

чают их дважды в год – летом и зимой. Размер бонуса зависит от результатов деятельности компании; на мелких предприятиях он достигает 3, а на крупных – 4–6 месячных зарплат.

На заводе в качестве основы определения бонуса предложено взять сумму среднемесячной зарплаты работника за определенный отчетный период (квартал, полугодие, год), от которой по шкале устанавливается расчетная сумма бонуса. Шкала построена с учетом трех главных факторов, каждый из которых разделен на подгруппы. Указанными факторами являются: профессия, уровень квалификации и стаж работы. Учитывая значимость ключевых профессий на заводе (слесарей, механиков и др.), а также роль в организации производства линейных руководителей – мастеров, начальников участков и др. предусмотрено для данных категорий работников в шкале повышенные размеры бонусов. (25–30%) Для работников цехов производственных участков с особо интенсивным характером труда бонус предусматривается в 1,5 раза выше, чем для других профессий. Положение предусматривает прямую зависимость размера бонуса от уровня квалификации. Для профессионалов высокого класса (рабочих 4–6 разряда и выше, ведущих специалистов и руководителей) предполагается особая шкала, предусматривающая до(50%) больше других.

Еще один принципиальный момент: наряду со стажем и квалификации всё большую роль в общих результатах работы предприятия играет индивидуальный трудовой вклад. Поэтому действующим Положением предусматривается, что работникам, добившимся высоких результатов, проявившим инициативу и творческий подход в изыскании внутренних резервов роста производства и производительности труда, расширении рынков сбыта продукции и отмеченные различными формами морального поощрения, размер бонуса увеличивается в следующих размерах (награжденным орденами и медалями – на 40 %). К нерадивым работникам применяются меры материального воздействия. Не предполагается начислять бонусы тем, кто допустил нарушение трудовой и технологической дисциплины.

Традиционные системы оплаты труда, основанные на штатном расписании, базовых „должностных ставках” и зависящие от сложности выполняемой работы, противостоят новым подходам к управлению, поддерживая по своей сути бюрократические методы управления.

Таким образом, основными рекомендациями по повышению эффективности использования фонда оплаты труда могут быть следующие.

1. Установление оклада за компетенцию работника.

Системы оплаты труда, основанные на принципе „плата за компетенцию” увязывают базовую ставку согласно не занимаемой должности, а в соответствии со знаниями, умениями, личностными качествами и потенциалом работника.

Использование такого подхода позволяет организации быть более гибкой, так как работники поощряются за постоянное обучение и выполнение широкого спектра задач, а не только тех, что предписаны им должностными обязанностями. Оплата за компетенцию способствует воцарению в организации культуры обучения, открытости, причастности и вовлеченности персонала при принятии решения.

2. Установление оклада по конечному результату работы.

Принцип состоит в том, что работники, имеющие лучшие показатели и вносящие наибольший вклад в достижение целей предприятия, получают оклады значительно выше среднефирменных. Очевидно, что применение такого подхода к формированию окладов требует внедрение формирования целей и оценки достижения этих целей.

Выводы и предложения. Приняв решение о внесении изменений в систему оплаты труда, а именно в постоянную её часть, завод им. „С.М. Кирова” может использовать рассмотренные выше варианты для разработки собственного подхода к формированию окладов, а так же различных доплат и надбавок, как метод мотивации работников.

Источники и литература

1. Есько А. Мотивация и стимулирование труда // Экономика Украины. – 2002.
2. Лованов І. Про застосування у суспільній практиці понять форми і системи оплати праці // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С. 31.
3. Економіка підприємств. Підручник. Под ред. С.Ф.Покропивного. – Київ, 2000.

Михалун А.Н.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В условиях трансформации централизованно управляемой экономики в рыночную особое внимание должно быть уделено проблеме организации оплаты труда. Недооценка этой проблемы уже в настоящее время явилась одной из важных причин снижения эффективности производства и покупательной способности трудящихся, несправедливого распределения доходов и возрастания социальной напряженности в обществе.

Многие авторы, занимавшиеся изучением проблемы оплаты труда на предприятиях, утверждают, что достойная заработная плата является основой благосостояния человеческого труда, который честно живет на зарплату, получаемую за свой нелегкий труд, а роль государства сводится к обеспечению и защите прав на получение гражданами соответствующей выполненной работе заработной платы.

Целью данной работы является изучение проблем организации оплаты труда на предприятии, а также разработка рекомендаций, направленных на совершенствование системы оплаты труда в условиях перехо-

да экономики Украины к рыночным условиям хозяйствования.

Как рассматривали ранее ученые заработную плату раньше, чем цены на другие ресурсы, так как для большей части семейных бюджетов ставка заработной платы является самой важной ценой в экономике; это единственный (и большей частью главный) источник дохода. В действительности, около 3/4 национального дохода составляет заработная плата и жалование. Что является достоверным и ныне.

