

УДК 336.663

Б 722

**Определение состояния овертрейдинга предприятия с помощью метода Альтмана / Бобкова Н. В., Карпов Э. А. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2012 . – № 56(962). – С. 14–20. – Бібліогр.: 6 назв.**

Метою даного дослідження є проектування методу Альтмана на процес аналізу фінансового стану підприємства при виявленні овертрейдингу, визначення доцільності застосування даного методу для оцінки стадії входження підприємства в овертрейдинг.

**Ключові слова:** аналіз фінансового стану підприємства, метод Альтмана, овертрейдинг.

The aim of this study is Altman method projection on the process of financial condition analysis of a company in identifying overtrading, the definition of the feasibility of this method to assess the stage of company joining overtrading.

**Keywords:** analysis of the financial state of enterprise, method of Altman, overtrading.

УДК 338. 24: 338. 436. 33

**К. В. БОНДАРЕВСЬКА**, канд. екон. наук, старший викладач,  
Дніпропетровська державна фінансова академія

## **ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В АГРАРНІЙ СФЕРІ**

У статті висвітлено характерні особливості оплати і стимулювання аграрної праці на сучасному етапі розвитку економіки; проведено аналіз основних тенденцій в галузі оплати праці; запропоновано шляхи вдосконалення системи матеріального стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств.

**Ключові слова:** оплата праці, матеріальне стимулювання, заробітна плата, фонд оплати праці, премії, доплати, надбавки, продуктивність праці.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку економічних відносин в аграрній сфері актуальним питанням залишається створення ефективної системи оплати і стимулювання праці в галузі сільського господарства.

Недостатня мотивація у сучасних умовах часто негативно впливає на реалізацію сільськогосподарськими підприємствами своїх потенційних можливостей, призводить до масового відчуження людей від результатів трудової діяльності, до зниження продуктивності праці й ефективності використання персоналу [9]. Таким чином, зростання обсягів оплати сільськогосподарської праці та встановлення зв'язку заробітної плати з результатами виробництва сприятиме підвищенню рівня зацікавленості та трудової активності працівників, що здійснюватиме безпосередній вплив на ефективність виробництва.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання оплати та стимулювання праці викликають науковий інтерес дослідників вже досить давно. Серед зарубіжних вчених особливо слід відзначити праці К. Маркса та Д. С. Сінка, у яких надаються концептуальні основи заробітної плати як ціни робочої сили, а також сутнісні характеристики взаємозв'язків оплати та результативності (продуктивності) праці [4, 8]. Серед вітчизняних вчених особливий внесок в розвиток

наукової думки стосовно питань оплати праці зробили А. Г. Бабенко, О. А. Грішнова, В. С. Дієсперов, А. М. Колот, М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк та інші [1, 2, 4, 9].

Однак, окремі питання щодо характерних особливостей політики оплати праці та матеріального стимулювання працівників в сучасних умовах є недостатньо дослідженими. Зокрема, потребують подальшого вивчення та обґрунтування проблеми формування ефективної системи оплати та стимулювання праці на підприємствах аграрної галузі в умовах динамічного розвитку соціально-трудових відносин.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є вивчення сучасних тенденцій в галузі оплати сільськогосподарської праці, а також обґрунтування шляхів вдосконалення системи оплати та стимулювання працівників аграрних підприємств.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Згідно Закону України «Про оплату праці», заробітна плата являє собою винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. При цьому розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [5]. На рівень оплати праці в сільському господарстві впливає валовий прибуток як кінцевий результат діяльності підприємства.

Однак заробітна плата складає лише частину доходу працівника, який може становити також дохід від власності, підприємницької діяльності, соціальні доходи (пенсії, стипендії, субсидії). Останні мають не всі працівники підприємства.

Фонд оплати праці аграрного підприємства поділяється на три частини: фонд основної, додаткової заробітної плати, заохочувальні та компенсаційні виплати. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану працівником роботу з урахуванням кількості та якості виробленої продукції. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок та відрядних розцінок для робітників; посадових окладів для службовців та керівників. Додаткова заробітна плата являє собою винагороду за працю понад установлену норму, за винахідливість, трудові успіхи, особливі умови праці тощо. До цієї категорії належать премії, що пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій; доплати і надбавки. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають грошові винагороди у формі виплат за під-

сумками роботи за рік, премії за високі показники в роботі, компенсаційні та інші матеріальні виплати, які провадяться понад встановлені норми. Наприклад, основними критеріями мотивації та стимулювання праці сільськогосподарських працівників на збиранні врожаю зернових є показники своєчасного і якісного збирання, рівень досягнутої урожайності, валового збору, виконання сезонного завдання тощо [6].

