1,3	1,0	0,7	0,4	4,7	7,9
Премія за сприяння винахідництву і раціоналізації	0,8	0,5	0,7	0,4	0,4	0,7
Матеріальна допомога працівникам	33,1	24,5	37,3	22,2	41,5	69,5
Загальна сума виплат	135,1	100	168,0	100	59,7	100

Соціальний ефект від запропонованої системи преміювання полягає в отриманні працівниками підприємства більших доходів, що дає змогу у більшій мірі задовольнити свої особисті потреби, покращити психологічний клімат у колективі.

Література

1. Бізюкова І.В. Кадри управління – підбір та оцінка. – М.: Економіка, 1998. – 212 с.
2. Завадский И., Червинская Л. Факторы мотивации персонала в менеджменте // Экономика Украины. – 1999. – №4. – С. 79 – 84.
3. Оганесян І.А. Управління персоналом організації- Мінськ: Профіт, 2000. – 257 с.
4. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент.-М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем», Издательство ЭКМОС, 1995. – 256 с.
5. Щекін Г.В. Теорія та практика управління персоналом. – Київ: Просвіта, 1996. – 296 с.

Надійшла 14.05.2009

УДК 658.012

В. О. ШИПУЛІНА, А. Б. ГРУШЕВИЦЬКА, Л. І. ПОЛЬНА
Хмельницький національний університет

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ЗА УМОВ ВИКОРИСТАННЯ ЛОГІСТИЧНОГО ПІДХОДУ

В статті розглядається сутність та можливості використання логістичних методів, що дозволяє підприємству організувати ефективне управління матеріальними потоками, доставку споживачу наперед визначеної кількості певного товару високої якості у найзручніший для замовника час, у чітко зазначене ним місце і з мінімальними витратами.

Essence and possibilities of the use of logistic methods are examined in the article; that allows an enterprise to organize an effective management of financial streams, delivery of beforehand certain amount of certain commodity of high quality for the user in the most comfortable for a customer time, in the place expressly marked by him and with minimum charges.

Сучасне зовнішнє середовище господарювання підприємств потребує адекватних підходів до управління системами, які реалізують операції з переміщення та зберігання в логістичному циклі. Інтерес до логістики зумовлений актуалізацією проблеми виживання та підвищення конкурентоспроможності в умовах ринку покупця, оскільки логістичний підхід є важливою складовою у забезпеченні адаптивності мікроекономічних систем.

Логістична діяльність підприємств як ефективна технологія господарювання комплексно охоплює планування і управління матеріальними та інформаційними потоками, включаючи не лише виробництво (рух потоків сировини, і матеріалів, комплектуючих та виробів під час їх виготовлення), але і сферу послуг з метою забезпечення конкурентоспроможності національної продукції на світовому ринку.