



Рис.1. Дополнительное производство продукции за счет внедренных мероприятий.

Данный объем вина прогнозируется продать по цене 90 грн за дкл. Вино будет реализовываться через собственные магазины, а также на экспорт.

Расходы на закладку и досмотр за период 6 годов 1970 грн. Выручка на протяжении этого же периода будет составлять 22680 тыс.грн. То есть расходы полностью окупятся.

Источники и литература

1. Борисова В.А. Повышение конкурентоспособности предприятий АПК // Экономика АПК. – 2000. – №5. – С.75–79
2. Гончаренко В., Пантелеймоненко А. Маркетинговая стратегия обслуживающих кооперативов Полтавщины // Кооперативное продвижение. – 2000. – №7. – С.3.
3. Добрынин В.А. Экономика сельского хозяйства. – Г.: Агропромиздат, 1990. – 160 с.

Бурговая Е.Ю.

АНАЛИЗ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Введение. Каждая фирма стремится минимизировать стоимость ее рабочей силы, т.е. уровень зарплаты и другие зависящие от него издержки. Иначе говоря, должны быть соблюдены два условия: первое – отношения уровня зарплаты, выплачиваемой фирмой, к усилиям каждого работника, направленным на повышение своего заработка за счет роста производительности труда, должно стремиться к минимуму; второе – уровень зарплаты, выплачиваемой фирмой, должен быть выше или равен предельному уровню зарплаты каждого работника, ниже которого он отказывается работать.

Актуальность данной темы заключается в том, что заработная плата заинтересовывает в повышении качества труда, экономии ресурсов, полной реализации физических и интеллектуальных способностей работников.

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших инструментов, позволяющих рационально использовать рабочую силу. Грамотная политика в области оплаты труда позволяет повышать его производительность, а, следовательно, эффективность использования рабочей силы.

Анализ оплаты труда на предприятии состоит из следующих элементов: анализ использования фонда оплаты труда; факторный анализ.

Степень разработки. Совершенствование и анализ оплаты труда на предприятии в настоящее время является довольно актуальным вопросом. Разработке и исследованию этой проблемы посвятили свои работы такие авторы как Каркуленко Н., Чечетов М., Жадан И., Андрианова В. и многие другие.

Постановка проблемы. Работа по совершенствованию состава заработной платы должна быть направлена на усиление стимулирующей роли элементов, ее составляющих: ставок, окладов, премий, вознаграждений, надбавок и других выплат в достижении показателей, обеспечивающих выполнение предприятиями и организациями планов (прогнозов), договорных обязательств по поставкам продукции, повышению качества, росту производительности труда, экономии всех видов материальных, трудовых и финансовых ресурсов.

Результаты исследования. В условиях перехода к рыночной экономике особую роль приобретает стимулирование труда – совокупность материальных и моральных стимулов, создающих у работников заинтересованность в результатах труда.

Заработная плата является денежным выражением части совокупного общественного продукта, предназначенной для индивидуального потребления рабочими и служащими. Она возмещает затраты необходимого труда с учетом его количества и качества [1].

Таким образом, заработная плата является средством материального стимулирования и постоянного роста благосостояния трудящихся. С ее помощью устанавливают зависимость между мерой труда и его оплатой. Чем теснее связь между трудовым вкладом и размером заработной платы, тем эффективнее ее стимулирующая роль.

АНАЛИЗ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Анализ использования фонда заработной платы начинают с расчёта абсолютного и относительного отклонения фактической его величины от плановой.

Абсолютное отклонение ($\Delta\PhiЗП_a$) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда ($\PhiЗП_\phi$) с плановым фондом заработной платы ($\PhiЗП_{пл}$) в целом по предприятию, производственным подразделением и категориям работников:

$$\Delta\PhiЗП_a = \PhiЗП_\phi - \PhiЗП_{пл}.$$

Однако абсолютное отклонение рассчитывается без учёта степени выполнения плана по производству продукции. Учесть этот фактор поможет расчёт относительного отклонения фонда заработной платы ($\Delta\PhiЗП_{от}$).

Для этого переменная часть фонда заработной платы ($\PhiЗП_{пер}$) корректируется на коэффициент выполнения плана по производству продукции ($K_{пл}$). К переменной части фонда заработной платы относят зарплату рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты, сумму отпускных, соответствующую доле переменной зарплаты, другие выплаты, относящиеся к фонду заработной платы и которые изменяются пропорционально объёму производства продукции.

Постоянная часть оплаты труда ($\PhiЗП_{пост}$) не изменяется при увеличении или спаде объёма производства – это зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных. Относительное отклонение фонда заработной платы:

$$\Delta\PhiЗП_{от} = \PhiЗП_\phi - (\PhiЗП_{пер,пл} \times K_{пл} + \PhiЗП_{пост,пл}).$$

В процессе последующего анализа определяют факторы, вызвавшие абсолютное и относительное отклонения по фонду заработной платы.

В процессе анализа необходимо также установить эффективность использования фонда заработной платы.

Для расширенного воспроизводства получения необходимой прибыли и рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темп роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка работающих за период характеризуется его индексом ($J_{зп}$):

$$J_{зп} = \frac{\text{Средняя зарплата за отчетный период}}{\text{Средняя зарплата за базисный период}};$$

Изменение среднегодовой выработки определяется аналогично на основе индекса производительности труда ($J_{пр}$):

$$J_{пр} = \frac{\text{Средняя выработка отчетного периода}}{\text{Средняя выработка базисного периода}}.$$

Темп роста производительности труда должен опережать темп роста средней заработной платы. Для этого рассчитывают коэффициент опережения $K_{оп}$ и анализируют его в динамике:

$$K_{оп} = \frac{J_{пр}}{J_{зп}}.$$

Затем производят подсчёт суммы экономии (перерасхода) (Δ) фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты:

$$\pm \Delta = \PhiЗП_\phi \times \frac{J_{зп} - J_{пр}}{J_{зп}}.$$

В условиях высокой инфляции при анализе индекса роста средней заработной платы необходимо базисный показатель средней зарплаты скорректировать на индекс роста цен на потребительские товары и услуги [3].

