

сучасна практика: проведення аудиту системи винагороди. Особливо на увагу врахування непередбачених факторів. Наприклад, топ-менеджер, який упорався із кризою, заслуговує на винагороду.

Висновок: при проектуванні системи винагороди топ-менеджерів, на наш погляд, необхідно врахувати наступні концепції:

- обсяг матеріальних винагород топ-менеджерів як похідна довгострокової стратегії компанії, якості виконання і рівня повернення інвестицій акціонерам;
- зв'язок винагороди топ-менеджерів із ефективністю діяльності компанії;
- зв'язок базової винагороди топ-менеджерів із середньою заробітною платнею працівників;
- правового регулювання заробітної плати топ-менеджерів і формуванні та діяльності інституціональних органів (комітети, комісії винагороди), співпадання рівня винагород;
- впливу інституціональних інвесторів та інших акціонерів на рівень винагород топ-менеджерів.

Джерела та література

1. Армстронг М., Ситвенс Т. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / За наук. ред. Т.В. Герасимовой. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. –512с.
2. Булгаков С.Н. Православие. Очерки учения православной церкви. Киев. «Либидь», 1991, 237с.
3. Каплан Р., Нортон Д. Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес-среде преуспевают организации, применяющие сбалансированные системы показателей: Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп Бизнес», 2004.
4. Либерман Е.Г. План, прибыль, премия. // Правда.-1962.-9 сент.
5. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. / общ. Ред. и вступ. ст. В.И. Данилова – Данильяна. – М.: Прогресс, 1989. – 528с.
6. Чаран Р. Совет директоров: технологии успешной работы. Коллегиальное управление в современном бизнесе / Чаран Р.; пер. с англ. – М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2006. –312с.

Лужеренко М.М., Єфремова. А.О.

УДК 65. 290

ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Постановка проблеми. Незважаючи на значні наукові надбання у дослідженні підходів до формування й використання коштів на оплату праці, залишаються недостатньо аргументованими окремі аспекти цієї проблеми. Науковці розглядають цю проблему узагальнено, не застосовуючи нові підходи оплати праці у ринкових умовах.

Проблематика оплати праці в Україні характеризується також такими негативними тенденціями:

- внаслідок ринкових економічних реформ відбулися суттєві зміни в розмірах диференціації заробітної плати за галузями, видами економічної діяльності та всередині них;
- темпи зростання заробітної плати в сфері послуг (зокрема, фінансів, страхування та кредитування) перевищують темпи зростання у реальному секторі економіки[8].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми ринкових підходів до формування та використання коштів на оплату праці приділено значну увагу в наукових працях вітчизняних і зарубіжних вчених, а саме В. Бжезіна, В.Боброва [1], Т.Бутинець [2], Т.Макаровської [4], Ф.Міколяша, В.Шевчука [10]. Проблематика оплати праці турбує вчених – економістів та науковців як у фундаментальному, так і в прикладному напрямках досліджень. Різні точки зору та шляхи розв'язання пропонують Д. Богиня, В. Гончаров, О. Додонов, А. Колот та ін.

Мета дослідження. З урахуванням досягнень економічної науки та використання досвіду зарубіжної та національної практики виділити концепцію вдосконалення оплати праці, яка відповідатиме сучасним вимогам та сприятиме розв'язанню актуальних проблем підприємств у конкурентних умовах.

Основні результати досліджень. Однією з гострих проблем на підприємствах є взаємозв'язок мотивації праці та її оплати. Тому просліджується тісний зв'язок менеджменту та економіки підприємства. Вирішенням даної проблеми займаються як вітчизняні так і іноземні фахівці.

Внаслідок технічного прогресу й постійної зміни соціально-економічних умов це завдання відноситься до категорії "вічних". Будь-які зміни і вдосконалення в системі організації та оплати праці мають бути направлені на підвищення ефективності виробництва. Якщо це не відбувається, то енергія, витрачена на впровадження сучасних, високоефективних систем організації і оплати праці, витрачена даремно.

Розробляючи проект вдосконалення оплати праці на конкретному підприємстві, слід творчо вивчити досвід організації оплати праці в країнах з розвинутою ринковою економікою. Так, наприклад, у США для робітників існує декілька основних варіантів оплати праці [7].

Перший варіант - передбачає оплату праці по годинним ставкам за відпрацьований час при виконанні змінної норми виробки. Якщо ж норма не виконана протягом робочого часу, то робітник працює до виконання норми без додаткової оплати.

Другий варіант – передбачає введення двох або трьох тарифних ставок для кожного розряду, застосування яких обумовлене рівнем виконання норм.

