

11. Береславська О. І. Валютна політика України: теорія та практика : [монографія] / О. І. Береславська. - Ірпінь : НУДПСУ, 2010. - 329 с.

12. Белінська Я. В. Валютно-курсове регулювання: проблеми теорії і практики : [монографія] / Я. В. Белінська. - К., 2007. - 369 с.

N. Mazelyuh

THE CONCEPTION AND THE ALGORITHM STRUCTURE OF ORGANIZATIONAL-ECONOMIC MECHANISM REGULATION OF UKRAINIAN FINANCIAL MARKET

The necessity of national financial markets regulation is generalized in the context of adopting new world economic and financial arrangement regulations. The Ukrainian financial market is determined to require new qualitative regulation mechanisms. The new conceptual approach to the problem of Ukrainian financial regulation mechanism is formed. The algorithm of organizational economic mechanism and its regulation are developed.

Key words: financial market, regulation, supervision, mechanism, economics, supply, demand, financial instruments.

© Н. Мацелюх

Надійшла до редакції 18.11.2010

УДК 658.012:622

МЕТОДИ ОБҐРУНТУВАННЯ РОЗМІРІВ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ КОРПОРАТИВНИХ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ РОЗРАХУНКУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЕКОЛОГІЧНИХ КОЕФІЦІЄНТІВ

ВІКТОРІЯ ПАВЛОВСЬКА,

аспірант Донецького університету економіки та права

У статті обґрунтовано перелік індивідуальних екологічних коефіцієнтів працівників машинобудівних корпоративних підприємств. Розраховано зведений екологічний коефіцієнт та наведено метод його застосування для розрахунку частки індивідуальної заробітної плати та премії. Доведено переваги коефіцієнтного методу визначення величини екологічної надбавки до заробітної плати працівників корпоративних підприємств машинобудування над нормативним методом розрахунку.

Ключові слова: екологічні коефіцієнти, екологічна безпека, екологічна надбавка, корпоративне підприємство, заробітна плата, преміальні виплати.

Постановка проблеми. Основним результатом фінансово-господарської діяльності підприємства, а отже, і показником ефективності його роботи, є прибуток (оподаткований і чистий). Джерелом утворення прибутку виробничого підприємства виступає обсяг валового доходу (виручки від реалізації). Таким чином, приріст прибутку підприємства забезпечується збільшенням загального обсягу валового доходу підприємства. На приріст прибутку впливає зниження суми й рівня валових витрат підприємства. До

складу валових витрат віднесені витрати, що включені до собівартості, операційні витрати, витрати, які пов'язані з іншою діяльністю. Витрати з оплати праці є складовим елементом собівартості. Серед економічних елементів і статей витрат, із яких складається собівартість продукції, найбільшу частку складає заробітна плата.

Господарювання в умовах ринкових відносин передбачає, що заробітна плата працівників не тільки має відповідати трудовому внеску кожного з них, але

№ 7 (107) листопад-грудень 2010 р.

й співвідноситися з кінцевими результатами діяльності підприємства. Це означає, що принцип матеріального стимулювання має застосовуватися більш конкретно. Особливо це стосується стимулювання еколого-економічної діяльності працівників. Підприємства машинобудівного сектора виступають активними забруднювачами навколишнього середовища, що обумовлено специфікою виробництва, і, відповідно, мають високий рівень екологічної небезпеки. Таким чином, еколого-економічна діяльність працівників розглядається, з одного боку, як поточна операційна діяльність в екологічно небезпечних умовах праці, з іншого - як практична діяльність із забезпечення екологічної безпеки виробництва.

Процес стимулювання такої діяльності передбачає визначення фіксованого розміру окремої надбавки в структурі заробітної платні. В умовах машинобудівних корпоративних підприємств заробітна плата має такі складові елементи та структуру - посадовий оклад (65 %); надбавка за шкідливі умови праці (15 %); відрядний приробіток (5 %); відпусткові (10 %); інші доплати, що передбачені трудовою угодою як обов'язкові (5 %). З наведених даних видно, що екологічних надбавок за вказаними напрямками еколого-економічної діяльності не передбачено. Необґрунтованими залишаються також розмір надбавки за шкідливі умови праці та методичний підхід щодо його обґрунтування. Проте корпоративний статус підприємств не обмежує можливості диференціації екологічних надбавок та методів розрахунку їх значень.

