

Дніпропетровський національний університет

Економіка: проблеми теорії та практики

Збірник наукових праць

Випуск 256

Том X

ДНУ
Дніпропетровськ
2009

УДК 336
ББК 65.01
Е 45

Друкується відповідно до постанови Вченої Ради
Дніпропетровського національного університету

Головний редактор:

д-р екон. наук, проф. *Анатолій Антонович Покотілов*

Редакційна колегія:

д-р фіз.-мат. наук *С. О. Смірнов*, д-р екон. наук *В. А. Ткаченко*,
д-р техн. наук *О. М. Марюта*, д-р екон. наук *Л. В. Попкова*,
д-р екон. наук *О. В. Ковальов*, д-р екон. наук *Я. Г. Берсуцький*,
д-р техн. наук *Ю. Д. Морозов*, д-р екон. наук *Г. О. Крамаренко*,
д-р екон. наук *О. С. Галушко*, д-р техн. наук *Р. Б. Тяп*, д-р екон. наук *В. В. Дорофійенко*,
д-р екон. наук *О. Й. Шевцова*, д-р наук з державного управління *М. Х. Корецький*

Рецензенти:

д-р екон. наук, проф. Дніпропетровського національного університету: *І. Л. Сазонець*;
д-р екон. наук, проф. Дніпропетровської державної медичної академії: *А. В. Батура*

Е 45 Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. —
Випуск 256: В 10 т. — Т.Х. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2009. — 272 с.

ISBN 978-966-8736-05-6

У збірнику аналізуються актуальні проблеми економіки.
Для студентів, аспірантів та викладачів вузів.

УДК 336
ББК 65.01

ISBN 978-966-8736-05-6

© Колектив авторів, 2009

Пугачов В.М. РИНОК ЗЕРНА В УМОВАХ КРИЗИ	2355
Макаренко П.М. РЕПУТАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА АПК: СТРУКТУРА ТА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ	2361
Бардадим М.В. ТОВАРНІСТЬ І РЕНТАБЕЛЬНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА ЗЕРНА В УКРАЇНІ	2369
Бондаренко С.П. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ РЕАЛІЗАЦІЄЮ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА	2379
✓ Томілін О.О., Мирошніченко А. О. НЕТРАДИЦІЙНІ ФОРМИ І СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ	2385 ✓
Ємець О.О., Ольховська О.В. ПРОГРАМУВАННЯ ТА ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДІВ РОЗВ'ЯЗУВАННЯ КОМБІНАТОРНИХ ОПТИМІЗАЦІЙНИХ ЗАДАЧ ІГРОВОГО ТИПУ	2392
Горохова О.И. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ КАТЕГОРИИ «КРИЗИС»	2397
Чеченева Э.Р., Усова А.В. ГЛОБАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ ФИРМ: КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО В МЕЖДУНАРОДНОМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ	2403
Паночишин Ю.М., Лисюк О.М., Паночишина І.Є. ОЦІНКА КРЕДИТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ-ПОЗИ- ЧАЛЬНИКІВ НА ОСНОВІ НЕЧІТКОЇ ЛОГІКИ	2412
Стефанів О.Б. ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА ЯЄЦЬ	2423
Прохорова В.В., Безугла Ю.Є. ФІНАНСОВА РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ЯК СКЛАДОВА ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	2428
Дроботя Я.А. ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ЗАПАСАМИ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	2433

Томілін О.О., Мирошніченко А. О.

Полтавська філія Європейського університету

**НЕТРАДИЦІЙНІ ФОРМИ І СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ
НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ**

У статті розглядаються нетрадиційні форми і системи оплати праці на підприємствах торгівлі. Досліджено теоретичні основи тарифної системи із застосуванням гнучкого графіку та безтарифна модель. Приведено приклад комплексної оцінки трудового внеску продавців на підприємстві торгівлі.

Ключові слова: заробітна плата, безтарифна модель, коефіцієнт кваліфікаційного рівня, комплексна оцінка трудового внеску.

I. Вступ

На сучасному етапі в Україні особливу актуальність у торгівельній галузі має проблема розробки якісної системи оплати праці, яка б забезпечувала для підприємства – підвищення ефективності протікання торгівельних процесів і, як кінцевий результат, максимізацію прибутку, для працівників – задоволення їх власних потреб за допомогою універсального фінансового інструменту. Проблемам оплати праці в сучасних умовах господарювання приділили увагу багато авторів. Науковці пропонують нові підходи до оплати праці і напрями вдосконалення діючих підходів з урахуванням розвитку економіки. Серед останніх досліджень потрібно виділити праці таких вітчизняних вчених, як Т. Карпова, М. Харченко, Т. Акименко, Н. Вачевська, М. Шевченко [1], С. Пакулін, В.Н. Грузина, А.В. Мешков [2], Завіновська Г.Т. [3], Ковальова В.М. [4], Калина Л.В.