Основою формування та диференціації розмірів заробітної плати є тарифна система, застосування якої має свої особливості в залежності від галузі рослинництва чи тваринництва. Так, оплата праці на сільськогосподарських роботах в рослинництві проводиться з урахуванням розцінок за центнер виробленої продукції або за одиницю виконаної роботи. Для розрахунків із працівниками, що зайняті на роботах із захисту рослин, що пов'язані зі шкідливими умовами праці, тарифні ставки та посадові оклади підвищуються на 12 % (за фактично відпрацьований час на подібних роботах).

Норми виробництва продукції, встановлені в галузі тваринництва, розробляються, виходячи з конкретних умов виробництва з урахуванням рівня продуктивності тварин, досягнутого за останні три роки. При цьому вони розраховані таким чином, щоб не допустити випереджаючого росту оплати праці порівняно з її продуктивністю. Слід зазначити важливість додаткового стимулювання працівників-тваринників через низьку привабливість праці в цій галузі, а також її трудомісткості. Так, ТОВ АФ «ім. Горького», що знаходиться у Новомосковському районі Дніпропетровської області, застосовує поквартальне преміювання робітників тваринницьких ферм за збереження та прирости поголів'я, а також додаткову натуральну оплату праці у вигляді зерна за планово виготовлену продукцію.

Ефективним інструментом матеріального стимулювання працівників аграрних підприємств є додаткова оплата за перевиконання сезонних завдань або змінних норм продуктивності за підвищеними розцінками. Також доцільним є стимулювання працівників за виконання сезонних завдань у визначений термін (табл. 1).

Отже, впровадження оплати за виконання та перевиконання виробничих завдань є ще одним елементом ефективної системи матеріального стимулювання.

Таблиця 1. Приклад додаткової оплати за виконання сезонного завдання на збиранні зернових [6]

Виконання сезонного завдання, %	Доплата до загального фонду оплати праці, нарахована на збиранні зернових, %
100	10
До 110	15
До 115	20
Понад 120	30

Слід зазначити, що в галузі сільського господарства широко застосовується не лише грошова форма оплати, а й натуральна. При цьому роль останньої постійно зростає в умовах скрутного фінансового становища багатьох підприємств. Натуральна оплата праці використовується в умовах розрахунків із сезонними працівниками на роботах зі збирання врожаю цукрових буряків, картоплі, плодово-овочевих культур. Питома вага виробленої продукції, що розподіляється на натуральну оплату праці, відображається в Положенні про оплату праці аграрного підприємства, що затверджується на загальних зборах трудового колективу. На більшості сільськогосподарських підприємств Дніпропетровського регіону заробітна плата у натуральному вигляді виплачується лише у виняткових випадках, за наявності письмової заяви працівника, в межах не більше 30 % заробітної плати, бажаною для працівника продукцією за цінами на рівні собівартості продукції підприємства.

Сільськогосподарська праця має свою специфіку, яка впливає на її оплату. Адже за умови однакових витрат існує ймовірність отримання різних кінцевих результатів діяльності, що залежить від родючості ґрунтів, застосування сортового матеріалу та добрив, природно-кліматичних умов, проявів сезонності. Характерною особливістю аграрного виробництва також є те, що працівнику високої кваліфікації протягом року треба виконувати різні роботи, які відносяться до різних розрядів і відповідно одержувати різну оплату (4). Всі ці фактори слід враховувати при організації системи оплати праці.

Наразі позитивним фактором розвитку економічних відносин в аграрній галузі Дніпропетровського регіону є поступове зростання рівня заробітної плати (табл. 2).

Так, середньомісячна заробітна плата сільськогосподарських працівників у 2011 році порівняно з 2005 роком зросла як по Дніпропетровському регіону (в 3,5 рази), так і по Україні (в 4,3 рази). Показник оплати праці по Дніпропетров-

ській області перевищує відповідний показник по Україні (так, у 2011 році заробітна плата за місяць на сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровської області була більшою за відповідний показник по Україні на 3,9%). Однак, слід враховувати той факт, що ці статистичні дані являють собою лише номінальну зміну заробітної плати. Зростання цін та інфляційні коливання нівелюють підвищення середньомісячної заробітної плати штатних працівників, негативно впливаючи на рівень доходів та рівень життя сільського населення.

