

Ключевые слова: производственная система, организационная структура, эффективность, сельскохозяйственные предприятия.

Лозинська Інна Віталіївна, кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки, Сумський національний аграрний університет, Україна, e-mail: innalozynska@gmail.com.

Лозинская Инна Витальевна, кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики, Сумский национальный аграрный университет, Украина.

Lozynska Inna, Sumy National Agrarian University, Ukraine, e-mail: innalozynska@gmail.com

УДК 330.101:316.422

DOI: 10.15587/2312-8372.2015.38525

Шостак І. В.

ДОСЛІДЖЕННЯ ОБСЯГІВ ТА СКЛАДУ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В статті проведений аналіз обсягів та складу матеріального стимулювання праці персоналу торговельного підприємства. Досліджено загальний обсяг фонду оплати праці, склад витрат на матеріальне стимулювання, динаміку середньої заробітної плати та визначені фактори, що обумовили зміну обсягу та складу матеріального стимулювання праці на підприємствах торгівлі.

Ключові слова: матеріальне стимулювання, торговельне підприємство, персонал, праця, витрати на оплату праці.

1. Вступ

Здійснювані в країні політична й економічна реформи не можуть бути ефективно реалізовані без створення діючих стимулів до праці й заповзятливості в комбінації з високою організованістю й дисципліною. Останнім часом спостерігається тенденція підвищення інтересу й уваги до проблем стимулювання праці персоналу, аналізу стану й перспектив розвитку трудової активності, тому що оцінка стану справ у сфері праці — необхідна умова правильного вибору напрямку й методів реалізації заходів щодо оздоровлення економіки. Разом з тим спостерігається криза трудової активності в більшій своїй частині обумовлений втратою заробітною платою своїх основних функцій: стимулюючої й відтворювальної. Ці й інші фактори визначають актуальність і важливість проблем матеріального стимулювання ефективності праці. Вивчення даного питання в торгівлі набуває більшого значення, тому що торгівля завершує процес відтворення й або нівелює, або збільшує виникаючі в сфері виробництва труднощі.

2. Аналіз останніх досліджень та постановка проблеми

Вагомим є внесок у дослідження вивчення матеріальних і нематеріальних методів стимулювання праці зробили вітчизняні вчені С. В. Бардаш, С. І. Бай, Д. П. Богиня, І. В. Височин [1], В. М. Геєць [2], А. І. Данилюк [3], Б. М. Ігумнов, М. І. Карлін [4], А. М. Коло [5], Ю. М. Куліков, В. Д. Лагутін, І. І. Лукінов, А. А. Мазаракі [6], Є. В. Мних, М. І. Нижнік, О. М. Онищенко, В. М. Петюх, М. П. Поліщук, М. В. Семикіна, О. М. Уманський, І. О. Чаюн та інші.

Вицезгадані вчені розглядають переважно проблематику матеріального стимулювання праці, при цьому не надається належної уваги таким важливим аспектам механізму стимулювання праці як композиційного комплексу специфічних функцій, які становлять зміст управління персоналом — однієї з найважливіших соціальних складових загальної системи управління підприємством [7]. Явно недостатньо наукових досліджень проблематики стимулювання праці персоналу у сфері послуг, зокрема в торгівлі; це стосується інструментарію аналізу та оцінки впливу системи оплати праці на динаміку цільових орієнтирів трудової діяльності [8–10].

3. Об'єкт, мета та задачі дослідження

Об'єктом дослідження виступають матеріальні витрати на стимулювання праці персоналу підприємств торгівлі.

Мета дослідження — проведення аналізу обсягів та складу матеріального стимулювання праці персоналу торговельного підприємства.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі задачі:

1. Проаналізувати загальний обсяг та динаміку матеріального стимулювання праці.
2. Проаналізувати склад виплат за матеріальним стимулюванням персоналу.
3. Проаналізувати рівень та динаміку середньої заробітної плати (в цілому та за категоріями персоналу).
4. З'ясувати вплив факторів, що обумовили зміни обсягу та складу матеріального стимулювання праці.
5. Оцінити ефективність стимулювання праці.

