

ня мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством. Середня заробітна плата на підприємстві за вересень 2011 р. становила 3894 грн [2].

Позитивним моментом нової системи на ПАТ «Харцизький трубний завод» визначено те, що до введення системи грейдів 40 % заробітної плати працівників становила премія. Після її введення доля премії в загальному розмірі заробітної плати становить 20 %, а решта 20 % введені в грейд. Введення системи грейдів співпало з початком в країні фінансово-економічної кризи, підприємство знаходилося у режимі простою і працівники отримували лише 2/3 тарифної ставки (окладу). Проте завдяки включенню частини премії в грейд, сума зарплати, отримана працівниками з розрахунку 2/3, була не менше встановленою їм раніше основної заробітної плати, що трохи полегшило важкість кризи для працівників і їх сімей [2].

Отже, грейдова система в сучасних умовах сприяє зростанню матеріальної мотивації, стимулює працівників до кар'єрного зростання і лежить в основі формування стратегії розвитку персоналу організації. Система грейдів забезпечує баланс між фондом оплати праці й ефективністю роботи. Позитивною рисою застосування даної системи є також значне зниження плинності кадрів (особливо «цінних» для даної організації працівників).

Інструментом мотивації та підвищення ефективності роботи персоналу система грейдів стає у тому випадку, якщо і працівники, і

керівництво не ставитимуться до неї формально, а щороку має відбуватися переоцінка посад відповідно до таблиць. Працівники, розуміючи, що їхні зусилля оцінюються за рахунок переведення у новий грейд, прагнуть розширити коло своїх обов'язків, ускладнити поставлені перед ними завдання. Доцільно застосувати систему грейдів на середніх і великих підприємствах, особливо на тих, де наявні філіали та регіональні представництва (у фінансово-кредитній сфері, організаціях торгівлі та зв'язку, на великих промислових підприємствах).

ЛІТЕРАТУРА

1. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – С. 133–134.
2. Грейдова система оплати праці, її особливості та практика застосування [Електронний ресурс] : офіційний сайт Національної служби посередництва та примирення. – Режим доступу : <http://www.nspp.gov.ua/index.php>. – Назва з екрана.
3. Хендерсон Р. И. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат / Хендерсон Р. И. – С.Пб. : Питер, 2004. – 880 с.
4. Лозовський О. Л. Впровадження системи грейдингу на вітчизняних підприємствах [Електронний ресурс] / О. Л. Лозовський, О. А. Таран, В. С. Такан. – Режим доступу : <http://www.rusnauka.com/8>. – Назва з екрана.

УДК 005.52:657.471.12:339

НАПРАВЛЕННЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АНАЛИЗА РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ ТОРГОВЛИ

А. З. Коробкин, кандидат экономических наук

К экономическому анализу расходов на оплату труда в организациях торговли обращались практически все отечественные ученые,

исследующие проблемы анализа хозяйственной деятельности организаций сферы товарного обращения. Среди них А. М. Фридман,

Н. П. Писаренко, К. А. Раицкий, А. А. Кудрявцев, Л. И. Кравченко, В. И. Иваницкий, Р. П. Валевиц, А. И. Гребнев, С. Н. Лебедева и др. Однако отдельные аспекты, отраженные в статье, не нашли должного отражения в трудах вышеуказанных ученых.

Поэтому целью статьи является определение направлений совершенствования анализа расходов на оплату труда в торговле в рамках Отраслевой программы развития потребительской кооперации на 2011–2015 годы, утвержденной постановлением Правления Белкоопсоюза № 2 от 20.10.2010 г. [4].

Наиболее важными и интересными значительный удельный вес статьями расходов на реализацию товаров в торговле потребительской кооперации являются:

1. расходы на оплату труда (36 % в расходах на реализацию в 2010 г.) [3, с. 66];
2. транспортные расходы (12,2 %);
3. проценты по полученным кредитам и займам (5 %);
4. расходы на аренду, содержание и обслуживание зданий, сооружений, помещений, оборудования и легкового транспорта;
5. амортизация основных средств и нематериальных активов.