Таблиця 2. Динаміка середньомісячної заробітної плати в галузі сільського господарства (грн.)

Роки	Україна		Дніпропетровська область		
	всього	до 2005 року; %	всього	до 2005 року; %	до показників по Україні; %
2005	415	100	521	100	125,5
2006	553	133,3	682	130,9	123,3
2007	733	176,6	879	168,7	119,9
2008	1 077	259,5	1 279	245,5	118,8
2009	1 206	290,6	1 347	258,5	111,7
2010	1430	344,6	1577	302,7	110,3
2011	1801	434,0	1872	359,3	103,9

Джерело: розраховано за матеріалами статистичного збірника «Праця України у 2011 році» –К.: Державний комітет статистики України, 2012. – 343 с.

Проаналізувавши оплату праці на підприємствах різних форм власності, слід зазначити, що найвищий її рівень був на підприємствах комунальної форми власності (2 458 грн.), товариствах з обмеженою відповідальністю (1 867 грн.) та відкритих акціонерних товариствах (1 866 грн.); найменший – у приватних підприємствах (1 597 грн.). Це явище зумовлюється тим фактом, що керівництво приватних підприємств скорочує витрати на оплату праці, застосовує політику економії витрат на робочу силу з метою максимізації прибутку. В свою чергу комунальні підприємства, товариства з обмеженою відповідальністю та відкриті акціонерні товариства, як правило, орієнтуються на персонал в якості ключового фактору розвитку виробництва, забезпечуючи відповідне матеріальне та нематеріальне заохочення, соціальні пільги тощо.

Важливим інструментом мотивації для працівників галузі є премії, доплати і надбавки, що входять до фонду оплати праці. В структурі фонду оплати праці найбільшу його частину складає основна заробітна плата, що сприяє здійсненню відтворювальних функцій. Додаткова заробітна плата є своєрідним доповненням, що виконує стимулюючу функцію, заохочуючи працівників до якісного та результативного виконання своєї роботи. Питома вага основної та додаткової оплати праці на аграрних підприємствах регіону протягом останніх років суттєво

не змінилася, що свідчить про відсутність значних змін у структурі фонду оплати праці.

Склад фонду основної, додаткової заробітної плати, а також фонду заохочувальних виплат в галузі сільського господарства України та Дніпропетровського регіону наведено в таблиці 3.

Таблиця 3. Структура фонду оплати праці в сільському господарстві (2011 р. )

Показники	Україна	Дніпропетровська область	в % до показників по Україні
Фонд оплати праці, млн. грн.	12 116	792	6,5
в тому числі:			
фонд основної заробітної плати, млн. грн.	10 142	667	6,6
фонд додаткової заробітної плати, усього, млн. грн.	1 779	117	6,6
з нього:			
доплати і надбавки, %	21,7	22,3	-
премії, %	33,1	33,7	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього, млн. грн.	196	8	4,1
з них:			
питома вага матеріальної допомоги, %	24,1	20,3	-
питома вага соціальних пільг, %	9,8	15,8	-
Нараховано за невідпрацьований час, у % до фонду оплати праці	6,0	6,1	-

Джерело: розраховано за матеріалами статистичного збірника «Праця України у 2011 році» – Київ: Державний комітет статистики України, 2012. – 343 с.

В даному випадку склад фонду оплати праці як по Україні, так і по Дніпропетровській області є схожим. Так, фонд основної заробітної плати складає більшу частину загального фонду (83,7 % по Україні, 84,2 % по регіону). У структурі додаткової оплати праці обсяг виплати премій переважає над обсягом доплат і надбавок, що свідчить про позитивні зрушення у напрямку матеріального стимулювання праці. Зазначимо, що у минулому році обсяг доплат і надбавок по Дніпропетровському регіону переважав над виплатами премій за виробничі результати.

В структурі фонду заохочувальних та компенсаційних виплат питома вага матеріальної допомоги перевищує обсяг соціальних пільг (на 14,3 пункти по Україні; на 4,5 пункти по регіону). За невідпрацьований час працівникам галузі було нараховано відповідно 6,0% та 6,1% до фонду оплати праці.