4. Основні результати дослідження обсягів та складу матеріального стимулювання праці персоналу підприємств торгівлі

Інформаційна база дослідження обсягів та складу матеріального стимулювання праці персоналу сформована за офіційними даними статистичної звітності торговельних підприємств Київського регіону за період з 2009–2013 рр. Для того, щоб оцінити обсяги матеріального стимулювання, ресурси на оплату праці за джерелами формування та ефективність їх використання визначимо однорідність досліджуваних підприємств за ознакою «обсяги та склад матеріального стимулювання праці персоналу» методом кластерного аналізу з використанням пакету прикладних програм STATISTICA 7. Результати розрахунків наведені на рис. 1: всі 25 досліджуваних підприємств поділяються на 3 групи (кластери): перший кластер – великі торговельні підприємства, другий – середні, третій – торговельні підприємства колективної, переважно іноземної власності – спільні підприємства.

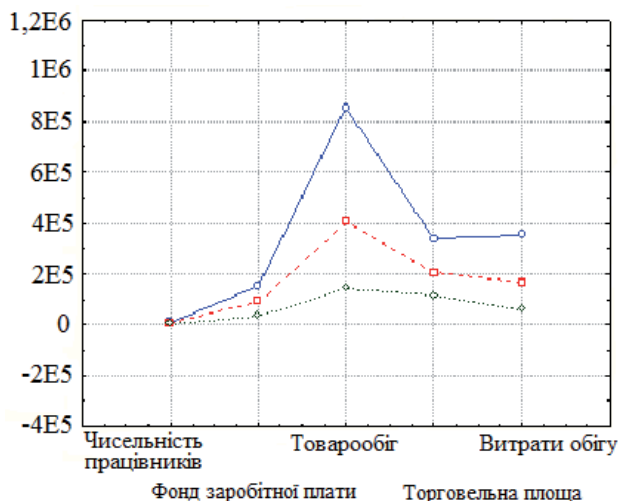


Рис. 1. Графік середніх значень отриманих кластерів: — ромб — перший кластер; — квадрат — другий кластер; — трикутник — третій кластер

Проведемо аналіз обсягів та складу матеріального стимулювання праці персоналу торговельних підприємств за наступною схемою (рис. 2).

На першому етапі аналізу загального обсягу та динаміки матеріального стимулювання праці персоналу торговельних підприємств оцінюється загальний обсяг фонду оплати праці та аналізується абсолютна та відносна зміна його розміру порівняно з попередніми періодами. Це дає змогу визначити загальну тенденцію зміни обсягу витрат підприємства на матеріальне стимулювання праці персоналу. В складі поточних витрат торговельних підприємств виділяють: матеріальні витрати; витрати на оплату праці; відрахування на соціальні заходи; амортизацію; інші операційні витрати. Проаналізуємо дані витрат торговельних підприємств за досліджуваний період, у тому числі на оплату праці (табл. 1).

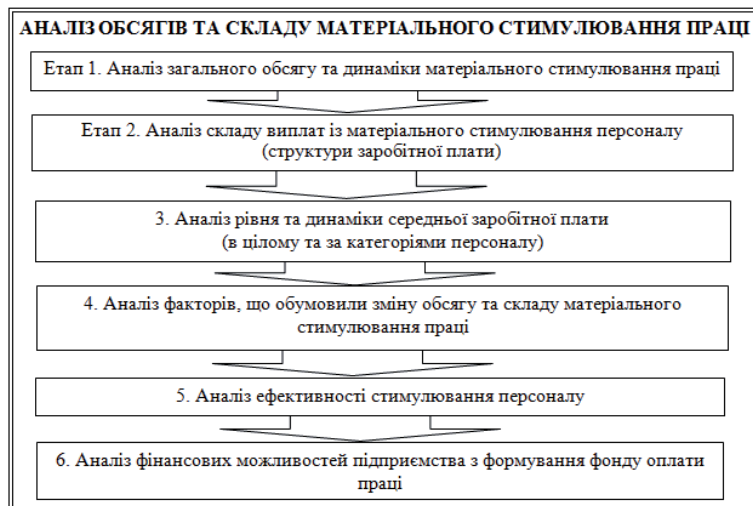


Рис. 2. Етапи аналізу обсягів та складу матеріального стимулювання праці персоналу торговельного підприємства

