

3. Гречаний В.М. Оцінка організаційно-правових форм в АПК// Економіка АПК. – 2001, № 1. – С. 34-41.

4. Зіновчук В. Модель альтернативної організаційної структури сільськогосподарського виробництва України// Українська кооперація, Львів, 1998, т.1. – С. 128-141.

5. Марочко В.І. Українська селянська кооперація: Історико-теоретичний аспект (1861-1925 рр.). – Київ, 1995. – С. 224-228.

6. Могилюк О.М. Нормативно-правове забезпечення обслуговуючих кооперативів// Економіка АПК, 2000, № 10. – С. 10-15.

УДК 331.1:658.0

Доц. Н.Г. Міценко канд. екон. наук;
магістр М.Т. Стецишин – Львівська КА

ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА СПОСОБИ ЇЇ ОЦІНКИ

Досліджуються різні аспекти ефективного використання фонду заробітної плати, показники та критерії ефективності системи матеріального стимулювання на підприємстві та способи її оцінки.

Doc. N.G. Mitcenko; master M.T. Stecyshyn – Commercial Academy of Lviv

Effective system financial stimulation on factory and ways her valuing

This article is about different aspects effective utilizing fund wages and proofs, criterions effective system financial stimulus's on factory and ways her valuing.

Ефективність будь-якого організованого процесу, що здійснюється і регулюється людьми значною мірою залежить від того, як працівники виконують свої функції. При цьому мотивація і стимулювання праці є вирішальним фактором в управлінні персоналом. І це не випадково, оскільки ефективність роботи будь-якого підприємства залежить від ефективності праці виконавців. Тому дослідженню питання мотивації і стимулювання праці приділяється значна увага. Методологічні основи дослідження мотивації праці було закладено в працях таких видатних західних економістів як А. Сміт, Ф. Тейлор, А. Маслоу, Е. Мейо, П. Друкер та ін. Вагомий внесок у вивчення сучасних проблем мотивації праці зробили такі вчені-економісти як В. Подмарков, А. Здравомислов, О. Леонтьєв, Д. Богиня, А. Колот, Н. Павловська та ін. Без перебільшення можна сказати, що використання на практиці запропонованих ними моделей мотивації праці поступово змінювало відносини в трудових колективах. Водночас питання формування ефективної системи стимулювання праці на підприємстві та оцінки цієї ефективності є вельми актуальними.

Всесвітньо визнані автори в галузі менеджменту, підкреслюють, що, коли у нас вже є штат, сформованих із підготовлених, розумних і енергійних людей, то наступний крок має ефективно стимулювати їх творчі здібності [2, с. 286]. В сучасних умовах розроблення стратегії мотивації та стимулювання праці на підприємстві та узгодження її із загальною діловою стратегією підприємства є необхідною.

Останніми роками в Україні покращується ситуація при стимулюванні праці. За даними офіційної статистики розмір реальної заробітної плати у 2002 році зріс, порівняно з попереднім роком, на 18,2 %, а у 2003 році – на 15,2 %. Позитивною є і динаміка співвідношення зростання прожиткового мінімуму та середньої заробітної плати працівників (табл. 1).

Табл. 1. Співвідношення прожиткового мінімуму та середньої заробітної плати в Україні в 2000-2003 рр.

Показник	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2003 р. в % до 2000 р.
Прожитковий мінімум, грн.	270,1	311,3	342,0	365,0	135,1
Середньомісячна номінальна заробітна плата у народному господарстві, грн.	230,1	311,1	376,4	462,0	2,0 р.
Співвідношення показників, %	117,4	100,1	90,9	79,0	-38,4

Стимулювання є важливою складовою менеджменту трудових процесів, що дає змогу привести у відповідність міру стимулювання праці та її кінцеві результати, а також особисту мотивацію працівника та мету підприємницької діяльності.

Під ефективним стимулюванням праці варто розуміти створення таких умов оплати праці на підприємстві, що дають змогу отримувати максимально високі виробничі результати при мінімальних трудових витратах. Для визначення таких умов, тобто для забезпечення необхідного рівня трудової активності персоналу доцільно:

- конкретизувати види трудової діяльності, які необхідні підприємству і які необхідно стимулювати;
- визначити рівень потреб кожного працівника, його інтереси та можливості їх задоволення;
- окреслити набір цінностей, які будуть закладені в основу мотивування персоналу;
- узгодити певні види трудової діяльності з набором цінностей і системи мотивації;
- організувати працю так, щоб працівник мав можливість задовольнити свої інтереси з доступними для нього витратами фізичних і моральних сил, часу [2, с. 287].

При цьому виникає необхідність оцінки ефективності діючої системи матеріального стимулювання на підприємстві, її відповідності завданню підвищення продуктивності праці працівників та їх зацікавленості в досягненні високих кінцевих результатів, збільшення обсягу діяльності, прибутку та покращення роботи підприємства в цілому.

Оцінка ефективності матеріального стимулювання праці може здійснюватися за двома основними критеріями (табл. 2).

Умовою ефективності системи стимулювання за першим критерієм – відповідністю засобів для стимулювання праці найманих робітників завданню максимізації рентабельності власного капіталу – є значне збільшення рентабельності власного капіталу порівняно з ростом частки коштів, що спрямовуються у фонд матеріального стимулювання робітників. У цьому випадку необхідно забезпечити певний рівень винагороди праці за рахунок одержаних доходів при підвищенні прибутку в розрахунку на інвестовані засоби. Однак, для кожного підприємця важливим є виявлення саме тієї частки витрат, яка буде

найбільш оптимальною для відтворення трудових ресурсів та максимізувати-ме прибутковість у розрахунку на одиницю вкладених власних коштів. Водно-час, при високій частці витрат на оплату праці в доході, рентабельність капіта-лу втрачає зв'язок із часткою фонду стимулювання праці в доході.

