

8. Савченко В.Д. Організація сільськогосподарських підприємств ринкової орієнтації з основами загального вчення про підприємництво / В.Д. Савченко. – Х.: Харк. держ. ун-т ім. В.В. Докучаєва, 1996. – 253 с.
9. Україна і світове господарство: взаємодія на межі тисячоліть / А.С. Філіпенко [та ін.]. – К.: Либідь, 2002. – 470 с.
10. Устойчивое развитие: теория, методология, практика: учебник / под. ред. Л.Г. Мельника. – Сумы: Унив. кн., 2009. – 1230 с.

УДК 005.955:331.2

Корнілова О.В., канд. екон. наук, доц. (ДонНУЕТ, Донецьк)

СПІВВІДНОШЕННЯ ЗМІННОЇ ТА ПОСТІЙНОЇ ЧАСТКИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

У статті подано дослідження оптимального співвідношення постійної та змінної частки заробітної плати та залежності змінної заробітної плати від впливу внутрішніх факторів діяльності підприємства.

Ключові слова: *змінна частка, постійна частка заробітної плати, фактори, премія, винагорода, стимулювання праці.*

Для будь-якого підприємства обсяги діяльності та дохід залежить від реалізації маркетингової та збутової політики. Одним з інструментів підвищення ефективності роботи підприємства, оптимізації збуту є розробка систем оплати праці, заснованих на залежності змінної частки оплати праці від кінцевих результатів діяльності підприємства.

Перебільшення постійної частки в заробітній платі, з одного боку, забезпечує стабільність особистого складу та дисципліну праці на підприємстві, а з другого боку, знижує ініціативність персоналу.

У тому випадку, коли на підприємстві питома вага змінної частки заробітної плати вище, ніж постійна, тоді виникають труднощі з плануванням фонду оплати праці, збільшується плинність працівників на підприємстві. Саме цим обумовлена необхідність для кожного підприємства розраховувати свій варіант співвідношення постійної та змінної частки заробітної плати, що дозволило б найкращим чином урахувати потреби та можливості як працедавців, так і працівників.

На сьогодні, коли більшість підприємств використовують матеріальне стимулювання засноване на чіткому визначенні постійної та змінної суми заробітної плати, для наукових досліджень з проблем ефективності співвідношення постійної та змінної частки заробітної плати є невирішеність низки питань, їх багатоаспектність і дискусійний характер.

Питання змісту постійної та змінної частки оплати праці, а також ефективності застосування різноманітних форм оплати праці та особливостей використання в ринкових умовах висвітлені у працях таких вчених як: Г. Дислер, А.М. Колот, Генкін, Д.Р. Ушакова, В.П. Пономарьова.

Проте слід відзначити необхідність подальшого розвитку отриманих вченими результатів.

Метою дослідження є проведення теоретичного аналізу змісту постійної та змінної частки фонду заробітної плати та факторів, що впливають на їх обсяги.

Постійна частина заробітної плати представлена виплатами з фонду основної заробітної плати підприємства, а саме сумою тарифних ставок робітникам і окладів службовцям. Вона визначається помноженням тарифної ставки (окладу) за годину праці на відпрацьований час.

Постійна частина фонду оплати праці залежить від двох факторів: середньооблікової кількості працівників-погодинників і середнього заробітку за аналізований період.

Середній заробіток, у свою чергу, залежить від кількості відпрацьованих днів у середньому одним працівником за аналізований період, середньої тривалості робочого дня та середньогодинного заробітку.

Постійну частку фонду заробітної плати можна представити таким чином:

$$ПФЗП = Ч \times Д \times Т \times ГЗП, \quad (1)$$

де $Ч$ – середньооблікова кількість працівників;

$Д$ – кількість відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік;

$Т$ – середня тривалість робочого дня;

$ГЗП$ – середньогодинна зарплата одного працівника.

Виходячи з цієї моделі, можна визначити вплив інших вищеназваних факторів на зміну постійної частини фонду зарплатні:

- зміни кількості відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік;
- зміни середньої тривалості робочого дня;
- зміни середньогодинної зарплатні одного працівника;
- зміни кількості відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік.

У таблиці 1 подані розрахунки факторів впливу на постійну частку заробітної плати працівників підприємства.