Проанализируем использование фонда заработной платы и изменение среднего заработка работающих на примере предприятия «Общепит». Исходные данные возьмем из таблицы :

Название показателей	2005 год	2006 год
Среднесписочное количество всех рабочих в эквиваленте полной занятости всех лиц.	110	130
Фонд оплаты труда всех работников, тыс. грн.	654,7	763,0
Сумма налога с дохода физических лиц, которая была начислена из фонда оплаты труда всех работников, тыс. грн.	55,7	61,3
Среднесписочное количество штатных работников, лиц.	145,8	162,0
Фонд рабочего времени, за который начислена заработная плата рабочим (кроме временно неработоспособных) всего, чел.–час.	230526	256140
Из него отработано	210906	234340
Фонд оплаты труда штатных работников, тыс. грн.	678,3	753,7
Средняя заработная плата, грн.	495,0	489,0

Таким образом, получим:

$$1) \Delta\Phi\Phi_3 = 763 - 654,7 = 108,3;$$

$$2) J_{3л} = 489/495 = 0,97;$$

$$3) J_{лг} = 1933305/2538683 = 0,76;$$

$$4) K_{оп} = 0,76/0,97 = 0,78;$$

$$5) \pm \Delta = 763 \cdot \frac{0,97 - 0,76}{0,97} = 165,2.$$

В процессе анализа целесообразно рассчитать и сравнить в динамике или с межзаводскими данными такие показатели, как производство товарной продукции, сумму валовой прибыли на 1 грн. зарплаты.

Выводы и результаты. Повышение роста производительности труда, эффективности производства, улучшение качества продукции возможны только в результате заинтересованности труда работников. Предприятия смогут выжить, только овладев в полной мере механизмом стимулирования высокоэффективного труда. Основное место в системе стимулирования играет оплата труда [2].

Совершенствуя оплату труда работников в условиях перехода к рыночным отношениям, особенно следует обратить внимание на систему участия в прибылях. В целом эта система приемлема в наших условиях для активизации работы, укрепления кадров на предприятии.

В условиях рынка изменяются подходы в оплате труда: оплачиваются не затраты, а результаты труда.

Ключевым моментом в управлении персоналом является измерение или оценка труда. Если труд измерен, то распределение заработной платы сводится к простому арифметическому действию [4].

Важный момент, который должен решать любой руководитель – мотивация труда. Если на предприятиях нашей республики будут использоваться методы для заинтересованности и эффективности труда, КТУ работника будет гораздо выше.

В результате проведенного анализа использования фонда заработной платы и изменения среднего заработка работающих можно сделать вывод, что фонд оплаты труда по сравнению с плановым увеличился на 108,3 тыс. грн., средняя заработная плата за соответствующий период уменьшилась на 3%, выработка – на 24%, коэффициент опережения составил 0,78, что свидетельствует о снижении производительности труда, сумма экономии составила +165,2, что говорит о перерасходе средств на оплату труда.

Источники и литература

1. Жадан И. Держ. регул. підприємства: міфи та реальність. – К., “Економіка”, 2001.
2. Каркуленко Н. Как добиться повышения заработной платы // Заработная плата. Учет. Расчеты. Налоги. – № 21. – 2005.
3. Фатхутдинов Р.А. Организация производства. – М., 2002.
4. <http://www.rosugol.ru/jur/1100/gribin.html>

Гордеева М.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И РАБОТА С КАДРАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Вопросы кадровой политики на предприятии являются весьма актуальными, поскольку их решение оказывает влияние как на эффективность функционирования предприятия, так и на степень удовлетворенности трудом каждого сотрудника.

Проблемы работы с кадрами на предприятиях Украины исследовались многими учеными-экономистами, среди которых, в первую очередь, можно назвать Синяеву Л.В., Семко Л., Гагаринову В.Ф., Домбругову А. и др. Следует отметить, что рассматриваемая проблема трактуется авторами с различных точек зрения и охватывает различные стороны работы с персоналом. Вместе с тем, необходимо подчеркнуть, что многие вопросы кадровой политики в настоящее время еще не достаточно изучены. Так, вопросы работы с кадрами предприятия через коллективный договор в литературе практически не отражены.

Основными задачами рассмотрения поставленной в работе проблемы является выявление сущности кадровой политики на предприятии, поиск наиболее эффективных методов управления персоналом, которые отвечали бы интересам как самого предприятия, его руководства, так и работников, занятых на нем.

Главной целью написания данной статьи является поиск путей решения проблем кадровой политики предприятия через коллективный договор.

Основной задачей современной кадровой политики предприятия является обеспечение теперь и в будущем каждого рабочего места, каждой должности персоналом соответствующих профессий и специальностей и надлежащей квалификации.

Среди множества проблем, возникающих в процессе реализации кадровой политики, следует выделить те, которые в той или иной мере могут быть отражены в коллективном договоре:

- мотивация трудовой деятельности персонала;
- постоянный мониторинг безопасности труда;
- обеспечение социальной защищенности работников;
- реализация постоянных контактов между руководством и представителями трудового коллектива (профсоюзами).

Проведение мониторинга безопасности труда с целью достижения наилучших результатов в этой об-