Табл. 2. Умови та критерії ефективності стимулювання праці [3, с. 225]

Критерії оцінки	Показники	Умови ефек-тивності
Відповідність засобів стиму-лювання праці робітників зав-данню максимізації рента-бельності власного капіталу	П1 – частка чистого доходу, що спрямовується у фонд матеріального стимулювання праці П2 – рентабельність власних засобів	П2 повинен бути більший, ніж П1
Відповідність темпів росту заробітної плати темпам рос-ту продуктивності праці	П1 – темп росту продуктивності праці П2 – темп росту заробітної плати	П1 повинен бути більший, ніж П2

За другим критерієм – відповідність темпів росту заробітної плати темпам росту продуктивності праці – умовою ефективності системи стимулювання праці є перевищення темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати. При цьому необхідно зважати на те, що для власників вкладених засобів ефективною є така система оплати праці, при якій темпи росту продуктивності праці випереджають темпи росту заробітної плати. Це досягається за рахунок використання всіх резервів росту продуктивності праці. В протилежному випадку, система оплати праці не стимулює зростання її продуктивності. Відповідно, при ефективному вико-ристанні фонду заробітної плати темпи росту основних показників діяльності підприємства повинні випереджувати темпи росту фонду заробітної плати.

Для моніторингу системи матеріального стимулювання праці на під-приємстві необхідно провести аналіз використання фонду заробітної плати, який включає:

- вивчення складу та динаміки фонду заробітної плати за досліджуваний період;
- оцінку впливу факторів на фонд заробітної плати;
- вивчення шляхів витрачання фонду заробітної плати;
- аналіз середньої заробітної плати загалом на підприємстві;
- аналіз фінансових можливостей підприємства з формування фонду заробітної плати;
- аналіз ефективності використання фонду заробітної плати.

Ефективність системи стимулювання праці на підприємстві пропону-ють оцінювати різноманітними показниками:

- обсяг господарської діяльності в розрахунку на 1 грн. фонду заробітної плати (показник стимулювання діяльності);
- валовий дохід з розрахунком на 1 грн. фонду заробітної плати (показник сти-мулювання валового доходу);
- прибуток з розрахунком на 1 грн. фонду заробітної плати (показник стиму-лювання прибутку);
- прибуток в розрахунку на 1 працівника;
- фонд заробітної плати в розрахунку на 1 працівника (показник стимулюван-ня матеріальної зацікавленості);
- рівень фонду заробітної плати;

- співвідношення темпів росту продуктивності праці і середньої заробітної плати;
- коефіцієнт трудомісткості;
- рівень витрат заробітної плати на виробництво одиниці продукції;
- інтегральні показники ефективності використання фонду заробітної плати та ін.

На наш погляд, діагностика діючої системи стимулювання праці на підприємстві може здійснюватися також за допомогою коефіцієнтного аналізу. При цьому коефіцієнти ефективності використання фонду заробітної плати визначаються співвідношенням індексів показників господарської діяльності до індексу фонду заробітної плати. Якщо розраховані коефіцієнти ефективності використання фонду заробітної плати перевищують одиницю, то використання фонду заробітної плати вважається ефективним.

Аналіз і кількісна оцінка показників ефективності системи матеріального стимулювання праці дадуть змогу виявити недоліки в діяльності підприємства, визначити напрямки по підвищенню ролі матеріальних стимулів на підприємстві, повернути заробітній платі мотиваційну та відтворювальну функцію.

Література

1. Карпова Е.В. Ресурси торгового підприємства. – М.: КНОРУС, 2005. – 256 с.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: Кондор, 2003. – 293 с.
3. Корнілова О. Дослідження ефективності стимулювання праці робітників роздрібною торгівлі// Торгівля і ринок України: Темат. зб. наук. праць. – Донецьк. – 2000, т. 2, вип. 10. – С. 223-229.
4. Павлов В.І., Кривов'язюк І.В. Економічний механізм функціонування підприємства: Курс лекцій. – Луцьк, 1999. – 120 с.

УДК 658.0

Магістр І.І. Подоляк¹ – Львівська КА

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКА СТРУКТУРА КООПЕРАТИВНОЇ ТОРГІВЛІ ТА КОНЦЕПЦІЯ ЇЇ РОЗВИТКУ

Первинною ланкою у споживчій кооперації України визнається споживче товариство. Первинні ланки без інфраструктурного і інституційного обслуговування функціонувати нормально не зможуть. Тому вони об'єктивно повинні об'єднуватися в союзи, об'єднання, асоціації, федерації та ін. Незалежно від назви, кооперативи повинні об'єднуватися на основі добровільного членства для сумісної діяльності і захисту економічних інтересів.

Master I.I. Podolyak – Commercial Academy of Lviv

Organizational-administrative structure of co-operative trade and conception of its development

The consumer society acknowledges by the primary link in the consumer co-operation of Ukraine. Primary links without service will not be normal able to function. That is why they objective must confederate, union, associations, federations. Regardless of name, the cooperative stores must unite voluntarily on the basis of membership for the compatible activity and defence of economic interests.

¹ Наук. керівник: доц. О.Ю. Масленніков, канд. екон. наук – Львівська КА