Основной целью при анализе заработной платы является то, чтобы: 1) найти механизм установления общего уровня ставок з/платы 2) показать, как определяются ставки заработной платы на конкретных рынках труда с применением нескольких репрезентативных моделей рынков труда; 3) проанализировать влияние профсоюзов на структуру и уровень заработной платы; 4) выяснить экономический эффект минимума заработной платы; 5) объяснить дифференциацию в заработной плате; 6) ввести и кратко рассмотреть понятие инвестирования в человеческий капитал.

Благодаря труду миллионов людей создается национальное богатство Украины, строятся современные самолеты, корабли, электровозы, производится электроэнергия, выращивается хлеб, выплавляется металл. В свою очередь, зарплата является источником пополнения Пенсионного фонда, а сбережения граждан на банковских счетах – главным инвестиционным ресурсом развития национальной экономики.

Заработная плата различается по странам, регионам, различным видам деятельности и индивидуумам. Ставки заработной платы значительно выше в Соединенных Штатах Америки, чем в Китае или Индии; также они в целом выше на севере и востоке США, нежели чем на юге страны; водопроводчики получают больше, чем сборщики хлопка, врач А может заработать вдвое больше, чем врач Б за такое же количество часов работы в другой местности. Ставки заработной платы также дифференцируются по полу и расовым признакам.

Данный метод есть метод дедукции. В этом разделе мы постараемся дать объяснения, почему общий уровень заработной платы в Соединенных Штатах Америки выше по сравнению с большинством зарубежных стран. Такое же объяснение применимо в целом и к региональной дифференциации заработной платы внутри других стран. Далее мы попытаемся проанализировать заработную плату с учетом рынков конкретных видов труда. И в том и в другом случае рассмотрение спроса и предложения даст наиболее плодотворный результат.

Общий, или средний, уровень заработной платы, как и общий уровень цен, является комплексным термином, содержащим в себе широкий диапазон различных конкретных ставок заработной платы. Это в целом нестрогое определение является удобной начальной точкой при сравнении и объяснении дифференциации заработной платы по странам и регионам. Статистикой отмечено, что общий уровень реальной заработной платы в США один из самых высоких в мире. Самым логичным объяснением этого является тот факт, что в Соединенных Штатах Америки спрос на труд выше по отношению к его предложению.

Закон Украины «Об оплате труда» от 10.09.96 (с изменениями) определяет термин «заработная плата» следующим образом: заработная плата – это вознаграждение, выраженное, как правило, в денежном эквиваленте, которое собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу. Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника и результатов его работы, а также хозяйственной деятельности предприятия, учреждения, организации и максимальным размером не ограничивается [1]. Вопросы государственного и договорного регулирования оплаты труда, прав работников на оплату труда и их защиты определяются Кодексом законов о труде, Законом Украины «Об оплате труда» и другими нормативно-правовыми актами.

Государство регулирует отношения по поводу оплаты труда путем установления минимального уровня заработной платы.

Важным шагом приближения к стандартам оплаты труда на Украине стало законодательное установление минимальной пенсии на уровне прожиточного минимума. Минимальная заработная плата – это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может осуществляться оплата за выполненную работником месячную, почасовую норму работы [1].

Оценивая нынешнее положение дел, необходимо отметить, что на предприятиях сохраняется стойкая позитивная динамика увеличения реальной заработной платы. Среднемесячная заработная плата почти в четыре раза больше прожиточного минимума для трудоспособного человека. Однако эта позитивная динамика не означает, что ситуация с уровнем оплаты труда на отечественных предприятиях удовлетворительная. Уровень заработной платы остается еще крайне низким, и если говорить о приближении к европейским стандартам жизни, то и уровень заработной платы постепенно должен приближаться к европейским стандартам. Разница в уровне оплаты труда в долларовом эквиваленте в развитых странах с рыночной экономикой в сравнении с Украиной значительна. Так, в США оплата труда выше оплаты труда на Украине почти в 12 раз, во Франции – 9 раз. Итак, европейская ориентация Украины требует значительных практических шагов на пути внедрения на Украине достойной зарплаты. В рейтинге зарплат, опубликованном Федерацией европейских работодателей, из 46 стран Украина занимает третье место с конца, опередив лишь Белоруссию и Молдавию.

Сейчас около 10,2 процента работников наших предприятий получают заработную плату на уровне минимального ее размера. За шесть месяцев 2005 года 36663 работающих, или 29,4 процента, получили доход на уровне 570 грн. и воспользовались социальными льготами. Убытки бюджета от предоставления льгот составили 10,3 млн. грн.