Аналіз досліджень та публікацій з окресленої проблеми. Проблемам матеріального стимулювання працівників підприємств в умовах організації еколого-економічної діяльності присвячено наукові праці С. Гребьонкіна, В. Костенко, В. Павлиша, С. Топчія, Г. Астапової, К. Астапової, Д. Лойко, Р. Марра, Г. Шмідта, Н. Волик та інших вітчизняних та зарубіжних науковців. Результати досліджень указаних авторів можна розподілити за такими напрямками: 1) теоретичні основи стимулювання еколого-економічної діяльності підприємств; 2) фінансування еколого-економічної діяльності підприємств; 3) управління еколого-економічною діяльністю підприємств. У рамках першого напрямку проведені дослідження С. Гребьонкіна, В. Костенко, В. Павлиша, С. Топчія, Г. Астапової, які сформулювали загальні принципи та методи матеріального стимулювання еколого-економічної діяльності підприємств, але не відзначили галузевої специфіки підприємств та не визначили сутності еколого-економічної діяльності працівників підприємств [5]. Проблеми та методи фінансування екологічних заходів розкрито в дослідженнях Н. Волик [2, 3]. Проте в них не визначено методичних підходів щодо фінансування еколого-економічної діяльності працівників машинобудівних корпоративних підприємств. Застосування положень менеджуральної теорії до умов організації еколого-економічної діяльності є в дослідженнях Г. Астапової, К. Астапової, Д. Лойко, Р. Марра, Г. Шмідта [1, 4], присвячених управлінню персоналом корпоративних підприємств. Але дослідники не наголошують на галузевій специфіці еколого-економічної діяльності працівників підприємств машинобудівної галузі.

Метою дослідження є формування нового методичного підходу до обґрунтування величин виплат працівникам корпоративних підприємств машинобудівно-

го сектора на основі встановлення індивідуальних екологічних коефіцієнтів. Для досягнення цієї мети необхідно обґрунтувати перелік індивідуальних екологічних коефіцієнтів та розрахувати зведений екологічний коефіцієнт; навести метод застосування значення зведеного екологічного коефіцієнта для розрахунку частки заробітної плати та премії; довести переваги коефіцієнтного методу визначення величини екологічної надбавки над існуючим нормативним.

У процесі дослідження використано методи економічного аналізу та синтезу, логічного узагальнення результатів, експертних оцінок, прямого опитування.

Виклад основного матеріалу. У зв'язку з необхідністю визначення ступеня екологічної небезпеки участі кожного працівника у створенні чистого доходу підприємства пропонується використання таких коефіцієнтів:

К_{ре} - коефіцієнт трудової участі залежно від рівня відповідальності в умовах екологічної небезпеки. Особливою визначення цього коефіцієнта є посадові оклади працівників підприємства, відповідальних за екологічну безпеку та безпеку праці. Найнижчий із них приймається за "1". Індивідуальні коефіцієнти розраховуються розподілом решти окладів на найнижчий;

К_{ст} - коефіцієнт трудової участі залежно від стажу роботи на підприємстві працівника, що діє в шкідливих умовах праці. Найменший стаж роботи на підприємстві приймається за "1", розрахунок цього коефіцієнта аналогічний попередньому;

К_с - коефіцієнт трудової участі залежно від складності умов роботи з огляду на екологічну безпеку й безпеку життєдіяльності. Значення цього коефіцієнта визначається за такими самими критеріями, як і надбавка до зарплати "за шкідливість". Усі умови праці за ступенем відсутності гарантій безпеки поділяються на три групи: гарантія повністю відсутня з об'єктивних або суб'єктивних причин; є часткова гарантія; є повна гарантія. Значення коефіцієнта відповідають у балах 2; 1 і 0.

К_{лпр} - коефіцієнт трудової участі залежно від можливості отримання професійно- та виробничообумовлених захворювань. Значення цього коефіцієнта встановлюється аналогічно визначенню розміру регресійних виплат. Найвища виплата пов'язана з отриманням групи з інвалідності. Бали призначаються згідно з групами: I - 6 б., II - 5 б., III - 4 б. Хронічні захворювання з частими загостреннями, які потребують регулярної госпіталізації, оцінюються трьома балами, які не потребують регулярної госпіталізації - двома балами. Нетяжкі та разові захворювання, що виникли на екологічно небезпечному виробництві, оцінено в 1 б.;

К_{та} - коефіцієнт трудової участі залежно від прояву творчої (інноваційної) активності працівників. У цьому випадку виявляються критерії творчої активності:

- 1) застосування (або спроби застосування) нових підходів і методів у роботі, наявність пропозицій з удосконалення виконуваної роботи (цей критерій може застосовуватися до працівників, що мають пропозиції з вирішення екологічних проблем в умовах підприємства);
- 2) наявність позитивних відгуків про еколого-економічну діяльність працівника від незацікавлених у цьому осіб із певним рівнем фахових знань;

К_{со} - коефіцієнт трудової участі за ступенем орієнтації працівника в різних ситуаціях, що виникають в процесі екологічно небезпечної діяльності. Коефіцієнт визначається на основі класифікації ситуацій.