Беззаперечним є той факт, що підвищення заробітної плати та питомої ваги стимулюючих виплат в структурі фонду оплати праці є позитивним фактором розвитку аграрної галузі. Однак, чинником мотиваційного впливу на працівників

це може бути лише тоді, коли існує певна відповідність рівня доходів із загальним рівнем життя населення.

У межах компетенції керівництва аграрних підприємств залишаються такі інструменти побудови ефективної системи стимулювання праці, як встановлення залежності оплати праці від її результатів, раціональний розподіл фонду заробітної плати (частка основної тарифної заробітної плати у середньому має бути не меншою за 70 %), створення ефективної системи преміювання всіх категорій працівників, особливо в такій трудомісткій галузі аграрного виробництва, як тваринництво. Ефективна система матеріального стимулювання праці включає в себе управління процесами прямого грошового стимулювання та непрямого стимулювання праці. Вважаємо, що з метою вдосконалення системи прямого матеріального стимулювання є доцільним широке застосування:

- преміювання працівників за підсумками року («13-та зарплата»);
- преміювання працівників рослинницької галузі за підвищення врожайності;
- преміювання працівників тваринницької галузі за збереження поголів'я тварин та отримання приростів;
- впровадження оплати праці за кваліфікацію (після проходження навчання та освоєння нових виробничих функцій працівнику нараховується відповідна кількість балів; набравши певну їх суму, працівник отримує надбавку за кількість одиниць кваліфікації та рівень майстерності по кожній з них);
- оплата праці за класність, зокрема трактористам-машиністам та водіям;
- підвищення надбавок за стаж (від 5 до 10 років – 5%; від 10 до 15 років – 10%; від 15 до 20 років – 15%; більше 20 років – 20% річного заробітку);
- участь працівників у прибутку підприємства;
- стимулювання впровадження новітніх технологій (зокрема, виплата надбавки за роботу на нових видах сільськогосподарської техніки в обсязі 10-15% від заробітку з урахуванням складності робіт для механізаторів).

У якості основного напрямку покращення непрямого стимулювання праці є вдосконалення соціального пакету, в тому числі:

- безкоштовне (пільгове) харчування працівників в особливо напружені робочі періоди;
- транспортні перевезення працівників, які проживають у віддалених місцях на не мають власного транспорту;

- безкоштовна оранка присадибних ділянок та надання інших сільськогосподарських послуг для працівників, які відзначилися високими результатами в роботі;
- надання безвідсоткових грошових позик працівникам, що мають позитивні результати в роботі;
- оплата лікування, навчання, комунальних послуг для працівників, які відзначилися результатами діяльності або мають великий стаж роботи.

Особливістю стимулюючого соціального пакету є те, що він містить як колективну складову, що надається всім без винятку працівникам з метою забезпечення сприятливих умов праці; так і індивідуальну складову, елементи якої можуть надаватися працівникам, що відзначилися кращими результатами в роботі, мають великий стаж діяльності та значний рівень трудової активності.

**Висновки.** Таким чином, зростання заробітної плати та підвищення ефективності системи матеріального стимулювання праці є основним завданням на сучасному етапі розвитку аграрної галузі.

Серед шляхів вдосконалення системи оплати та стимулювання праці слід визначити: забезпечення зв'язку заробітної плати з виробничими результатами; підвищення значимості премій, доплат і надбавок в структурі фонду оплати праці; зростання реальних доходів населення; вдосконалення соціального пакету тощо.

Вирішення поставлених питань сприятиме не лише покращенню основних показників діяльності сільськогосподарських підприємств, зростанню продуктивності праці та рентабельності виробництва, але й зниженню рівня плинності кадрів, підвищенню привабливості аграрної праці та рівня життя і добробуту сільського населення.