Государство обязано создать такие условия, чтобы работающий человек за счет оплаты труда обеспечивал достойную жизнь своей семье, а через социальное страхование – материальную поддержку в страхо-

вых случаях.

В создавшихся условиях необходимо незамедлительно выполнить ряд мер по совершенствованию оплаты труда на общегосударственном уровне – разработать единую тарифную систему, продумать и внедрить механизм равной оплаты труда за равный труд и т.д. Особое внимание должно быть уделено совершенствованию управления оплатой труда на уровне производственно-хозяйственных структур, которые в условиях перехода к рыночной экономике становятся основным звеном хозяйствования. Разработана научно-исследовательская работа, в которой обоснована новая концепция управления оплатой труда на предприятиях. В ее основу положены современные принципы организации оплаты труда, прогрессивная методология управления предприятием и его функциональными сферами деятельности, включая сферу мотивации, стимулирования и оплаты труда. Суть предложенных принципов организации оплаты труда на предприятиях сводится к следующему [2, с.183]:

- заработная плата, с одной стороны, должна выполнять свои традиционные функции: распределение части национального дохода в соответствии с количеством и качеством труда, обеспечение расширенного воспроизводства рабочей силы и роста уровня жизни трудящихся, создание материальной заинтересованности в результатах труда и т.д. С другой стороны, ей должны быть присущи и новые функции. Это, прежде всего, нацеленность экономических стимулов на предпринимательство и творчество, эффективную диверсификацию и нововведение, на повышение гибкости и приспособляемости предприятий к своему внешнему окружению – экономическому, научно-техническому, социально-экономическому и т.д.
- необходимо комплексное решение вопросов оплаты труда во взаимосвязи со всеми сферами производственно-хозяйственной деятельности и на всех фазах управления воспроизводством продукции, начиная с анализа, выработки стратегий и заканчивая их реализацией.
- оплата труда каждого конкретного работника должна отражать не издержки, связанные с оплатой определенной работы, а его вклад в повышение эффективности производственно-хозяйственной деятельности. Вместо заработной платы, в ее нынешнем понимании, за работником должно быть закреплено право на зарабатывание трудовых доходов, образуемых из всех источников прибавочного продукта (живой труд, средства производства, научно-технический фактор, коммерция, формы и методы хозяйствования, накопленный опыт).
- более высокая степень свободы товаропроизводителей требует перевода специалистов, управленческого персонала и трудовых коллективов структурных подразделений на хозяйственно-предпринимательские отношения и продажи их продукции или услуг предприятию на договорной основе.
- повсеместное распространение должна получить политика справедливой или так называемой "солидарной" оплаты труда, суть которой может быть сформулирована следующим тезисом: "равная заработная плата за равный труд". На практике это означает сокращение разрыва в уровнях оплаты труда работников различных предприятий, производств, выполняющих одинаковый объем работ в одинаковых условиях, независимо от уровня прибылей данных предприятий (производств).

Для воплощения в жизнь указанных принципов необходима эффективная методология управления предприятием, его функциональными сферами деятельности и хозяйственными подразделениями. В условиях проводимой конверсии производственной сферы и ее структурной перестройки, перехода на рыночные отношения нужна новая методология управления. В качестве такой методологии предлагается использовать стратегическое управление с ориентацией на рынок.

Источники и литература

1. Закон Украины «Об оплате труда» N 357/96–ВР от 10.09.96, с изменениями. Глава VII Кодекса Закона о Труде Украины, опубликованный на официальном сайте Верховной Рады Украины.
2. Жильченкова В.В., Ткаченко В.Н. О совершенствовании системы оплаты труда на предприятиях. Проблемы перехода к рыночной экономике / сб. научных трудов факультета экономики и менеджмента ДонГТУ. – Донецк, ДонГТУ, 1996-285 с.

Моисеев Д.В., Никитенко Т.В.

ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВОЙ ДИАГНОСТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Цель данной статьи – рассмотрение проблем финансовой диагностики на предприятии и путей их решения.

Для принятия решений по управлению в области производства, финансов, инвестиций и нововведений руководству нужна деловая постоянная осведомленность по соответствующим вопросам, которая является результатом отбора, анализа, оценки и концентрации исходной информации. Основной целью финансового анализа является получение небольшого числа ключевых (наиболее информативных) параметров, дающих объективную и точную картину финансового состояния предприятия, его прибылей и убытков, изменений в структуре активов и пассивов, в расчетах с дебиторами и кредиторами.

Анализ баланса и отчета о финансовых результатах – универсальный метод, применимый с различной степенью успешности в любых ситуациях. Однако надо представлять его ограничения. Актуальность данной статьи в том, что в ней выявлены и описаны данные ограничения, в каких случаях анализ не-