Загальна кількість ситуацій класифікується залежно від:

- 1) результату виходу з ситуації, що склалася, із ситуації з позитивним і негативним результатом;
- 2) самостійності вирішення проблеми, що продиктована ситуацією, у ситуаціях із самостійним рішенням проблеми і ситуаціях, вихід із яких був досягнутий за допомогою керівників та працівників;
- 3) ступеня складності ситуацій - складні, середньої складності й прості.

Ступінь складності встановлюється залежно від специфіки еколого-економічної діяльності на самих машинобудівних підприємствах. Отже, показник трудової участі розраховується як сума отриманих коефіцієнтів, виходячи з ознак класифікації ситуацій.

Коефіцієнт результативності ситуацій:

$$K1 = (\text{кількість ситуацій із позитивним результатом} / \text{загальна кількість ситуацій}) \quad (1)$$

Коефіцієнт самостійного вирішення ситуаційної проблеми:

$$K2 = K2.1. + K2.2. \quad (2)$$

де $K2.1.$ = (кількість ситуацій, вихід із яких був знайдений самостійно / загальна кількість ситуацій); (3)

$K2.2.$ = (кількість ситуацій, вихід із яких був знайдений самостійно / кількість ситуацій з позитивним результатом). (4)

Коефіцієнт складності ситуацій:

$$K3 = K3.1. + K3.2. + K3.3 \quad (5)$$

де $K3.1.$ = (кількість складних ситуацій / загальна кількість ситуацій) (6)

$K3.2.$ = (кількість складних ситуацій / кількість ситуацій із позитивним результатом) (7)

$K3.3$ = (кількість складних ситуацій / кількість ситуацій, вихід із яких був знайдений самостійно) (8)

Коефіцієнт трудової участі за ступенем орієнтації в різних ситуаціях в ході виконання роботи:

$$Kco = K1 + K2 + K3. \quad (9)$$

Зведений екологічний коефіцієнт трудової участі працівників визначається за формулою:

$$EKzvi = Kpv + Kct + Kc + Knp + Kta + Kco \quad (10)$$

Критерії коефіцієнта творчої активності й показники доповнень коефіцієнта ступеня орієнтації в різних ситуаціях визначаються не за фактичними даними (за винятком критерію - наявність позитивних відгуків про виконану роботу в разі збереження письмових свідчень), а на основі суб'єктивної думки адміністрації (керівництва) і незалежних спостерігачів або експертів, які можуть бути запрошені з товариства споживачів, у вигляді атестації працівників. Бальна оцінка критерію застосування нових методів і способів удосконалення роботи визначається на основі аналізу результатів діяльності працівника з удосконалення виконаної роботи або виявлення цінності пропозицій працівника із цього питання, які були винесені на роз-

гляд. Атестаційна комісія використовує двобальну систему. Виявлена цінність кожної дії або представленої пропозиції приймається за 1. Відсутність фактів дій з метою вдосконалення роботи, а також обґрунтованих пропозицій оцінюється в 0 балів.

Дані для розрахунку коефіцієнта ступеня орієнтації в різних ситуаціях розробляються атестаційною комісією у формі ситуаційних питань відповідно до посадових інструкцій з виділенням групи складних питань. Ступінь результативності й самостійного вирішення ситуацій визначається при відповідях.

Запропонована система коефіцієнтів може бути зміненою, доповненою або скороченою залежно від особливостей виробництва, фінансово-господарських можливостей підприємства й стану системи екологічної безпеки.

Уживання зведеного екологічного коефіцієнта трудової участі для визначення індивідуальних сум заробітної плати можливе на основі використання формули:

$$\Sigma \Pi_i = \left(\frac{\Phi ОП}{r} \times \overline{EKzvi} \right) \times EKzvi, \quad (11)$$

де $\Sigma \Pi_i$ - індивідуальна сума частини заробітної плати - доплати за шкідливі умови праці;

$\Phi ОП$ - загальна величина фонду оплати праці всіх працівників підприємства;

r - кількість працівників підприємства;

\overline{EKzvi} - середній зведений екологічний коефіцієнт трудової участі працівників підприємства;

$EKzvi$ - зведений екологічний коефіцієнт трудової участі окремого працівника підприємства.

Середній зведений екологічний коефіцієнт трудової участі визначається як відношення суми зведених коефіцієнтів трудової участі всіх працівників до загальної кількості працівників:

$$\overline{EKzvi} = \frac{\Sigma EKzvi}{r} \quad (12)$$

Тоді формула матиме вигляд:

$$\Sigma \Pi_i = \left(\frac{\Phi ОП}{\Sigma EKzvi} \right) \times EKzvi. \quad (13)$$

Застосування коефіцієнтного методичного підходу до визначення розміру заробітної плати працівників машинобудівного підприємства розповсюджується на величину доплати за шкідливі умови праці, а не на інші складові суми основної заробітної плати.