Змінна частина заробітної плати – це додаткова персоніфікована винагорода, що залежить від кількості та якості праці робітників і результатів діяльності підприємства в цілому. За своєю природою змінна частина заробітної плати близька до додаткового фонду оплати праці. Виплати змінної частини заробітної плати встановлюються індивідуально для кожного працівника окремо, залежно від якості виконаної роботи або наданої послуги. Тому використання трудових ресурсів підприємства слід аналізувати у тісному взаємозв'язку з дослідженням питань оплати праці.

Змінна частина заробітної плати включає такі елементи, як:

- відрядний приробіток;
- доплати та надбавки, що регулюються законами України;

– премії, що входять до складу додаткового фонду заробітної плати і сплачуються за результати роботи окремих ділянок або цехів підприємства чи за індивідуальні досягнення окремих працівників підприємства.

Таблиця 1 – Фактори впливу на постійну частку заробітної плати працівників підприємства та формули їх розрахунку

Фактор впливу	Формула для розрахунку впливу фактора
1. Зміна постійної заробітної плати за рахунок зміни кількості відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік.	$\Delta ПФЗП_{(Д)} = (Д_1 - Д_0) \times Ч_0 \times T_0 \times ГЗП_0$
2. Зміна постійної заробітної плати за рахунок зміни середньооблікової кількості працівників.	$\Delta ПФЗП_{(Ч)} = Д_1 \times T_0 \times ГЗП_0 \times (Ч_1 - Ч_0)$
3. Зміна постійної заробітної плати за рахунок зміни середньогодинної зарплатні одного працівника.	$\Delta ПФЗП_{(ГЗП)} = Д_1 \times T_1 \times Ч_1 \times (ГЗП_1 - ГЗП_0)$
4. Зміна постійної заробітної плати за рахунок зміни середньої тривалості робочого дня.	$\Delta ПФЗП_{(Т)} = Д_1 \times ГЗП_0 \times Ч_1 \times (T_1 - T_0)$
Загальний вплив факторів	$\Delta ПФЗП = \Delta ПФЗП_{(Д)} + \Delta ПФЗП_{(Ч)} + \Delta ПФЗП_{(ГЗП)} + \Delta ПФЗП_{(Т)}$

У таблиці було використано такі умовні позначення: $\Delta ПФЗП_{(Д)}$ – зміна постійної заробітної плати за рахунок зміни кількості відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік; $\Delta ПФЗП_{(Ч)}$ – зміна постійної заробітної плати за рахунок зміни кількості середньооблікової кількості працівників; $\Delta ПФЗП_{(ГЗП)}$ – зміна постійної заробітної плати за рахунок зміни середньогодинної зарплатні одного працівника; $\Delta ПФЗП_{(Т)}$ – зміна постійної заробітної плати за рахунок зміни середньої тривалості робочого дня; $Д_1, Д_0$ – фактична та базисна кількість відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік; $Ч_1, Ч_0$ – фактична та базисна середньооблікова кількість працівників; $ГЗП_1, ГЗП_0$ – фактична та базисна середньогодинна заробітна плата одного працівника; $T_1 - T_0$ – фактична та базисна середня тривалість робочого дня.

Сума змінної заробітної плати може бути різною за місяцями. Її розмір залежить від зовнішніх умов праці та особистих зусиль працівників.

На змінну частку фонду заробітної плати впливають такі фактори:

- обсяг реалізації продукції (товарів);
- структура реалізованої продукції (товарів);
- питома трудомісткість реалізованої продукції;
- рівень середньогодинної оплати праці.

Вплив цих факторів розраховують за допомогою способу ланцюгових підстановок. Алгоритм розрахунків міститься в таблиці 2.

Для моделювання змінної частини заробітної плати необхідно вирішити два питання:

- які показники ефективності слід взяти за основу розрахунків;

– який буде механізм залежності змінної частки заробітної плати від економічної ефективності діяльності підприємства (або підрозділу підприємства).