**Список літератури:** 1. *Бабенко А. Г.* Мотивація праці як форма прояву соціально-трудових відносин: теоретичний аспект / *А. Г. Бабенко* // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2008. – №2 (27). – Ч. 1 – Серія: Економічні науки. – С. 143-146. 2. *Дієсперов В. С.* Ефективність виробництва у сільськогосподарському підприємстві: Моногр. / *В. С. Дієсперов.* – К.: ННЦ ІАЕ, 2008. – 340 с. 3. *Маркс К.* Заработная плата, цена и прибыль / *К. Маркс.* – М.: Политиздат, 1983. – 63 с. 4. *Малік М. Й., Шпикуляк О. Г.* Кадровий потенціал аграрних підприємств: Управлінський аспект: Моногр. / *М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк* – К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с. 5. Про оплату праці: Закон України від 24. 03. 1995 № 108/95-ВР (остання редакція від 13. 06. 2012 на підставі 4719-17) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.gada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> 6. Рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2012 року [Електронний ресурс] – К., 2012. – 68 с. – Режим доступу: [www.uapp.kiev.ua/files/ndv-stv/. . . /Rekomendacii\\_zhnuva\\_2012p.doc](http://www.uapp.kiev.ua/files/ndv-stv/. . . /Rekomendacii_zhnuva_2012p.doc) 7. Статистичний збірник «Праця України у 2011 році» – К.: Державний комітет статистики України, 2012. – 343 с. 8. *Синк Скот Д.* Управление производительностью. Планирование и оценка, контроль и повышение / *Д. С. Синк*: пер. с англ. . – М.: Прогресс. – 1989. – 528 с. 9. *Ярова В. В.* Заробітна плата у системі соціальних гарантій у сфері праці / *В. В. Ярова* // Економіка та управління АПК: Зб. наук. праць. – Біла Церква, 2010. – Вип. 4 (81). – С. 33-36.

*Надійшла до редколегії 20. 10. 2012*



УДК 338. 24: 338. 436. 33

**Особливості оплати та стимулювання праці в аграрній сфері / Бондаревська К. В.** // Вісник НТУ «ХП». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХП». – 2012. – № 56(962). – С. 20–28. – Бібліогр.: 9 назв.

В статті отражені характерні особливості оплати і стимулювання сільськогосподарського праці на сучасному етапі розвитку економіки; проведено аналіз основних тенденцій в галузі оплати праці; запропоновано шляхи удосконалення системи матеріального стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств.

**Ключевые слова:** оплата труда, материальное стимулирование, заработная плата, фонд оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, производительность труда.

In the article it were reflected the characteristic features of labour payment and stimulation in agriculture on the modern stage of development of economy; it was conducted the analysis of basic tendencies in labour payment sphere; it were offered the improvements' ways of the material stimulation of workers of agricultural enterprises.

**Key words:** labour payment, material stimulation, earnings (salary), fund of labour payment, bonuses, additional charges, raises, labour productivity.

УДК 681.83

**Л. І. ГАЗІНА**, магістрант, НТУ «ХП»,

**П. В. БРІНЬ**, канд. екон. наук, доцент, НТУ «ХП».

## **МЕТОДИ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

В роботі були представлені та проаналізовані основні проблеми оцінки конкурентоспроможності підприємств. Описані методи, які стали основою оцінки конкурентного стану підприємства, та визначені основні показники на які спираються дані методи. На основі даних аналізу зроблені висновки та пропозиції щодо удосконалення цих методів.

**Ключові слова:** конкуренція, конкурентоспроможність, конкурентна перевага, бенчмаркінг.

**Вступ.** Однією з головних цілей функціонування будь якого підприємства є максимізація прибутку, та, виходячи з цього, й збільшення масштабів своєї господарської діяльності. Це призводить до боротьби суб'єктів ринку за найбільш вигідні умови виробництва товарів, робіт, послуг, та зростання об'ємів виробництва. В ринковій економіці, на сучасному етапі її розвитку, одним з головних аспектів є конкуренція. Саме вона стимулює постійні розвиток учасників ринку як у плані виробничої діяльності, так і в області управління цією діяльністю.

Конкуренція – це процес суперництва суб'єктів з приводу реалізації ними своїх конкурентних переваг, на конкретному ринку, в конкретний час, для здобуття перемоги або досягнення інших цілей в рамках законодавства або в природних умовах. З поняття конкуренції виходить і поняття конкурентоспроможності. Визначимо поняття конкурентоспроможності підприємства – це здатність організації протистояти на ринку іншим виробникам і постачальникам аналогічної продукції як по ступеню задоволення своїми товарами чи послугами конкретної суспільної потреби, так і по ефективності виробничої діяльності [4, 3].

**Аналіз останніх досліджень та літератури.** Питаннями управління конкурентоспроможності підприємства займалися такі вчені: С. М. Клименко, О. С. Дуб-