провозглашенных девизов и усилий отдельных руководителей. Он является итогом систематической воспитательной работы с членами коллектива, осуществления специальных мероприятий, направленных на организацию отношений между руководителями и подчиненными. Формирование и совершенствование социально-психологического климата – это постоянная практическая задача руководителей любого ранга. Создание благоприятного климата является результатом не только ответственной, но и творческой, требующей знаний его природы и средств управленческой регуляции, умения предусматривать перспективную ситуацию во взаимоотношениях членов коллектива.

Литература

1. Андреева М.П. Профессиональные задачи социальной психологи в новой ситуации/ М.П. Андреева// Психологический журнал. – Том 26. – 2005. – № 5. – С. 9-13.

2. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта/ Д. Гоулман. – М., 2005. – 98 с.

3. Тимошенко Н.Л. Корпоративна культура: діловий етикет: навчальний посібник / за ред. Н.Л. Тимошенко. – К.: Знання, 2006. – 391 с.

4. Финк С. Управление поведением: раскрывая лучшее в людях/ С. Финк// Курс MBA по менеджменту. – М., 2004. – 129 с.

УДК 331.2

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Хоминська Ю.Е.
Полянська Я.Л.

У ринкових умовах господарювання підприємствам надана свобода у використанні трудових ресурсів, визначенні форм і розмірів оплати праці. Рівень зарплати повинен відповідати вкладові кожного працівника, що дасть змогу достатньою мірою задовольнити матеріальні і духовні потреби. Надбавки до зарплати повинні мати чітко виражений стимулюючий характер і пов’язуватися з діловими якостями конкретного працівника.

З метою підвищення ефективності виробництва система оплати праці повинна стимулювати зацікавленість персоналу у результатах праці, сприяти раціональному витрачанню коштів на зарплату, дотримання встановлених співвідношень між зростанням продуктивності праці та рівня зарплати.

Таким чином, заробітна плата як основне джерело доходів працівників є формою винагороди за працю і формою матеріального стимулювання їхньої праці. Вона спрямована на винагороду за виконану роботу і на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. Тому вірна організація заробітної плати безпосередньо впливає на темпи зростання

продуктивності праці, стимулює підвищення кваліфікації трудящих. У зв'язку з цим виникає проблема необхідності раціонального використання фонду оплати праці на підприємстві.

Проблеми організації оплати праці, що ґрунтується на державному, договірному регулюванні та ринковому формуванні ставки заробітної плати, досліджуються у працях О. Гадзевича, О. Гришнової, Г. Завіновської, Є. Качана, що підтверджує важливість вивчення цієї сфери.

Мета статті - на основі аналізу принципів та порядку формування фонду оплати праці у ЦПЗ № 9 ДД УДППЗ «Укрпошта» розробити заходи щодо удосконалення системи організації оплати праці в сучасній організації.

Аналіз використання коштів на оплату праці на підприємстві має важливе значення. Необхідно здійснювати систематичний контроль за використанням фонду оплати праці (ФОП), винаходити можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці та зниження трудомісткості надання послуг.

У ЦПЗ № 9 згідно з Положенням про оплату праці працівників, яке є складовою частиною колективного договору, оплата праці працівників проводиться за погодинною, погодинно-преміальною, відрядною та відрядно-преміальною, змішаною системами оплати праці [1]. Єдина Схема посадових окладів (тарифних ставок) розробляється на підставі коефіцієнтів співвідношень, визначених Угодою між міністерством транспорту та зв'язку України та Профспілкою працівників зв'язку України, та затверджується Генеральним директором Підприємства.

Витрати на оплату праці працівників виробничих підрозділів у ЦПЗ № 9 ДД УДППЗ «Укрпошта» відносяться на собівартість реалізованих послуг, товарів, робіт у межах фонду оплати праці відповідно до бюджету витрат [2].

Абсолютне відхилення фонду оплати праці (ΔФЗП$_{абс}$) розраховується за формулою:

$$\Delta ФЗП_{абс} = ФЗП_{зв} - ФЗП_{пл} \quad (1),$$

де $ФЗП_{зв}$ - фактичний фонд заробітної плати

$ФЗП_{пл}$ - плановий фонд заробітної плати [3, с. 171].

Результати розрахунку відображені у таблиці 1.