Таблиця 1

Структура поточних витрат досліджуваних торговельних підприємств за елементами

Показник	Витрати, тис. грн.			Питома вага у загальних витратах, %		
	2009	2011	2013	2009	2011	2013
Матеріальні витрати в середньому на 1 підприємство:						
підприємства 1 кластеру	143,5	405,2	610,0	20,4	30,5	50,0
підприємства 2 кластеру	68,3	205,8	346,7	18,5	32,1	39,3
підприємства 3 кластеру	87,7	316,2	418,6	22,3	27,5	32,6
Витрати на оплату праці в середньому на 1 підприємство:						
підприємства 1 кластеру	302,9	370,1	296,9	43,1	37,8	34,3
підприємства 2 кластеру	243,5	305,2	410,8	44,4	37,7	42,0
підприємства 3 кластеру	218,8	313,8	302,7	39,4	42,5	39,8
Інші операційні витрати в середньому на 1 підприємство:						
підприємства 1 кластеру	109,0	356,3	125,0	36,5	31,7	15,7
підприємства 2 кластеру	113,5	234,7	218,8	37,1	30,2	18,7
підприємства 3 кластеру	143,2	313,4	211,6	38,3	30,0	27,6

Як свідчать дані табл. 1 відмічається зростання обсягу матеріальних витрат практично за всіма групами досліджуваних підприємств. Витрати на оплату праці та інші операційні витрати значно зросли у 2011 році і в 2013 році практично повернулись до рівня 2009 року. Значне зростання усіх видів витрат у 2011 році пов'язане із значним зростанням обсягів товарообігу та нарощуванням потужності підприємств. В 2013 році темпи зростання обсягів поточних витрат дещо зменшуються, що свідчить про вихід підприємств на оптимальні обсяги товарообігу.

На другому етапі аналізу необхідно визначити обсяги та питому вагу у складі виплат із матеріального стимулювання персоналу (структури заробітної плати) – основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат; оцінити зміни, що відбулися протягом аналізованого періоду; співвідношення між окремими напрямками стимулювання (рис. 2).

Аналіз складу основної заробітної плати дозволяє встановити обсяги застосування (ступінь розповсюдження)

окремих систем оплати праці (відрядної, погодинної, контрактної тощо). Аналіз складу додаткової заробітної плати дозволяє визначити активність підприємства у використанні окремих інструментів стимулювання продуктивності праці — преміювання, надбавок та доплат, одноразових заохочень тощо; визначити обсяги компенсаційних виплат, що застосовуються для компенсації працівникам особливих умов праці на даному підприємстві; оцінити розміри та визначити можливі причини зростання інших виплат, що включаються до складу додаткової оплати праці (оплата щорічних та додаткових відпусток, збереження заробітної плати в передбачених законодавством випадках, здійснення витрат та придбання спеціального одягу та взуття тощо). Аналіз складу інших заохочувальних та компенсаційних виплат дозволяє встановити, яку форму заохочення за рахунок прибутку вважати найбільш дієвою — виплату премій та інших грошових виплат, оплату акцій підприємства або участь в їхньому викупі, надання соціальних та трудових пільг в негрошовій формі тощо. Такий аналіз структури джерел формування матеріального стимулювання в кожному з виявлених кластерів за напрямками і величиною доцільно провести за допомогою багатовимірного факторного аналізу (результати проведеного аналізу для підприємств першого кластеру «Великі підприємства» наведені на рис. 3).

грошовій формі має навантаження 23,3354 %. Таким чином, на структуру джерел формування матеріального стимулювання персоналу підприємств першого кластеру характерна найбільший вплив мають наступні показники (червоним програма підсвічує ті показники, які потрапили до певного фактору):

$$MC_{11} = 1/2,110422 \cdot (0,795265 \cdot K_{\text{кв}} + 0,735195 \cdot K_{\text{зрп}}),$$

$$MC_{12} = 1/1,16677 \cdot 0,770246 \cdot K_{\text{стп}},$$

де $K_{\text{кв}}$ — компенсаційні виплати; $K_{\text{зрп}}$ — заохочення за рахунок прибутку; $K_{\text{стп}}$ — надання соціальних та трудових пільг у не грошовій формі.

Таким чином, обсяг джерел формування матеріального стимулювання персоналу підприємств першого кластеру можна оцінити за допомогою інтегрального показника (IMC_1):

$$IMC_1 = \sum MC_{ij} = MC_{11} + MC_{12}.$$

Аналогічно був проведений розрахунок інтегральних показників для підприємств останніх 2-х кластерів.

Таким чином, за допомогою методу Кайзера (головних компонент) були виявлені показники, які не виявляють впливу на структуру та обсяг матеріального стимулювання персоналу досліджуваних підприємств.

На третьому етапі аналізу обчислюється рівень середньої заробітної плати в цілому по підприємству та по окремих категоріях персоналу, визначаються зміни, які відбуваються в значенні цих показників порівняно з попередніми періодами. Таке порівняння дозволяє визначити достатність витрат на стимулювання персоналу для забезпечення стабільності трудового колективу та реалізації його економічних інтересів (табл. 2).

