

УДК 331.103+658.338

**З. М. Холод, В. В. Шляхетко**

*Українська академія друкарства*

## **РОЛЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ЕФЕКТИВНОМУ ВИКОРИСТАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПОЛІГРАФІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Окреслено роль заробітної плати в забезпеченні ефективного використання трудового потенціалу. Здійснено аналіз використання фонду оплати праці як складової соціально-матеріальної мотивації поліграфічних підприємств.*

***Заробітна плата, соціально-матеріальна мотивація, ефективно використання трудового потенціалу***

Ефективне функціонування економіки України можливе лише при встановленні більш тісної взаємозалежності між формуванням розвинутих ринкових відносин та ефективним використанням матеріальних і трудових ресурсів. Ось чому створення адекватного сучасній стадії розвитку економіки ефективного ринкового механізму високопродуктивної праці стає першочерговим завданням формування ринкових відносин.

Система заробітної плати повинна враховувати психологічну природу й особливості людини, об'єктивну залежність між результатами праці та рівнем матеріального стимулювання, використовувати вітчизняний і зарубіжний досвід і включати оплату праці на основі норм і нормативів, а також преміювання, встановлення надбавок і доплат, зважаючи на кінцеві результати роботи як окремого працівника, так і підприємства в цілому.

Теоретичні та прикладні питання багатогранної проблеми оплати праці привертала увагу дослідників у різні часи. На сучасному етапі становлення ринкових відносин важливу роль для розвитку науки в сфері оплати праці відіграють дослідження щодо підвищення продуктивності та ефективності праці Д. П. Богині, О.А. Богуцького, І. К. Бондар; трудової мотивації та організації системи оплати праці Т. М. Кір'ян, А. М. Колота, Г. Т. Кулікова, В. Д. Лагутіна, І. Л. Петрової, М. В. Семикіної, З. М. Холод; управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил О. М. Алімова, С. І. Бандура, М. І. Долішнього, С. І. Дорогунцова, В. В. Онікієнка, С. І. Пирожкова.

Разом з тим соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці поки що комплексно не вивчалася ні в Україні, ні за її межами. Наукові пошуки українських вчених-економістів останніми роками дещо поглибили уявлення працівників про конкурентоспроможність, проте питання, пов'язані з її визначенням, вимірюванням і регулюванням на мотиваційних засадах, її мотивації загалом, соціальної й економічної ефективності у сфері праці все ще залишаються малодослідженими [2].

Особливою проблемою сьогодні є збереження кваліфікованих кадрів на поліграфічних підприємствах. Тому для вирішення проблеми їх закріплення та підвищення рівня соціального забезпечення необхідно приділити особливу увагу зростанню стимулюючої ролі заробітної плати в нарощуванні обсягів виробництва, створенні умов, які сприяли б належному виконанню службових обов'язків, стимулювали сумлінну та ініціативну роботу кожного фахівця.

Організація оплати праці в структурах ВПК, як і в інших галузях народного господарства України, базується на застосуванні тарифної системи.

До основних аспектів, які слід враховувати при оцінці рівня соціального забезпечення працівників, належать:

оплата праці (розмір заробітної плати і дотримання термінів її виплати, порядок індексації, відповідність розміру заробітної плати мінімальному прожитковому рівню);

забезпечення додаткових соціальних благ (надання матеріальної допомоги і субсидій на житлово-комунальні послуги, оплата послуг, отримуваних працівниками);

надання працівникам гарантій (щодо подальшої співпраці з підприємством, забезпечення відповідності виконуваної роботи кваліфікаційним характеристикам, можливості отримання за місцем роботи підготовки або перепідготовки, підвищення кваліфікації, одержання відпустки на навчання тощо);

участь у розподілі прибутку (першочерговість працівників підприємства в його акціонуванні, пільги при викупі акцій підприємства).

Оплата праці є одним з найважливіших показників, який відображає рівень соціально-економічної захищеності працівника. Тому працівникам і членам їх сімей повинно бути гарантовано право на отримання достатнього мінімального доходу як сьогодні, так і в майбутньому для задоволення матеріальних потреб, доступності до якісної освіти, медичних послуг та відпочинку, що забезпечує нормальну життєдіяльність і можливість розвитку людини [1].

Важливу роль у соціальному забезпеченні працюючих відіграє система соціальних виплат і пільг, рівень забезпеченості якими зазначається в колективному договорі підприємств. Деякі з пільг гарантовані законодавством і є правами людини (див. рисунок). Це право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин та в інших випадках, передбачених законом. Пенсії, інші види соціальних виплат і допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Оскільки використання трудових ресурсів пов'язане з витратами на заробітну плату, потрібно провести аналіз використання фонду оплати праці як складової соціально-матеріальної мотивації. Загальний фонд оплати праці упродовж досліджуваного періоду має тенденцію до зростання на усіх об'єктах, за винятком ПРАТ «ЛКФ «Атлас», де цей показник порівняно з 2008 роком нижчий. Динаміка його складових показує, що збільшення фондів основної і



Класифікація пільг та джерела їх покриття

додаткової заробітної плати протягом 2008–2010 рр. виявлено на всіх підприємствах, крім ПРАТ «ЛКФ «Атлас». У 2010 році порівняно з 2008-им зафіксовано ріст фонду заробітної плати у ЗАТ «Високий замок» — на 12,4%, на ДП «Укрпол» — на 40,8% і у ВВП «Місіонер» — на 1,6% проти 2008 року. У ПРАТ «ЛКФ «Атлас» спостерігається скорочення фонду основної заробітної плати на 5,5%. Аналіз фонду додаткової заробітної плати показав зростання його в ПРАТ «ЛКФ «Атлас» на 10,6%, на ДП «Укрпол» на 28,9%, а в ЗАТ «Високий замок» і на ВВП «Місіонер» зменшення відповідно на 16,7 і 68%.