Таблиця 1

Динаміка розміру фонду оплати праці, тис грн.

Рік	План	Факт	Абсолютне відхилення (±)
2007	8 807,002	8 801,760	-5, 242
2008	12 259,462	12 255,360	-4, 102
2009	15 097,597	15 097,538	-0, 059

Аналіз даних таблиці свідчить про виконання плану фонду оплати праці, наведеному у бюджеті витрат.

На підставі даних таблиці 2 можна зробити висновок, що найбільшу

питому вагу в ФОП складає фонд основної заробітної плати (у 2007 р. – 65,1, у 2008 р. - 64,2, у 2009 р. – 66,4% від загального фонду оплати праці).

Таблиця 2

Структурно–динамічний аналіз ФОП

Показники	Рік					
	2007		2008		2009	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
ФОП штатних працівників, всього, у тому числі:	8802,0	100,0	12255,4	100,0	15097,5	100,0
фонд основної зарплати	5730,1	65,1	7867,9	64,2	10030,4	66,4
фонд додаткової заробітної плати	2464,5	29,9	3676,6	30,0	4558,7	30,2
з них надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	699,8	7,9	958,4	7,8	1216,0	8,1
премії за виробничі результати	933,0	10,6	1507,4	12,3	1680,8	11,1
заохочувальні та компенсаційні виплати	607,2	6,9	710,8	5,8	508,4	3,4

У фонді додаткової заробітної плати протягом трьох років найбільшу питому вагу мають премії за виробничі результати, а саме 10,6 у 2007, 12,3 у 2008 та 11,13% у 2009. Фонд оплати праці за період, що аналізується, збільшився майже у два рази.

Слід зазначити, що питома вага фонду додаткової заробітної плати збільшилась з 29,9 у 2007р. до 30,2% у 2009 р., а в абсолютному вираженні це склало 2,09 млн грн. Це є позитивним у діяльності підприємства і проявилося в тому, що збільшилися надбавки та доплати до зарплати працівників, що насамперед пов’язано із збільшенням продуктивності праці, тобто працівники були матеріально заохочені до ефективної праці.

Індекс заробітної плати ($I_{ЗП}$), який в умовах інфляції визначається як відношення середньої заробітної плати за звітний період ($ЗП_1$) до даного показника у базовому періоді ($ЗП_0$) з урахуванням індексу зростання цін на товари і послуги ($I_ц$) у відповідному періоді (індекс споживчих цін до попереднього року становив у 2008 р. – 125,2, у 2009 р. – 115,9% [4])

розраховується за формулою (2):

$$I_{ЗП} = ЗП_1 / (ЗП_0 \cdot I_ц). \quad (2)$$

Індекс продуктивності праці ($I_{ПП}$) розраховується за формулою (3):

$$I_{ПП} = ПП_1 / ПП_0. \quad (3)$$

Коефіцієнт випередження ($K_{вип}$) – це співвідношення між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці:

$$K_{вип} = I_{ПП} / I_{ЗП}. \quad (4)$$

Продуктивність праці у сфері послуг (ПП) визначається співвідношенням вартості послуг без вартості матеріальних затрат на надання цих послуг за певний період (Q) до середньооблікової чисельності персоналу сфери послуг (Т) за той же період:

$$ПП = Q/T. \quad (5)$$

Економія ($-E_{ФЗП}$) чи перевитрата ($+E_{ФЗП}$) фонду заробітної плати під впливом зміни співвідношення між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці розраховується за формулою (6):

$$E_{ФЗП} = ФЗП_{ЗВ} \cdot (I_{ЗП} - I_{ПП}) / I_{ЗП}. \quad (6)$$

Результати розрахунку відображені у таблиці 4.

Таким чином, зіставивши темпи зростання середньої заробітної плати працівників з темпами підвищення продуктивності їхньої праці, зазначимо, що темпи зростання продуктивності праці вищі темпів зростання середньої заробітної плати ($К_{вип}>1$). Це позитивно характеризує роботу підприємства: відбувається розширення асортименту послуг, що надаються, збільшується сума прибутку та рентабельності виробництва.

Під впливом зміни співвідношення між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці у 2008 році з фонду оплати праці було зекономлено 3,56 млн грн. , у 2009р. – 3,67 млн грн.