На четвертому етапі окрім визначення факторів, що обумовили зміну обсягу та складу матеріального стимулювання праці, аналіз динаміки фонду оплати праці необхідно доповнити визначенням та кількісною оцінкою основних факторів, що обумовили зміну його розміру.

Variable	Factor Loadings (Unrotated) (исх. Extraction: Principal components (Marked loadings are >.700000))	
	Factor 1	Factor 2
преміювання, надбавки, доплати, одноразові заохочення	0,282147	-0,568074
основна заробітна плата	0,355739	-0,029382
компенсаційні виплати	0,795265	0,351241
заохочення за рахунок прибутку (викуп акцій тощо)	0,735195	0,355739
надання соціальних та трудових пільг в негрошовій формі	0,219316	0,770246
Expl. Var	2,110422	1,166770
Prp. Totl	0,422084	0,233354

Рис. 3. Результати факторного аналізу джерел формування матеріального стимулювання персоналу підприємств першого кластеру

Як видно з даних рис. 3, структура джерел формування матеріального стимулювання персоналу підприємств першого кластеру характеризується наступним чином: складова, до якої входять компенсаційні виплати, заохочення за рахунок прибутку (викуп акцій тощо), має найбільше факторне навантаження (42,2084 %); складова — надання соціальних та трудових пільг у не

Таблиця 2

Заробітна плата всіх працівників, зайнятих у досліджуваних торговельних підприємствах

Показники	Середньомісячна заробітна плата всіх працівників, грн.							
	Усього		Підприємства 1 кластеру		Підприємства 2 кластеру		Підприємства 3 кластеру	
	2009	2013	2009	2013	2009	2013	2009	2013
Середній показник по відповідній категорії підприємств	1987,59	2494,27	2871,92	3760,69	1504,08	2189,97	2328,87	2687,91
у відсотках до 2009 р.	100	+125	100	+131	100	+136	100	+115
у відсотках до середнього по економіці показника відповідного року	100	100	+48	+36	-14	-8	-44	-47
у відсотках до мінімальної заробітної плати	+209	+199	+302	+301	+148	+175	+245	+219
у відсотках до прожиткового мінімуму	+228	+227	+330	+342	+173	+199	+267	+244
реальна заробітна плата з коригуванням на індекс зміни цін на товари та послуги	1609,47	2715,87	1421,39	2407,04	1812,14	3187,95	1456,57	2246,57

Оцінка впливу змін у складі персоналу підприємства здійснюється методом відсоткових чисел, виходячи з визначення питомої ваги окремих категорій персоналу та рівня оплати їх праці в звітному та порівняльному періодах. Проведемо дане дослідження з використанням методів регресивно-корелятивного аналізу для побудови та визначення параметрів моделі взаємозв'язку розміру фонду оплати праці з обсягом товарообігу, доходів, прибутку підприємства, зміною кількості покупців, обсягом торговельної площі та кількості робочих місць тощо. Результати моделювання цієї залежності для підприємств 1 кластеру наведено на рис. 4.

Regression Summary for Dependent Variable: Фонд за-робітної плати (регресія_1 кластер)						
R= .99192498 R ² = .98391516 Adjusted R ² = .98069819						
F(4, 20)=305,85 p<.00000 Std Error of estimate: 6889,1						
	Beta	Std. Err. of Beta	B	Std. Err. of B	t(20)	p-level
N=25						
Intercept			3495,317	5417,345	-0,09143	0,928059
Чисельність працівників	0,412091	0,071769	8,612	1,500	5,74192	0,000013
Товаро-обіг	1,174628	0,244244	0,204	0,042	4,80924	0,000107
Торговельна площа	-0,144163	0,101395	-0,078	0,055	-1,42180	0,170491
Прибуток	-0,442947	0,230254	-0,184	0,096	-1,92373	0,068739

Рис. 4. Результати моделювання зв'язку між чинниками і результативним показником — фондом оплати праці для підприємств 1 кластеру

Розроблена економіко-математична модель дає змогу оцінити залежність фонду оплати праці від основних показників діяльності торговельних підприємств за всіма параметрами і відповідає вимогам, які висуваються до такого типу моделей. Таким чином, отримана модель має наступний вигляд:

$$\text{ФОП1} = 3495,317 + 8,612 \cdot \text{ЧП} + 0,204 \cdot \text{ТО} - 0,184 \cdot \text{П},$$

де ФОП1 — фонд оплати праці для підприємств 1 кластеру; ЧП — чисельність працівників; ТО — товарообіг; П — прибуток.