Відмічено зниження в 2010 році рівня надбавок і доплат до основної заробітної плати на всіх підприємствах, крім ДП «Укрпол». Зафіксовано збільшення в 2010 році порівняно з попередніми звітними періодами надбавок і доплат у ЗАТ «Високий замок» і на ДП «Укрпол». У ВВП «Місіонер» цей вид доплат відсутній. Незначними за розмірами упродовж звітних періодів були премії за виробничі результати роботи або ж зовсім їх не виплачували. У ПРАТ «ЛКФ «Атлас» такі премії зменшилися з 319,9 тис. грн у 2008 році до 54,5 тис. грн у 2010-му, у ВВП «Місіонер» — з 95,8 тис. грн до 35,7 тис. грн у 2009-му. У 2010 році преміальних не було. Заохочувальні та компенсаційні виплати на всіх підприємствах також зменшилися або відсутні. Це зумовлено зниженням або відсутністю наданих соціальних пільг і розмірів матеріальної допомоги.

### Склад та структура фонду оплати праці за видами витрат

Показник	ПРАТ «ЛКФ «Атлас»	ЗАТ «Висо- кий Замок»	ДП «Укрпол»	ВВП «Місіонер»
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Фонд основної заробітної плати по роках, тис. грн:				
2008	2555,9	2869,8	2930,4	868,0
2009	2749,0	2824,7	3154,9	701,2
2010	2414,5	3224,6	4152,7	882,3
Фонд додаткової заробітної плати, тис. грн:				
2008	1191,6	1225,0	212,3	230,1
2009	1409,8	1011,9	240,2	123,2
2010	1317,6	1020,1	273,7	73,6
З нього надбавки та доплати, тис. грн:				
2008	331,7	-	156,6	-
2009	275,5	1560,5	170,5	-
2010	257,1	698,6	205,3	-
Премії за виробничі результати, тис. грн:				
2008	319,9	-	-	95,8
2009	343,4	-	-	35,7
2010	54,5	-	-	-

*Продовж. таблиці*

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Виплати як компенсація втрат зарплати внаслідок зростання цін, тис. грн:				
2008	118,1		-	-
2009	410,7	172,1	-	-
2010			-	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати, тис. грн:				
2008	50,7	45,3	-	53,1
2009	45,1	12,9	-	16,6
2010	26,4	18,6	-	8,5
З них:				
матеріальна допомога, тис. грн:				
2008	20,3	-	-	-
2009	-	12,9	-	16,6
2010	-	18,6	-	8,5
соціальні пільги, тис. грн:				
2008	-	-	-	-
2009	-	-	-	-
2010	-	-	-	-
Фонд оплати праці — всього, тис. грн:				
2008	3798,2	4140,0	3142,7	1151,2
2009	4203,9	3857,5	3395,1	841,0
2010	3758,5	4263,3	4426,4	964,4
Оплата за невідпрацьований час, тис. грн:				
2008	340,6	-	63,2	81,2
2009	346,4	287,3	69,7	-
2010	318,5	321,2	68,4	-
Частка основної оплати праці в загальному фонді, %:				
2008	67,3	69,3	93,2	75,4
2009	65,4	73,2	92,9	83,4
2010	64,2	75,6	93,8	91,5
Частка додаткової оплати праці в загальному фонді, %:				
2008	31,4	29,6	6,8	20,0
2009	33,5	26,5	7,1	14,6
2010	35,1	23,8	6,2	7,6
Частка заохочувальних і компенсаційних виплат у загальному фонді, %:				
2008	1,3	1,1	-	4,6
2009	1,1	0,30,6	-	1,0
2010	0,7	-	-	0,9

Таким чином, незважаючи на деякі позитивні зрушення в діяльності досліджуваних поліграфічних підприємств, як і в Україні загалом, стимулювання працівників для їх спонукання до продуктивної праці було і залишається серйозною проблемою. Невідповідність заробітної плати кінцевим результатам роботи призвела до того, що люди переважно спрямували свої зусилля не на підвищення продуктивності праці, а на здобуття тих чи інших матеріальних благ і пільг.

Доки існують системи стимулювання, що базуються на прямому обміні, доти будуть здійснюватися спроби отримати стимул несанкціонованим шляхом. Причому, чим сильніший стимул, тим такі спроби ймовірніші. Тому, розробляючи систему стимулювання, слід заздалегідь передбачити можливість і перекивати методами контролю і виховання всі «обхідні» шляхи володіння стимулом [3].