Таблиця 4

Аналіз темпів зростання середньої заробітної плати

Показник	Рік		
	2007	2008	2009
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	790	842	904
ФОП, тис. грн.	8 801, 760	12 255, 360	15 097, 538
Середня заробітна плата, тис. грн.	1, 000	1, 255	1, 380
Фінансовий результат (прибуток), тис. грн.	1 760, 288	2 425, 804	3 070, 960
$I_{цін}$	-	1,250	1,160
$I_{зп}$	-	1,000	0,950
ПП, тис. грн/люд.	2, 228	2, 881	3, 397
$I_{пп}$	-	1,290	1,180
$К_{вип}$	-	1,290	1,240
Економія ФОП, тис. грн	-	-3 556, 157	-3 666, 069

Проведений аналіз фонду оплати праці дозволив виявити, що у ЦПЗ № 9 існує досить збалансована система оплати праці робітників.

Проте, зважаючи на специфіку діяльності підприємства, можна зробити декілька рекомендацій, що допоможуть зробити оплату праці більш ефективною в сучасній організації.

По перше, необхідністю є збільшення розміру фонду оплати праці за рахунок впровадження нових послуг і поліпшення якості обслуговування, стимулювання попиту.

По друге, слід звернути увагу на чотири фактори, що мають визначати політику підприємства у сфері оплати праці: 1) рівень заробітної платі, що сплачують конкуренти за такий же обсяг робіт; 2) рівень вартості життя; 3) межі державного регулювання у сфері оплати праці; 4) фінансовий стан підприємства. При цьому, перший та другий фактори допоможуть встановити реальний розмір заробітної платні, третій фактор – мінімальної, а четвертий – максимальної заробітної платні.

Необхідно корегувати розмір фонду оплати праці залежно від фінансових результатів роботи підприємства, розміру заробітної плати, який отримують робітники в інших підприємствах за ту ж саму працю, змінення споживчих цін на товари та послуги й підвищення рівня мінімальної заробітної плати в країні. Тобто, коли прибутки центру поштового зв'язку зростають саме за рахунок підвищення продуктивності праці, то доцільно збільшувати фонд оплати праці, з метою заохочення працівників до подальшого удосконалення. В умовах постійного збільшення споживчих цін необхідно обов'язково перераховувати розмір фонду оплати праці та збільшувати чи зменшувати його відповідно до зміни індексу споживчих цін у країні.

В Україні, на відміну від Швеції, де проводиться державна політика вирівнювання заробітної плати, у різних галузях рівень оплати однакової праці може суттєво відрізнятися. Тому для заохочення людей до праці на підприємстві необхідно досліджувати розмір заробітної плати працівників, що виконують однакову роботу на різних підприємствах, і підвищувати її для підтримання привабливості робочих місць.

Фактичний фонд оплати праці менший за плановий, визначений бюджетом витрат. Таким чином, ці гроші можуть стати джерелом для додаткового матеріального стимулювання працівників.

По-третє, використання компромісної системи оплати праці. Відомо, що тарифна ставка, якою б великою вона не була, не вирішує проблеми підвищення якості праці та не спонукає персонал докладати додаткові зусилля. До того ж виплата премій у постійному розмірі викликає виникнення синдрому «злипання», тобто у випадку, коли премія виплачується постійно та «автоматично», вона сприймається працівниками як невід'ємна частина заробітної плати. У цьому випадку позбавлення премії буде сприйматися як зменшення заробітної плати.

Таким чином, для підвищення стимулюючої функції премій, запобігання ефекту «злипання» та підвищення загальної продуктивності

праці в ЦПЗ №9 доцільно використовувати компромісну модель оплати праці, розроблену на базі гнучкого тарифу. При цьому розмір тарифу поставлений в залежність від результативності праці. Так, в рамках кожного кваліфікаційного розряду варто встановити три тарифні ставки залежно від виробітку робітника:

низька - при виконанні норми нижче 95%;

нормальна - характеризує середній рівень інтенсивності праці;

висока - при виконанні норми більш, ніж на 105%.

У межах виконання норми, наприклад, на 95-105% робітник отримує так звану заробітну плату за кваліфікацією, складову середину діапазону ставок. Якщо виробіток працівника систематично перевищує 105% норми, він отримує ставку на 5% вище за ставку кваліфікації. У разі, якщо його виробіток постійно нижче 95% норми, робітник отримує ставку на 5% нижче ставки по кваліфікації.