Аналогічно було розраховано моделі залежності фонду оплати праці від оцінюваних показників для підприємств 2-го та 3-го кластерів:

Для другого кластеру «Середні торговельні підприємства»:

$$\text{ФОП2} = 2992,697 + 6,14 \cdot \text{ЧП} + 0,259 \cdot \text{ТО}.$$

Для другого кластеру «Торговельні підприємства з іноземними інвестиціями»:

$$\text{ФОП3} = 5681,321 + 6,318 \cdot \text{ЧП} + 0,202 \cdot \text{ТО} - 0,064 \cdot \text{ТП},$$

де ФОП2, ФОП3 — фонд оплати праці для підприємств 2-го та 3-го кластеру, відповідно; ТП — торговельна площа.

Як свідчать результати розрахунків на величину фонду оплати праці для підприємств 3-го кластеру окрім чисельності найманих працівників та товарообігу має вплив розмір торговельної площі.

У ході проведення п'ятого етапу аналізу необхідно визначити ефективність стимулювання персоналу, тобто оцінити співвідношення між обсягом витрат на оплату праці та наслідками трудових зусиль персоналу, відповіді на запитання — чи принесли зміни в рівні і структурі стимулювання праці необхідний економічний ефект для підприємств та його власників.

5. Висновки

Особливостями сучасного стану систем стимулювання праці персоналу в торговельних підприємствах є змішана погодинно-преміальна форма оплати праці з елементами комісійної; доплати і надбавки працівникам; використання різних компенсаційних програм, нарахування премій працівникам адміністрації за виконання та перевиконання планових показників реалізації. Проведений багаточинний та кластерний аналіз впливу головних чинників на стан стимулювання персоналу в торговельних підприємствах дозволив виявити, що для

підприємств третього кластеру (підприємства з іноземними інвестиціями) характерний високий рівень та зростання питомої ваги основної заробітної плати (до 50 %), що свідчить про пріоритетність для цих підприємств таких принципів стимулювання, як гарантованість та стабільність рівня оплати праці. Зростання рівня додаткової заробітної плати відносно основної (до 26 %) характерно для підприємств другого кластеру (середні торговельні підприємства), що є результатом підвищення

уваги до зростання ефективності витрат на оплату праці, принципу її «зароблюваності». Зростання розміру інших заохочувальних та компенсаційних виплат характерно для підприємств першого кластеру (до 18–20 %), що визначає орієнтування системи матеріального стимулювання на результати діяльності підприємств, перш за все, отримання прибутку та участь у ньому найманих працівників, посилення уваги до «негрошових» форм заохочення та закріплення персоналу. Проведений аналіз складу заохочувальних та компенсаційних виплат дозволив встановити, що структура джерел формування матеріального стимулювання персоналу підприємств першого кластеру характеризується наступним чином: найбільшу питому вагу складає компенсаційні виплати, заохочення за рахунок прибутку (викупу акцій тощо), (42,2 %) та надання соціальних та трудових пільг у не грошовій формі (23,33 %); для підприємств другого кластеру найбільше факторне навантаження (75,96 %) має складова системи матеріального стимулювання «преміювання, надбавки, доплати, одноразові заохочення та компенсаційні виплати»; для підприємств третього кластеру — складова «основна заробітна плата та компенсаційні виплати», яка має найбільше факторне навантаження (76,17 %).

Література

1. Височин, І. В. Управління товарооборотом підприємств роздрібною торгівлі [Текст]: монографія / І. В. Височин. — К.: КНТЕУ, 2012. — 544 с.
2. Геєць, В. Характер перехідних процесів до економік знань [Текст] / В. М. Геєць // Економіка України. — 2004. — № 4. — С. 4–14.
3. Данилюк, А. І. Проблеми оцінки ефективності системи управління персоналом [Текст] / А. І. Данилюк // Вісник ХНУ. — 2007. — Т. 1, № 3. — С. 112.
4. Карлін, М. І. Стимулювання праці в перехідній економіці [Текст]: монографія / М. І. Карлін; Волин. держ. ун-т ім. Лесі Українки. — Луцьк: ВДУ, 1997. — 168 с.
5. Колот, А. М. Мотивація персоналу [Текст]: підручник / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.
6. Мазаракі, А. А. Торговельне підприємство: стратегія, політика, конкурентоспроможність [Текст]: монографія / А. А. Мазаракі, Д. М. Пшеслінський, І. В. Смолін. — Київ: КНТЕУ, 2010. — 383 с.