Таким образом, расходы на оплату труда занимают наибольшую долю во всех расходах торговли потребительской кооперации Республики Беларусь и значительный уровень к товарообороту (6,65 %). Это придает особую актуальность совершенствованию экономического анализа данной статьи в современных

условиях, а так же факторов, оказывающих влияние на ее изменение.

Представим расчет суммы расходов на оплату труда с учетом влияющих на них различных факторов:

$$\begin{aligned} \text{РОТ} &= \text{РОТ}_{\text{1раб}} \cdot \bar{\text{Ч}} = \frac{\text{РОТ}_{\text{1раб}} \cdot \text{РТО}}{\text{ПТ}} = \\ &= \frac{\text{РОТ}_{\text{1раб}} \cdot \text{ТО} \cdot \bar{\text{ТЗ}}}{\text{ПТ}_{\text{соп}} \cdot \text{И}_{\text{ц}_{\text{орг}}}}, \end{aligned} \quad (1)$$

где РОТ – сумма расходов на оплату труда, млн руб.;

$\text{РОТ}_{\text{1раб}}$ – сумма расходов на оплату труда в расчете на 1 работника, млн руб.;

$\bar{\text{Ч}}$ – среднесписочная численность работников торговли, чел.;

РТО – розничный товароборот (оборот по реализации), млн руб.;

ПТ – производительность труда работников торговли, млн руб.;

ТО – товарооборачиваемость средств, вложенных в товарные запасы, раз;

$\bar{\text{ТЗ}}$ – среднегодовая сумма средств, вложенных в товарные запасы, млн руб.;

$\text{ПТ}_{\text{соп}}$ – производительность труда работников торговли в сопоставимых ценах, млн руб.;

$\text{И}_{\text{ц}_{\text{орг}}}$ – индекс изменения потребительских цен по организации, раз.

Для расчета влияния этих факторов целесообразно составить аналитическую таблицу и расчет произвести методом цепных подстановок.

Таблица 1

Расчет влияния факторов на сумму расходов на оплату труда по торговой организации

Показатель	Условные обозначения	1 год	2 год	Подстановки				
				1	2	3	4	5
1. Расходы на оплату труда на 1 работника, млн руб.	$\text{РОТ}_{\text{1раб}}$	0	1	1	1	1	1	1
2. Скорость товарного обращения, раз	ТО	0	1	0	1	1	1	1
3. Среднегодовая сумма средств, вложенных в товарные запасы, млн руб.	$\bar{\text{ТЗ}}$	0	1	0	0	1	1	1
4. Производительность труда работников торговли в сопоставимых ценах, млн руб.	$\text{ПТ}_{\text{соп}}$	0	1	0	0	0	1	1
5. Индекс цен, раз	$\text{И}_{\text{ц}_{\text{орг}}}$	0	1	0	0	0	0	1
6. Расходы на оплату труда	РОТ	0	1	А	Б	В	Г	Д

Таким образом, влияние факторов рассчитывается следующим образом:

1. Изменения суммы расходов на оплату труда за счет изменения расходов на оплату труда на одного работника: А–О;

2. Изменения суммы расходов на оплату труда за счет изменения скорости товарного обращения: Б–А;

3. Изменения суммы расходов на оплату труда за счет изменения средней стоимости товарных запасов: В–Б;

4. Изменения суммы расходов на оплату труда за счет изменения производительности труда в сопоставимом виде: Г–В;

5. Изменения суммы расходов на оплату труда за счет изменения цен: Д–Г.

Кроме этого, сумму расходов на оплату труда можно представить в виде следующей модели:

$$POT = POT_{\text{соп}} \cdot I_{\text{ст}_{1\text{р}}}, \quad (1)$$

где $POT_{\text{соп}}$ – сумма расходов на оплату труда в сопоставимом виде ($POT:I_{\text{ст}_{1\text{р}}}$);

$I_{\text{ст}_{1\text{р}}}$ – индекс изменения ставки 1 разряда в организации

Произведем подстановки по влиянию данных факторов на сумму расходов на оплату труда:

$$\Delta POT_{(I_{\text{ст}_{1\text{р}}})} = POT_1 - POT_{\text{соп}}, \quad (2)$$

где $\Delta POT_{(I_{\text{ст}_{1\text{р}}})}$ – изменение расходов на оплату труда за счет роста ставки 1 разряда;

POT_1 – расходы на оплату труда в отчетном периоде.

$$\Delta POT_{(POT_{\text{соп}})} = POT_{\text{соп}} - POT_0, \quad (3)$$

где $\Delta POT_{(POT_{\text{соп}})}$ – изменение расходов на оплату труда за счет их реального роста;

POT_0 – расходы на оплату труда предшествующего периода.