У країнах з розвинутою економікою простежується тісний взаємозв'язок між якістю робочої сили та оплатою праці. Це зумовлено безпосередньою залежністю заробітної плати кожного найманого робітника від величини одержаного фірмою доходу. Цей рівень залежить від якісних показників праці конкретного робітника й колективу фірми в цілому, що позначається на величині фонду заробітної плати та його структурі.

Водночас важливим вважається відповідне збільшення надтарифної частини заробітної плати як важливого фактора мотивації до праці. Для цього необхідно використовувати досвід розвинутих країн стосовно вироблення тактики щодо заохочення працівників до високопродуктивної праці. Це означає не сліпе дублювання прийнятих на Заході мотиваційних систем, а адаптацію найбільш успішних з них до наших умов.

1. Лисогор Л. С. Роль матеріальної мотивації праці у забезпеченні ефективного використання трудового потенціалу працюючих // Мотиваційні основи ефективної праці в умовах ринкової трансформації економіки: зб. наук. пр. — К., 1996. — С.42–48. 2. Холод З. М. Управління та ефективність використання виробничого персоналу структур видавничо-поліграфічного комплексу України: моногр./ З. М. Холод, О. І. Копилук, І. І. Малярчук, А. М. Штангрет. — Львів: Українська академія друкарства, 2008. — 196 с. 3. Холод З. М. Мотивація праці як складова частина мотиваційного механізму економіки підприємницьких структур / З. М. Холод, В. В. Шляхетко // Наукові записки (Укр. акад. друкарства). — 2000. — Вип.2. — С.119–121.

## **РОЛЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ЭФФЕКТИВНОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПОЛИГРАФИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Раскрыта роль заработной платы в обеспечении эффективного использования трудового потенциала. Осуществлен анализ использования фонда оплаты труда как составляющей социально-материальной мотивации полиграфических предприятий*

## **THE ROLE OF THE WAGE IN THE EFFECTIVE USE OF LABOR POTENTIAL OF PRINTING ENTERPRISES**

*The role of wages in ensuring efficient use of labor potential and analyzed using the wage fund as part of social and financial motivation of printing enterprises*

*Стаття надійшла 12.09.2011*

УДК 658.012:330.115

*О. М. Петрашова**ПрАТ «УкрНДІСВД»***РЕІНЖИНІРИНГ ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНОЇ СФЕРИ  
ЯК МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНОЇ  
БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

*Теоретично обґрунтовано методичні аспекти забезпечення техніко-технологічної безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі.*

***Реінжиніринг, техніко-технологічна безпека, видавничо-поліграфічна галузь***

На процес функціонування підприємства значною мірою впливають зміни, що відбуваються як у зовнішньому, так і у внутрішньому середовищі його діяльності. Вони характеризуються нестабільністю динаміки і потребують швидкої адаптації до ринкових умов з урахуванням законів розвитку й виживання, чинників невизначеності та нестійкості економічного середовища. Усе це по-новому ставить питання про управління підприємством як суб'єктом ринкових відносин та його спроможність пристосовуватися до динамічних умов ринку. А відтак важливою стає потреба в науковому вирішенні проблеми управління економічною безпекою підприємства. Особливого значення набуває питання визначення економічної безпеки підприємства як самостійної економічної категорії, притаманної ринковій економіці.

Вагомий внесок у вивчення проблеми економічної безпеки держави і підприємництва зробили вітчизняні вчені О. Ареф'єва, В. Білоус, І. Бінько, Н. Вавдіюк, В. Геєць, З. Герасимчук, В. Духов, М. Єрмошенко, Я. Жаліло, С. Злупко, Т. Кузенко, О. Кузьмін, А. Кірієнко, Т. Ковальчук, Б. Кравченко, М. Лесечко, В. Марцин, Л. Мельник, І. Михасюк, С. Мочерний, В. Мунтіян, Н. Нижник, Г. Пастернак-Таранушенко, С. Покропивний, Г. Ситник, А. Ревенко, О. Терещенко, С. Шкарлет, В. Шлемко, В. Ярочкін та ін. Однак багато аспектів цієї проблеми ще не з'ясовано, зокрема, ретельного дослідження та створення відповідного методичного апарату для однієї з функціональних складових економічної безпеки — техніко-технологічної безпеки, яка в умовах підприємницьких структур видавничо-поліграфічної галузі стає особливо важливою.

Метою нашої статті є окреслення методичного забезпечення гарантування техніко-технологічної безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі шляхом реалізації програми реінжинірингу.

Сьогодні в Україні проблемою управління економічною безпекою підприємства займаються не належному рівні, некомплексно, основна увага приділяється лише окремим складовим — фінансовій, силовій та інформаційній. Поза увагою залишаються інші складові, зокрема і техніко-технологічна безпека підприємства (ТТБП).

Науковець Н. Реверчук ТТБП трактує як «...захист від можливих витрат унаслідок використання застарілої техніки і технології виробництва продукції, неефективної організації виробничого процесу» [6]. За В. Ортинським,