Третій варіант – диференціація тарифних ставок у діапазоні 8–15 % відповідно до індивідуальної оцінки працівника. До того ж система диференціації робітників жорстко структурована. При цьому варіанті праця чітко нормується. Нормуванню праці всіх категорій персоналу приділяється велика увага, внаслідок чого рівень обхвату нормуванням постійно зростає.

Четвертий варіант ставить розмір оплати в залежність від числа освоєних спеціальностей і рівня кваліфікації по кожній з них.

Існує стійка система правил відносно оплати праці, суть якої полягає в наступному:

- оклад кожного працівника встановлюється індивідуально, незалежно від підвищення або зниження окладів інших працівників;
- один раз на рік оклади переглядаються;
- оклад повинен об'єктивно відображати заслуги працівника;
- новим працівникам платиться менше, оскільки незалежно від кваліфікації незнання обстановки зменшує віддачу.

У більшості західних компаній поширено три моделі стимулювання праці: Перша модель – беспрем'яльна, при якій функцію стимулювання праці виконує заробітна плата. Друга модель – прем'яльна. Вона передбачає виплати, величина яких пов'язана з розміром доходу або прибутку підприємства. Третя модель – прем'яльна, у якій розміри премій встановлюються з врахуванням індивідуальних результатів праці.

Останнім часом у зв'язку зі зростанням продуктивності праці все частіше використовуються системи групового преміювання працівників [7]:

- система "Скенлон", згідно з якою частина суми, заощадженої в результаті зниження у вартості продукції долі витрат на оплату праці (в порівнянні з нормативною), розподіляється між працівниками;
- система "Раккер" передбачає виплату частини коштів, заощаджених в результаті зменшення долі сукупних витрат на робочу силу у чистій продукції проти її нормативної величини;
- система "Імпрошейр" – працівники преміюються залежно від рівня виконання ними норм праці.

Результати реформування української економіки свідчать про негативні наслідки фактичного виходу держави зі сфери регулювання відносин у сфері оплати праці. Вже доведено, що рівні заробітної плати формуються не за складністю праці та її продуктивністю, а за галузями, особливо з монопольним ухилом.

Нових ринкових підходів потребує формування і використання коштів на оплату праці. Для цього потрібна нова модель управління працею, адже задоволення потреб людей відбувається тоді, коли вони в обмін на свою працю отримують гідну заробітну плату. Винагорода за працю безпосередньо повинна залежати від результатів усього колективу. Це буде ліквідувати проблеми для керівника при розподілі фонду оплати праці та премій. Справедливий розподіл фонду оплати праці має забезпечувати гнучка форма оплати праці. Ця форма оплати праці повинна сприяти зацікавленню кожного працівника підприємства у задовільних кінцевих результатах.

З метою аналізу і контролю формування та використання коштів на оплату праці необхідно досліджувати психологічні аспекти соціальної поведінки працівників. Т.Макаровська пропонує будувати багатofакторні моделі мотивації, які ґрунтуються на теоріях: 1) потреб – фізіологічних, соціальних, самовиявлення та поваги; 2) очікування – співвідношення витраченої праці, її результатів та нагороди, задоволення від отриманої винагороди; 3) справедливості – порівняння особистої винагороди із заохоченням інших працівників, які виконують аналогічну роботу [4].

Крім вище зазначеного, слід також приділяти значну увагу контролю за формуванням та використанням коштів на оплату праці. Виділяються такі види контролю:

- для аналізу інформації минулих подій – ретроспективний контроль;
- для аналізу інформації сучасних подій – поточний контроль;
- для аналізу подій майбутнього – перспективний [10].

Ретроспективний контроль відбувається після здійснення господарських операцій на основі економічних фактів, що не дає можливості вжити необхідні заходи, для своєчасного прийняття рішень.

Поточний контроль відбувається в процесі економічної діяльності підприємства, що дозволяє проводити постійний аналіз інформації та за необхідністю втручатися, виявляти помилки та вносити зміни.

Суть перспективного контролю полягає в тому, щоб надавати інформацію, яка буде передбачати доцільність та ефективність використання майбутніх заходів.

В умовах сьогодення важлива роль має відводитися саме поточному та перспективному контролю.

Б.Ф. Усач вказує, що поточний контроль виконує функцію запобігання незаконним діям і неефективному використанню коштів. Згідно з Б.Ф. Усачем, поточний контроль покладено на служби внутрішньогосподарського контролю. Автор зауважує, що внутрішньогосподарський контроль здійснюється власниками, бухгалтерськими та фінансовими службами[9].

Проблемі дослідження контролю велику увагу було приділено Т.Бутинець, яка зазначає, що організація контролю залежить не від його назви та класифікації, а від завдання власника створити адекватні умови для реалізації своїх можливостей кожним членом колективу [2].