Далее предложим подходы к совершенствованию влияния товарооборота (оборота по реализации) на сумму и уровень расходов на оплату труда.

Расчет производится аналогично влиянию розничного товарооборота в целом на расходы по реализации через постоянную (заработная плата аппарата управления и специалистов) и переменную (заработная плата торгово-оперативного персонала) части в расходах на оплату труда.

Изменение товарооборота оказывает влияние на сумму и уровень переменной части расходов на оплату труда и только на уровень постоянной части расходов на оплату труда.

1. Влияние товарооборота на сумму и уровень переменной части расходов на оплату труда (заработная плата торгово-оперативного персонала):

1.1. Влияние товарооборота на сумму переменной части расходов на оплату труда ($\Delta \sum POT_{\text{пер.т}}$):

$$\Delta \sum POT_{\text{пер.т}} = \frac{(T_1 - T_0) \cdot Y_{POT_{\text{пер}_0}}}{100}, \quad (4)$$

где T_1 – товарооборот отчетного периода, млн руб.;

T_0 – товарооборот предшествующего периода года, млн руб.;

$Y_{POT_{\text{пер}_0}}$ – уровень переменной части расходов на оплату труда предшествующего периода, %.

1.2. Влияние товарооборота на уровень переменной части расходов на оплату труда ($\Delta Y_{POT_{\text{пер}}}$):

$$\Delta Y_{POT_{\text{пер.т}}} = \frac{\Delta \sum POT_{\text{пер.т}} \cdot 100}{T_1}. \quad (5)$$

2. Влияние товарооборота на уровень постоянной части расходов на оплату труда (заработная плата аппарата управления и специалистов) ($\Delta Y_{POT_{\text{пост.т}}}$):

$$\Delta Y_{POT_{\text{пост.т}}} = \frac{POT_{\text{пост}_0} \cdot 100}{T_1} - Y_{POT_{\text{пост}_0}}, \quad (6)$$

где $POT_{\text{пост}_0}$ – сумма постоянной части расходов на оплату труда в предшествующем периоде млн руб.;

$У_{\text{ротпер}_0}$ – уровень постоянной части расходов на оплату труда в предшествующем периоде, %.

Таким образом, общее влияние товарооборота на уровень расходов на оплату труда будет определяться суммой влияния товарооборота на уровень переменной и уровень постоянной

части расходов (1.2+2), а общее влияние товарооборота на сумму расходов на оплату труда будет определяться денежным выражением влияния товарооборота на переменную часть расходов на оплату труда (1.1).

На условном примере с использованием данных табл. 2 рассчитаем влияние розничного товарооборота на сумму и уровень расходов на оплату труда торговой организации.

Таблица 2

Данные для расчета влияния розничного товарооборота на расходы по оплате труда торговой организации

Показатель	Предшествующий год	Отчетный год	Темп роста, %; изменение (±)
1. Розничный товарооборот (оборот по реализации), млн руб.	63500	75000	118,1
2. Расходы на оплату труда - сумма, млн руб.	4160	5085	122,2
- уровень, %	6,55	6,78	+0,23
3. Условно-постоянная часть расходов на оплату труда - сумма, млн руб.	790,4	1067,8	135,1
- уровень, %	1,24	1,42	+0,18
4. Условно-переменная часть расходов на оплату труда - сумма, млн руб.	3369,6	4017,2	119,2
- уровень, %	5,31	5,36	+0,05

Происходит рост суммы и уровня расходов на оплату труда в целом по организации, а также по их постоянной и переменной части.