В той же час, в останні роки у системі обліку і організації заробітної плати в Україні відбуваються значні зміни, які породжують необхідність доопрацювання і адаптації існуючих підходів до організації праці суб'єктів господарювання.

II. Постановка задачі

У відповідності до актуальності даної наукової проблеми і наявних наробітків вітчизняних авторів метою даної статті є дослідження теоретичних основ нетрадиційних форм і систем оплати праці та їх практичне застосування на підприємствах торгівлі.

III. Результати

На підприємствах торгівлі доцільно використовувати як відрядну, так і погодинну форми оплати праці. Основні переваги відрядної системи оплати праці працівників галузі торгівлі полягають в більший ступені зацікавленості кожного у зростанні товарообігу; дозволяє врахувати в розмірах розцінок значні коливання витрат праці і його напруженості; дає можливість постійно підвищувати заробітну плату на основі покращення рівня організації праці.

Погодинна система оплати праці застосовується для оплати праці керівників, а також на підприємствах, де за об'єктивних причин можливості росту товарообігу обмежуються або реалізуються товари підвищеного попиту чи товари, продаж яких недоцільно стимулювати.

У зв'язку з цим, на підприємствах торгівельної галузі можна запропонувати два види організації оплати праці:

- тарифна система із застосуванням гнучкого графіку;
- безтарифна модель.

На базі концепції тарифної системи із застосуванням гнучкого графіку вироблена модель заробітної плати, за якої розмір тарифу поставлений в залежність від результативності праці. Так, у рамках кожного кваліфікаційного розряду можливо встановити три тарифних ставки в залежності від обсягу реалізованих товарів: «низька» - при виконанні нижче 95% поставленого завдання; «нормальна» - середній рівень інтенсивності праці.; «висока» - при виконанні більше 105% завдання.

В сучасних умовах, на наш погляд, на підприємствах торгівлі було б доцільно застосовувати безтарифну модель. При застосуванні даної системи індивідуальна заробітна плата кожного працівника являє собою частку в заробленому усіма колективному фонді заробітної плати. Формула її розрахунку, може бути подана в такому вигляді:

$$ЗП_i = \frac{ФОТ_k \times K_i^{qv} \times КТУ_i \times T_i}{\sum_{i=1}^n (K_i^{qv} \times КТУ_i \times T_i)} \times ЗП_{\min}, \quad (1)$$

де $ЗП_i$ – індивідуальна заробітна плата (грн.);

$ФОТ_k$ – фонд оплати праці, що підлягає розподілу між працівниками (грн.);

K_i^{qv} - коефіцієнт кваліфікаційного рівня, привласнений i -му працівнику трудовим колективом у момент введення безтарифної системи оплати праці (у балах, частках одиниці або інших умовних одиницях);

$КТУ_i$ – коефіцієнт трудової участі в поточних результатах діяльності, що привласнюється i -му працівнику трудовим колективом, на період, за який проводиться оплата (у балах, частках одиниці або інших умовних одиницях);

T_i – кількість робочого часу, відпрацьованого i -м працівником у період, за який провадиться оплата (годин, днів);

n – кількість працівників, що беруть участь у розподілі фонду оплати праці (чол.).

Базуючись на методиці, яку розробили вітчизняні вчені, у практиці застосування безтарифних систем оплати праці склалися два основних підходи до визначення коефіцієнтів кваліфікаційного рівня:

- виходячи із співвідношень в оплаті праці, що фактично склалися в період, що передує безтарифній системі оплати праці;

- виходячи із співвідношень в оплаті праці, що впливають із чинних умов оплати праці робітників у період, що передує безтарифній системі оплати праці.

Формула розрахунку коефіцієнта кваліфікаційного рівня працівника через заробітну плату має такий вигляд:

$$K_i^{kv} = \frac{ЗП_i^{cp}}{ЗП_{min}} \quad (2)$$

де K_i^{kv} - коефіцієнт кваліфікаційного рівня, (у балах, частках одиниці або інших умовних одиницях);

$ЗП_i^{cp}$ - середня заробітна плата і-го працівника за достатньо довгий період (6 міс., 1 рік і т.д.);

$ЗП_{min}$ - середня заробітна плата працівника з найнижчим рівнем оплати за той же період (грн.).

Коефіцієнти кваліфікаційного рівня були нами згруповані за шістьма професійно-кваліфікаційними рівнями, приведеними у табл. 1

Таблиця 1.