У процесі контролю формування і використання коштів на оплату праці необхідно враховувати особистий трудовий внесок, частку кінцевого результату, частку в прибутку, доплати за прогресивні ідеї, тобто необхідно створити систему мотиваційних, управлінських та організаційних чинників, яка буде

спрямована на створення умов для виконання обов'язків кожним працівником і ефективної діяльності підприємства.

Також необхідно розробити штатний розпис, визначати рівень кваліфікації працівників, початкові умови для посади, а не граничну цифру премії чи окладу. Зарплата повинна мати нижню межу – оклад, але не мати верхньої. Таким чином, зарплата буде змінюватися, зважаючи на кінцеві результати, закладені в структурі.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Дослідження показали, що новий підхід до аналізу та контролю за формуванням, використанням коштів на оплату праці в ринкових умовах повинна забезпечувати:

- взаємозв'язок між рівнем заробітної плати та ефективністю прийняття управлінських рішень;
- відповідність винагороди кожного працівника безпосереднім результатам праці;
- мотивацію до якісної, ініціативної праці, яка буде розкривати потенціал працівника;
- об'єднання індивідуальних потреб працівника з колективним результатом, взаємозв'язок та співробітництво між відділами, підрозділами, спрямовані на кращий результат;
- справедливість, соціальну спрямованість і зменшення суб'єктивного чинника при розподілі додаткової оплати праці;
- покращення психологічного клімату в колективі, об'єднання інтересів власника, колективу, кожного працюючого та держави;
- оптимізацію витрат на заробітну плату за рахунок покращення кінцевих результатів;
- реформування діючої системи оплати праці на основі ефективних мотиваційних механізмів;
- можливість контролю не лише заробітної плати конкретного працівника, але і фонду оплати праці всього підприємства для можливості розробки політики оплати праці на перспективний період.

Для впровадження нових підходів аналізу та контролю формування, використання коштів на оплату праці необхідно запроваджувати інформаційні технології вищого рівня, які охоплюють повний інформаційний цикл – вироблення інформації (нових знань), їх передавання, обробка та цільове використання.

Джерела та література

1. Бобров В.Я. Основи ринкової економіки і підприємництва. / Бобров В.Я. – К.: Вища школа, 2003. – 719с.
2. Бутинець Т.А. Внутрішній контроль: Суть і зміст/ Бутинець Т.А. // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2008. – №2. – С. 31–43.
3. Безбатько. О. Удосконалення системи оплати праці / Безбатько. О., Манакіна В. // Справочник економіста. – 2007. – №12. – С. 70–71.
4. Макаровська Т.П. Економіка підприємства: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів./ Макаровська Т.П., Бондар Н.М. – К : МАУП, 2003. – 304 с.
5. Макеева Е. Бонусна система оплати праці / Макеева Е. //Справочник економіста. – 2007. – №9. – С.67–69.
6. Новіков В.М. Потрібна нова ідеологія зарплати / Новіков В.М.// Національна безпека і оборона. – 2005. – №1. – С.32.
7. Семко Л. Удосконалення оплати праці на промислових підприємствах /Семко Л.// Піп. –2003. –№4. – С. 135–136.
8. Синяєва Л.В. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи вирішення / Синяєва Л.В. //Регіональна економіка. – 2009. – №1. – С. 171–177.
9. Усач Б.Ф. Контроль і ревізія: Підручник. / Усач Б.Ф. – К.: Знання – Прес, 2004. – 253 с.
10. Шевчук Л.П. Ринкові підходи до формування і використання коштів на оплату праці та нова парадигма їх аналізу і контролю / Шевчук Л.П. //АПЕ. – 2009. – №5. – С. 249 – 255.

Мальцев А.А., Єфремова А.О.

УДК 658.155

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Прибуток відіграє головну роль у діяльності будь-якого підприємства, а також він є рушійною силою економічного і соціального розвитку як підприємств, так і держави в цілому. Для підприємницької структури він є основним джерелом інноваційного розвитку, реконструкції виробництва, покращення соціальних стандартів; прибуток є і метою, і результатом, і стимулом економічної безпеки.

Значимість прибутку викликає великий інтерес серед багатьох науковців і практиків. Вони пропонують різні терміни, показники і категорії, але досить часто їх використовують без відповідного пояснення і обґрунтування. У першу чергу, ця проблема стосується тих термінів і категорій, які характеризують фінансовий аспект визначення сутності прибутку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Виключна значимість прибутку для підприємств і держави в цілому є причиною такого інтересу стосовно цієї категорії у зарубіжній і вітчизняній економічній літературі.

На дану проблему у своїх працях звертали увагу такі автори, як І.А.Бланк, Н.І.Костіна, А.М.Поддерьогін, Магланерідзе А.С., Савицька Т.В., М.С.Амбрюгіна та багато інших.