1. Влияние розничного товарооборота на сумму переменной части расходов на оплату труда:

$$\frac{(75000 - 63500) \cdot 5,31}{100} = 610,6 \text{ млн руб.}$$

2. Влияние розничного товарооборота на уровень переменных расходов:

$$\frac{610,6 \cdot 100}{75000} = 0,81 \%$$

Таким образом, рост товарооборота привел к увеличению переменной части расходов на оплату труда на 610,6 млн руб. или 0,81 % к обороту.

3. Влияние розничного товарооборота на уровень постоянных расходов:

$$\frac{790,4 \cdot 100}{75000} - 1,24 = 1,05 - 1,24 = -0,19.$$

Рост товарооборота привел к снижению уровня постоянной части расходов на оплату труда 0,19 пункта. Таким образом, общее влияние товарооборота на сумму расходов составило 610,6 млн руб., а на уровень: 0,81+(-0,19) = +0,62 процентных пункта.

В статье освещены методические подходы к совершенствованию расчета влияния объема товарооборота на сумму и уровень расходов на оплату труда в организациях торговли. Совершенствование анализа расходов на оплату труда предлагается путем введения факторов второго порядка в их формулу: расходов на оплату труда на 1 работника, времени обращения товаров, средних товарных запасов, производительности труда в сопоставимом виде и индекса цен. Так же предложена методика расчета влияния товарооборота на расходы по

оплате труда через их постоянную и переменную части, приведен условный пример.

Таким образом, применение предложенных подходов позволит повысить уровень аналитической работы в организациях торговли, выявить неиспользованные резервы снижения нерациональных расходов на оплату труда, а также увеличить прибыль и рентабельность организации, подняв тем самым ее конкурентный статус.

ЛИТЕРАТУРА

1. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 4-е изд. доп. и перераб. – М. : Институт новой экономики, 1999. – 1248 с.
2. Кравченко Л. И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле : учебник / Л. И. Кравченко. – Минск : Новое знание, 2009. – 482 с.
3. Основные показатели хозяйственно-финансовой деятельности потребительской кооперации Республики Беларусь за 2010 год : стат. сб. / Белкоопсоюз. – Минск : Белкоопсоюз, 2011. – 71 с.
4. Отраслевая программа развития потребительской кооперации на 2011–2015 годы. – Минск : Белкоопсоюз, 2010. – 50 с.
5. Фридман А. М. Экономика предприятий торговли и питания потребительского общества : учебник / Фридман А. М. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2008. – 628 с.
6. Максименко Н. В. Экономика предприятий торговли : учеб. пособие / Н. В. Максименко ; под общ. ред. Н. В. Максименко, Е. Е. Шишковой. – 2-е изд., испр. – Мн. : Выш. шк., 2007. – 542 с.

УДК 331.101.3:614.2

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ЛІКАРІВ В УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРАДИЦІЙНОЇ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ФІНАНСОВО-ОРГАНІЗАЦІЙНИХ МОДЕЛЕЙ ПЕРВИННОЇ МЕДИКО-САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ

**М. В. Гунченко, кандидат економічних наук;
О. К. Надута-Скринник**

У сучасних умовах в Україні вивчення проблем керування складними соціально-економічними системами, до яких, зокрема, відноситься й охорона здоров'я, важко переоцінити. Криза вітчизняної системи охорони здоров'я як соціально-економічної галузі, при всіх інших складових, викликана як загальним економічним становищем економіки країни, так і недосконалістю принципів і адекватних методів керування в умовах ринку медичних послуг, що формується. Перехід економіки України до ринкових засад передбачає формування адекватної системи трудової мотивації, що ґрунтується як на висновках сучасної еко-

номічної теорії, так і на практичному досвіді господарювання. Суттєвою причиною критичного стану справ у національній системі охорони здоров'я є невідповідність наявної моделі мотивації праці медичних працівників у системі державного управління охорони здоров'я до нових політичних, економічних і соціальних умов, що склалися у суспільстві. Сучасна система трудової мотивації лікарів первинної медико-санітарної допомоги має враховувати тенденції розвитку відносин власності, економічного статусу підприємців і найманих працівників, джерел, рівня, складу і структури їх доходів в умовах постійних