Коефіцієнти кваліфікаційного рівня за професійно-кваліфікаційними групами.

Найменування кваліфікаційно-посадових груп	Привласнений коефіцієнт кваліфікаційного рівня
Керівник підприємства	2,19
Заступник керівника	1,88
Головний бухгалтер	1,56
Менеджер по торгівлі	1,40
Старші продавці-консультанти	1,19
Продавці консультанти	1,00

Встановлення коефіцієнтів кваліфікаційного рівня по визначених групах дає можливість об'єктивно визначити співвідношення в оплаті праці працівників, виходячи з їхніх функцій у торговому процесі.

Визначимо формулу розрахунку коефіцієнта кваліфікаційного рівня працівника торгівлі:

$$K_{ij}^{kv} = K_j^{cv} + K_j^{sm} + K_{ij}^{im} + K_{ij}^{nm}, \quad (3)$$

де j – приналежність характеристики до робочого місця;

i, j – приналежність характеристики до працівника, що працює на цьому робочому місці;

K_{ij}^{kv} – коефіцієнт кваліфікаційного рівня;

K_j^{zw} – коефіцієнт оцінки змінності – визначається співвідношенням суми доплат за роботу в дві, або три зміни стосовно базового розміру (тарифній ставці);

K_j^{zm} – коефіцієнт оцінки фактичних умов праці;

K_j^{im} – коефіцієнт інтенсивності праці – встановлюється в межах фактично сформованих розмірів виплат за суміщення професій і розширення зон обслуговування (від 30% до 50% тарифної ставки);

K_j^{nm} – коефіцієнт фахової майстерності – визначається виходячи із середніх сформованих розмірів доплат за фахову майстерність.

Другим елементом безтарифної системи оплати праці є коефіцієнт трудової участі працівника в поточних результатах торгової діяльності. На основі цього коефіцієнта відбувається дооцінка трудового внеску працівника в загальні результати праці підприємства. Комплексну оцінку трудового внеску працівників можна представити у вигляді формули:

$$L = 0.5 \times K_1 \times L_1 + K_2 \times L_2, \quad (4)$$

де L – комплексна оцінка трудового внеску робітника;

0,5 – коефіцієнт для посилення значимості оцінки складності результатів праці;

K_1 – коефіцієнт, що характеризує професійно-кваліфікаційний рівень;

K_2 – коефіцієнт, що характеризує складність виконуваних функцій;

L_1 – оцінка ділових якостей;

L_2 – оцінка поточних результатів праці.

Розглянемо на прикладі комплексну оцінку трудового внеску продавців на підприємстві торгівлі за звітний місяць.

На початковому етапі, розрахуємо коефіцієнт професійного рівня працівників за формулою:

$$K_1 = \frac{O + S + A}{0.85}, \quad (5)$$

де K_1 – коефіцієнт, що характеризує професійно-кваліфікаційний рівень;

O – оцінка освіти;

S – оцінка стажу роботи з фаху;

A – активність участі в системі неперервного підвищення професійної майстерності;

$0,85$ – максимальна бальна оцінка професійно-кваліфікаційного рівня.

Всіх атестованих працівників за критерієм освіти розподілимо на три групи, кожній із яких встановимо певну бальну оцінку: I група – середня спеціальна освіта (0,3 бала), II група – незакінчена вища освіта (0,35 бала), III група – вища освіта (0,5 бала).

Для визначення оцінки стажу роботи з фаху сформуємо таку залежність: до досягнення стажу до 5 років – 0,1 бала за кожний рік; від 5 до 10 років – 0,3 бала за кожний рік; при стажі 10 і більше років – 0,5 бала за кожний рік.

Важливу роль в оцінці професійно-кваліфікаційного рівня приділяється активній участі працівників у системі неперервного підвищення професійної майстерності. Для продавців-консультантів встановимо таку бальну оцінку: короткострокові курси або стажування – 0,1 бала; курси підвищення кваліфікації з видачею посвідчення про закінчення – 0,15 бала; навчання у ВУЗі – 0,2 бала.

Відповідно до розробленого механізму оцінки професійно-кваліфікаційного рівня одержуємо такі коефіцієнти для продавців підприємства торгівлі:

Продавець 1 має: освіта – вища (0,5 бала); стаж роботи за спеціальністю – 5 років (1,5 бала); посвідчення про підвищення кваліфікації на курсах – 0,15 бала.

$$K_1 = \frac{0,5 + 1,5 + 0,15}{0,85} = 2,53$$

Продавець 2 має: освіта – середня спеціальна (0,3 бала); стаж роботи за спеціальністю – 4 роки (0,4 бала).

$$K_1 = \frac{0,3 + 0,4}{0,85} = 0,82$$

Продавець 3 має: освіта – незакінчена вища (0,35 бала); стаж роботи за спеціальністю – 7 років (2,1 бала).

$$K_1 = \frac{0,35 + 2,1}{0,85} = 2,88$$

При атестації продавців-консультантів K_2 складності виконуваних функцій приймемо 0,5 бала.