Тарифну ставку слід встановлювати терміном на 3-6 місяців. Після закінчення зазначеного періоду її варто переглядати та коригувати з урахуванням продуктивності, досягнутої робочим в минулому кварталі чи півріччі та наявних коштів на оплату праці.

Компромісна модель містить елементи двох основних форм заробітної плати: почасової та відрядної, при цьому працівники отримують бажану гарантію розміру доходу, і це зближує їх статус зі статусом службовців, відмінності в яких викликають численні трудові спори, а керівництву це дозволить стимулювати зростання виробітку і одночасно контролювати заробітну плату, пов'язуючи її із змінами в продуктивності праці.

По-четверте, стимулювання персоналу за системою оцінки заслуг, заснованому на концепції гнучкого тарифу. Відомо, що маючи однакову кваліфікацію, працівники завдяки своїм цільовим установкам і природним здібностям домагаються різних результатів у роботі. Ці відмінності повинні відображатися в заробітній платі. Тобто треба диференціювати тарифні ставок залежно від індивідуальних результатів праці, а також деяких особистих якостей.

У цьому напрямі відображена тенденція до індивідуалізації заробітної плати, яка є наявною на багатьох підприємства у країнах з розвиненою ринковою економікою.

По-п'яте, використання елементів комісійної системи оплати праці. Зважаючи на те, що певні категорії робітників підприємства безпосередньо беруть участь у процесі надання послуг, їм можна відраховувати певний процент від продажу.

Таким чином, джерелом коштів на оплату праці працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності. У результаті аналізу стану формування фонду оплати праці на підприємстві, було запропоновано збільшувати фонд оплати праці за рахунок впровадження нових послуг, поліпшення якості обслуговування та стимулювання попиту, а також внаслідок підвищення ефективності праці; використання елементів компромісної, комісійної оплати

праці; корегування фонду оплати праці залежно від фінансових результатів підприємства, розмірів заробітної плати, який отримують робітники в інших підприємствах за ту ж саму працю, змінення споживчих цін на товари та послуги й підвищення рівню мінімальної заробітної плати в країні.

Література

1. Колективний договір УДППЗ «Укрпошта».
2. Бюджет витрат ЦПЗ № 9 на 2007 - 2009 роки.
3. Гадзевич О. І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика: Навчальний посібник / О. І. Гадзевич. – К.: КОНДОР, - 2008. – 400 с.
4. Базовий індекс споживчих цін. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua

УДК 336.744

АНАЛИЗ ВОЗМОЖНЫХ АЛЬТЕРНАТИВ ДОЛЛАРУ КАК МИРОВОЙ РЕЗЕРВНОЙ ВАЛЮТЕ

Чабанова Ю.А.
Кошеленко В.В.

Актуальность темы исследования. Мировой резервной валютой с окончания Второй мировой войны был американский доллар. Центральные банки и финансовые институты держат доллары для выплат по иностранным облигациям или для управления обменным курсом собственных валют. Такие сырьевые товары, как нефть, продаются и покупаются в долларах, что также способствует распространению влияния американской валюты в мире. В 2003-2008 г.г., по мере усиления евро, курс доллара по отношению к другим валютам и роль его в качестве резервной валюты снижались. Со второй половины 2008 года, в условиях глобализации кризисных явлений в мировой экономике, наблюдался рост курса доллара по отношению к валютам других стран, так как доллар считается стабильной валютой-убежищем. С начала 2009 года, решая проблемы национального долга (госдолг США в 2010 году составил более 13 трлн. долл.) и растущего дефицита бюджета, США произвёли эмиссию доллара, что и послужило толчком к существенному увеличению денежной массы, которая к сентябрю 2009 г. увеличилась вдвое, и к негодованию со стороны развитых стран. Поскольку в данных странах главной резервной валютой является американский доллар, они внесли предложение о пересмотре мировой валютной системе и введении новых валют. Таким образом, мировому господству доллара как резервной валюте был брошен вызов.

Анализ публикаций и исследований. Многие экономисты и зарубежные и отечественные рассматривают вопрос перспективы сохранения долларом статуса мировой резервной валюты либо же оттеснения доллара США с позиций главной мировой валюты и воможные перспективы