Таблиця 2 – Фактори впливу на змінну частку заробітної плати працівників підприємства та формули їх розрахунку

Вплив факторів на змінну частку заробітної плати	
Фактор	Формула для розрахунку впливу фактора
1. Зміна змінної заробітної плати за рахунок зміни обсягів реалізації (виробництва)	$\Delta\PhiЗПЗМ_{(\Delta B)} = (\PhiЗПЗМ^{nl} \times \% / 100) - \PhiЗПЗМ^{nl}$
2. Зміна змінної заробітної плати за рахунок зміни структури реалізованої продукції (товарів)	$\Delta\PhiЗПЗМ_{(\Delta cmp)} = (B_i \times Vcm_i^{nl}) - (\PhiЗПЗМ^{nl} \times \% / 100)$
3. Зміна змінної заробітної плати за рахунок зміни питомої трудомісткості продукції	$\Delta\PhiЗПЗМ_{(\Delta trp)} = B_i \times Pmp_i \times Pфzn_t - B_i \times Vcm_i^{nl}$
4. Зміна змінної заробітної плати за рахунок зміни рівня оплати праці	$\Delta\PhiЗПЗМ_{(\Delta pфzn)} = \PhiЗПЗМ^{\phi} - B_i \times Pmp_i \times Pфzn_t^{nl}$
Загальний вплив факторів	$\Delta\PhiЗПЗМ = \Delta\PhiЗПЗМ_{(\Delta B)} + \Delta\PhiЗПЗМ_{(\Delta cmp)} + \Delta\PhiЗПЗМ_{(\Delta trp)} + \Delta\PhiЗПЗМ_{(\Delta pфzn)}$

У таблиці було використано такі умовні позначення: $\Delta\PhiЗПЗМ_{(\Delta B)}$ – зміна змінної частки заробітної плати за рахунок зміни обсягів реалізації (виробництва); $\PhiЗПЗМ^{nl}$, $\PhiЗПЗМ^{\phi}$ – змінний фонд заробітної плати за планом і фактичний; % – процент виконання плану з виробництва (реалізації); $\Delta\PhiЗПЗМ_{(\Delta cmp)}$ – зміна змінної частки заробітної плати за рахунок зміни структури реалізованої (випуску) продукції; B_i – фактична реалізація (випуск) i -го виду продукції; Vcm_i^{nl} – пряма відрядна оплата праці за одиницю продукції i -го виду за планом; $\Delta\PhiЗПЗМ_{(\Delta trp)}$ – зміна змінної частки заробітної плати за рахунок зміни питомої трудомісткості продукції; Pmp_i – фактична питома трудомісткість продукції i -го виду; $Pфzn_t^{nl}$ – плановий рівень оплати праці за 1 людино-годину.

Механізм залежності змінної частки може бути різним для окремих категорій персоналу. Для основного персоналу (торгівлі) це може бути механізм комісійних процентів від обсягів особистих продажів. Комісійний процент зростає, якщо обсяги товарообороту від збільшуються 0,9 до 5% від обсягів продажу.

Для стимулювання ритмічності надходжень коштів допускається використання коригуючих коефіцієнтів, які збільшують або зменшують комісійні виплати залежно від часу надходження грошей від кожної проданої партії товару та за виконання умов договору. Різниця за комісійними виплатами може складати до 50%. Це спонукає менеджерів з продажів укладати угоди з попередньою оплатою, а також ретельно відстежувати строки оплати товару.

Менеджерам комерційних відділів або менеджерів з продажів потрібно постійну частку заробітної плати визначати відповідно до окладу, а змінна час-

тина має бути у межах 60% усього заробітку та розраховуватись у відсотках до місячного обсягу виручки коштів (товарообороту), залучених конкретним менеджером.

Російські вчені М.В. Прохорова та Ю.І. Кондратьєва висловили думку про те, що певній стадії розвитку організації відповідає певне співвідношення частки постійної та змінної заробітної плати [1].

Так, на початковій стадії бізнес є досить слабким і власник не має фінансових можливостей для заохочення працівників. Від того, що клієнтська база підприємства лише формується, також формується і кадровий склад персоналу, тому в цей період рекомендовано формувати стимуляційну політику, за якою постійні виплати становлять 66-84% загальної суми фонду оплати праці, а змінна частина відповідно – 16-34%.

Коли підприємство вже зарекомендувало себе на ринку, то обирає стратегію лідера. Тоді підприємству слід більше стимулювати своїх працівників для здійснення прориву на ринку. Частку змінної частини заробітної плати доцільно збільшити до 34-68% загальної суми фонду оплати праці.