Оцінку ділових якостей працівників здійснюємо за найбільш універсальними ознаками, що істотно впливають на індивідуальну продуктивність праці, морально-психологічний клімат у колективі, тобто на всю атмосферу трудового процесу і його практичні результати. Кожна ознака ділових якостей має чотири рівні прояву й оцінюється в балах: низький – 0,5 бала; середній – 1 бал; вище за середній – 2 бала; високий – 3 бала.

Розрахунок оцінки ділових якостей продавців-консультантів наведемо в таблиці 2

Таблиця 2.

Оцінка ділових якостей продавців-консультантів (L_1)

Ділові якості	Продавець 1	Продавець 2	Продавець 3
Професійна компетентність	1	0,5	1
Винахідливість і ініціатива	1	2	2
Уміння організовувати роботу	1	2	1
Відповідальність	1	2	1
Контактність	2	2	2
Почуття новизни	2	1	2
Емоційна витримка	2	2	2
Всього (L_1)	10	11,5	11

Визначимо бальні оцінки, що означають результати праці продавців-консультантів (див. табл. 3): низький – 0,7 бала; середній – 0,85 бал; вище за середній – 0,95 бала; високий – 1,05 бала.

Таблиця 3.

Оцінка результатів праці продавців-консультантів (L_2)

Результати праці	Продавець 1	Продавець 2	Продавець 3
Обсяг реалізованої продукції	0,70	1,05	1,05
Культура торгівлі	1,05	1,05	0,70
Всього (L_2)	1,75	2,10	1,75

Відповідно до проведених розрахунків визначимо комплексну оцінку кожного продавця-консультанта:

$$\text{Продавець 1} \quad L = 0,5 \times 2,53 \times 10 + 0,5 \times 1,75 = 13,53;$$

$$\text{Продавець 2} \quad L = 0,5 \times 0,82 \times 11,5 + 0,5 \times 2,10 = 5,76;$$

$$\text{Продавець 3} \quad L = 0,5 \times 2,88 \times 11 + 0,5 \times 1,75 = 16,72.$$

Фонд оплати праці продавців-консультантів за звітний місяць складає 4800 грн. і підлягає розподілу відповідно до комплексної оцінки якості роботи.

Загальна кількість балів, зароблена усіма продавцями-консультантами:

$$13,53 + 5,76 + 16,72 = 36,01$$

«Ціна» одного бала складає:

$$4800 \text{ грн.} : 36,01 = 133,30 \text{ грн.}$$

Фактична заробітна плата в результаті буде:

$$\text{Продавець 1} \quad 13,53 \times 133,30 = 1803,50 \text{ грн.};$$

$$\text{Продавець 2} \quad 5,76 \times 133,30 = 767,80 \text{ грн.};$$

$$\text{Продавець 3} \quad 16,72 \times 133,30 = 2228,70 \text{ грн.}$$

IV. Висновки

Підсумовуючи проведене дослідження, слід зазначити, що на підприємствах торгівлі в умовах ринкових відносин, на наш погляд, доцільно застосовувати безтарифну систему оплати праці, що має такі переваги:

1. Тісний зв'язок (повну залежність) рівня оплати праці працівників з фондом заробітної плати, що нараховується за колективними результатами роботи.

2. Присвоєння кожному працівнику коефіцієнтів, що комплексно характеризують його кваліфікаційний рівень і визначають його трудовий внесок у загальні результати праці за даними про попередню трудову діяльність працівника або групи працівників, які відносяться до кваліфікаційного рівня.

3. Присвоєння кожному працівнику коефіцієнтів трудової участі в поточних результатах діяльності, що доповнює оцінку його кваліфікаційного рівня.

Література

1. Шевченко М.С. «Мотиваційні аспекти організації системи оплати праці»// Всеукраїнська науково-технічна студентська конференція «Молода академія 2007»/ Нац. Металург. Акад.. України. – Дніпропетровськ, 2007. – с. 201-202
2. Мешков А.В. «Управління організацією оплати праці на підприємствах в Україні»/ / Научні труди ДонНТУ. Серія: економічна. – 2008. – №33-1. – с. 197-201
3. Завіновська Г.Т. «Економіка праці»: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
4. Ковальова В.М. «Економіка праці і соціально-трудові відносини»: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.