7. Міценко, Н. Г. Ефективність системи матеріального стимулювання на підприємстві та способи її оцінки [Текст] / Н. Г. Міценко, М. Т. Стецишин // Науковий вісник. — 2005. — Вип. 15.2. — С. 268–271.
8. Нечаюк, Л. І. Готельно-ресторанний бізнес: Менеджмент [Текст]: навчальний посібник / Л. І. Нечаюк, Н. О. Телеш. — К.: Центр Навчальної літератури, 2003. — 348 с.
9. Стрельчук, Є. Мотиваційний моніторинг та оцінка ефективності системи мотивації [Текст] / Є. Стрельчук // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 8. — С. 124–129.
10. Яценко, О. І. Організація ефективної системи матеріального стимулювання праці [Текст] / О. І. Яценко, А. О. Шевцова // Науковий вісник НЛТУ. — 2006. — Вип. 16.1 — С. 284–289.

ИССЛЕДОВАНИЕ ОБЪЕМОВ И СОСТАВА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье проведен анализ объемов и состава материального стимулирования труда персонала предприятия. Исследовано

общий объем фонда оплаты труда, состав расходов на материальное стимулирование, динамику средней заработной платы и определены факторы, обусловившие изменение объема и состава материального стимулирования труда на предприятиях торговли.

Ключевые слова: материальное стимулирование, торговое предприятие, персонал, работа, затраты на оплату труда.

Шостак Інна Володимирівна, аспірант, кафедра економіки та фінансів підприємства, Київський національний торговельно-економічний університет, Україна, e-mail: ShostakInna@ukr.net.

Шостак Інна Владимировна, аспирант, кафедра економіки та фінансов підприємства, Київський національний торговельно-економічний університет, Україна.

Shostak Inna, Kyiv National University of Trade and Economics, Ukraine, e-mail: ShostakInna@ukr.net

УДК 330.332:502.3 (477)

DOI: 10.15587/2312-8372.2015.38533

Степаненко Т. О.

ФОРМУВАННЯ ЕКОЛОГОБЕЗПЕЧНОГО ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Досліджено теоретичні засади формування та розвитку екологобезпечного використання сільськогосподарських земель. Обґрунтовано шляхи раціонального використання і охорони земельних ресурсів та відтворення земельно-ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств. Встановлено, що екологобезпечне сільськогосподарське землекористування потребує врахування територіальних, економічних, екологічних і соціальних факторів, які істотно впливають на стан земель, їхню продуктивність, а разом з тим і на ефективність діяльності агроформувань.

Ключові слова: екологобезпечне землекористування, ефективність, раціональне використання, земельні ресурси, власність на землю.

1. Вступ

Перебудова землеволодінь та землекористувань на сучасному етапі розвитку ринкової економіки потребує розробки і реалізації прогностичної концепції щодо раціоналізації та екологізації землекористування.

Дивлячись на нинішню екологічну ситуацію, можемо стверджувати, що суспільство ще недостатньо усвідомлює реальне значення земельних ресурсів. Від результатів використання земельних ресурсів залежить рівень життя сільського населення, а від їх збереження — майбутнє суспільства. Управління землеволодінням та землекористуванням, стимулювання його екологічної зорієнтованості повинні здійснюватись, перш за все, за допомогою економічних важелів. Нині, щоб створити оптимальні умови для господарювання, необхідно виконати ряд правових, соціальних, земельно-кадастрових та обстежуваних робіт.

У результаті реформування земельних відносин та рівноправного розвитку різних форм господарювання сформувалася тенденція підвищення ефективності використання сільськогосподарських угідь. Проте, як свідчать результати господарської діяльності в аграрній сфері, завдання, яке стояло перед земельною реформою — радикально змінити ставлення до землі як до національного багатства, забезпечити раціональне та екологобезпечне використання сільськогосподарських угідь — вирішено неповністю.

Чимала кількість питань, що визначають розвиток та формування екологобезпечного використання земель в сільськогосподарських підприємствах, законодавчо не впорядковані, не вирішене питання фінансового забезпечення для постійного відновлення родючості ґрунту, захисту земель від деградації тощо. Тож, проведення досліджень з цих має суттєве науково-практичне значення для успішного запровадження екологобезпечного землекористування.