На стадії стабілізації постійна частка заробітної плати завжди перевищує змінну. В період економічної кризи підприємство опиняється в скрутних умовах і кожен роботодавець прагне зменшити витрати на оплату праці. У цей час власник прагне зберегти досвідчених працівників, які допоможуть підприємству залишитися «на плаву». Через це на підприємстві економлять витрати, закривають безперспективні напрямки діяльності та звільняють персоналу. А збережені кошти слід спрямовувати на утримання активного, висококваліфікованого персоналу.

Змінна частка заробітної плати може збільшуватися та зменшуватися в різні місяці і у окремих працівників. Це пов'язано зі зміною як зовнішніх, так і внутрішніх умов діяльності, а також і особистих якостей персоналу.

Постійна частка заробітної плати на цьому етапі складає 50-66%, а змінна 34-50% загальної суми фонду оплати праці [2].

На сьогодні є різноманітні співвідношення постійної та змінної частки заробітної плати.

Наприклад, за наявності співвідношення 50х50, коли частки є однаковими, з'являється широкий простір для заохочення працівника. Таке стимулювання можливе на стадії розвитку підприємства.

Якщо співвідношення становить 75х25, частка змінного заробітку незначно впливає на заохочення працівників і в період значної інфляції зовсім втрачає своє стимулююче значення.

Співвідношення 65х35 і 70х30 у сучасних умовах існування українських підприємств є більш доцільним, тому що, з одного боку, гарантує стабільний заробіток, а з другого боку, можливість заробляти більше за виконання певних умов.

У процесі аналізу необхідно також встановити відповідність між темпами зростання середнього розміру змінної частини зарплати та продуктивності праці. Для цього розраховуються як індекси середньої зарплати та продуктивності праці, так і індекси змінної частини зарплати та продуктивності праці.

Таким чином, ми дійшли **висновку**, що розробляючи на підприємстві певну систему матеріального стимулювання праці, слід перш за все з'ясувати можливі межі у співвідношенні між постійною і змінною заробітною платою.

Для моделювання змінної частини заробітної плати необхідно вирішити, яким буде механізм залежності змінної частки заробітної плати від економічної ефективності діяльності підприємства, та показники ефективності, що будуть використані в розрахунках.

У подальшому співвідношення постійної і змінної частки заробітної плати слід досліджувати в напрямку визначення ефективності стимулювання та граничних показників ефективності застосування наявного співвідношення для окремих категорій працівників.

Список літератури

1. Кошелев А.Н. Эффективная мотивация торгового персонала / А.Н. Кошелев. – 2-е изд. – М.: Дашков и К, 2011. – 224 с.
2. Агафонов Н. Економіка України: ринковий механізм мотивації до праці у сфері торгівлі: монографія / Н. Агафонов, В. Радченко. – К.: ЮНІС, 2005. – 65 с.

УДК 005.951:005.585

Стельмашенко О.В., канд. екон. наук, доц. (ДонНУЕТ, Донецьк)

ОЦІНКА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розкрито сутність системи розвитку персоналу, яка являє собою багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем.

Ключові слова: *система розвитку персоналу; особистий, професійний та соціальний розвиток персоналу.*

У сучасному конкурентному середовищі достатньо складно чимось кардинально відрізнятись від конкурента, усі ресурси майже однаково доступні на ринку. Тому з недавнього часу почала дуже активно розвиватися тенденція вкладання коштів у розвиток персоналу. Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок, спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку. Саме в цьому і полягає проблематика та актуальність цієї теми.

У сучасній економічній літературі значна увага приділяється управлінню персоналом. Це відображено в роботах Л.В. Балабанової, В.Р. Весніна, В.В. Волгіна, О.К. Воробйової, Г. Десслера, П.В. Журавльова, А.Я. Кібанова, А.М. Колот, О.В. Крушельницької, Є.В. Маслова, Д.Г. Мельничук, Л.І. Михайлової, Т.А. Родкіної, О.В. Сардак, С.А. Сухарева та інших науковців. Проте проблеми розвитку персоналу сучасними вченими вивчено недостатньо, існуючі підходи і