Це ж стосується також чистого прибутку машинобудівного корпоративного підприємства. Ідеться про його частину, котра утворюється внаслідок розподілу в складі прибутку на споживання, у вигляді фонду преміальних виплат за досягнення та посилення екологічної безпеки. Відсотковий розмір прибутку, спрямований на сплату зазначеної екологічної премії, визначається за корпоративним принципом шляхом згоди більшості власників за результатами голосування на загальних зборах учасників корпорації, що регламентовано законодавством. Розподіл коштів фонду преміальних виплат за досягнення та посилення екологічної безпеки доцільно здійснювати за формулою, яка аналогічна формулі 13 і має вигляд:

$$\Sigma E\Pi_i = \left(\frac{\Phi ПЕБ}{\Sigma E K_{3vi}} \right) \times E K_{3vi} , \quad (14)$$

де $\Sigma E\Pi_i$ - індивідуальна сума екологічної премії;
 $\Phi ПЕБ$ - загальна величина фонду преміальних виплат за досягнення та посилення екологічної безпеки.

Таким чином, працівники машинобудівних підприємств, що зайняті еколого-економічною діяльністю, матимуть різні суми екологічних надбавок та премій, обумовлені різними значеннями індивідуальних зведених екологічних коефіцієнтів трудової участі.

Використання коефіцієнтного методу розрахунку величин індивідуальних екологічних виплат (надбавок, премій) над нормативним має декілька переваг. По-перше, ліквідується зрівнювальний підхід до визначення розмірів виплат, що, у свою чергу, сприяє зростанню матеріальної зацікавленості відповідних працівників екологічних служб в активізації діяльності з підвищення екологічної безпеки.

По-друге, враховується дієвість та активність працівників машинобудівних підприємств у напрямі досягнення й підвищення екологічної безпеки, що забезпечує реалізацію принципу соціальної справедливості шляхом встановлення залежності сум екологічних виплат працівників від результатів їх еколого-економічної діяльності.

Висновки

За результатами проведеного дослідження запропоновано методичний підхід до обґрунтування величин виплат працівникам корпоративних підприємств машинобудівного сектора на основі встановлення індивідуальних екологічних коефіцієнтів. Суть цього підхо-

ду полягає в установленні залежності суми екологічних виплат, що здійснюються на користь працівників екологічних служб підприємств, від результативності їх діяльності з підвищення екологічної безпеки. Зведений екологічний коефіцієнт розраховується як прикінцева сума індивідуальних коефіцієнтів, які визначаються бальним методом як відношення суми балів за кожним видом еколого-економічної діяльності окремого працівника до загальної суми балів усіх працівників. Практична цінність проведеного дослідження полягає в подальшому використанні його результатів у процесі обґрунтування корпоративного механізму еколого-економічної діяльності працівників машинобудівних підприємств.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Астапова Г. В. Организационно-экономический механизм корпоративного управления в современных условиях реформирования экономики Украины : [монография] / Г. В. Астапова, Е. А. Астапова, Д. П. Лойко. - Донецк : ДонГУЭТ, 2001. - 520 с.
2. Волик Н. Г. Екологічний аудит в процесі прийняття рішень про господарську діяльність / Н. Г. Волик // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Фінанси і кредит. - 2002. - № 2. - С. 49-53.
3. Волик Н. Г. Фінансування екологічної діяльності в Україні / Н. Г. Волик // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. - 2003. - № 2. - С. 24-28.
4. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / [под науч. ред. проф., д-ра Р. Марра, д-ра Г. Шмидта]. - М. : Изд-во МГУ, 1997. - 480 с.
5. Шляхи удосконалення еколого-економічної діяльності підприємств / [С. С. Гребьонкін, В. К. Костенко, В. М. Павлиш, С. Є. Топчій, Г. В. Астапова]. - Донецьк : ВІК, 2009. - 223 с.

V. Pavlovs'ka

METHODS OF GROUND OF SIZES OF PAYMENTS TO WORKERS OF CORPORATE MECHANICAL ENGINEERING ENTERPRISES ARE ON BASIS OF CALCULATION OF INDIVIDUAL ECOLOGICAL COEFFICIENTS

The list of individual ecological coefficients workers of machine-building corporate enterprises is reasonable in the article. The erected ecological coefficient is expected and means over of application of his value are brought for the calculation of part of individual salary and bonus. Advantages of coefficient of method determination of size of ecological raise are logically well-proven to the salary of workers of corporate enterprises of engineer above the normative method of calculation.

Key words: ecological coefficients, ecological safety, ecological raise, corporate enterprise, salary, bonus payments.

© В. Павловська

Надійшла до редакції 26.11.2010