

5. Теорія та практика маркетингу в Україні: монографія / [А. Ф. Павленко та ін.; за наук. ред. д. е. н., проф., акад. АПН України А. Ф. Павленка]. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 198 — 200.

6. Федорченко А.В. Особливості застосування системного підходу та системного аналізу в теорії і практиці маркетингу / А.В. Федорченко // Вчені записки: Зб. наук. праць. – Вип. 11. – К.: КНЕУ, 2009. – С. 54 – 60.

Аннотация. В статье представлены предложения по усовершенствованию теоретико-методических основ работы экономического механизма маркетинга.

Ключевые слова: рынок, канал сбыта, стратегия, маркетинговая деятельность, потребитель, конкурентное преимущество.

Summary. Offers on improvement of teoretiko-methodical bases of operation of the economic mechanism of marketing are presented in article.

Keywords: market, sales channel, strategy, marketing activity, consumer, competitive advantage.

УДК 331.1

Бочарова Н.О.,
к.е.н., доцент,

Таврійський державний агротехнологічний університет

ТЕОРЕТИКО – МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ ДІЄВОЇ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ

Анотація. В статті розглянуті особливості функціонального забезпечення заробітної плати в Україні.

Постановка проблеми. Стимулювання праці є одним із домінуючих способів управління трудовою діяльністю. При цьому воно не є методом, що існує поряд з економічним, правовим, політичним та іншими методами заохочення за трудові успіхи. Воно виступає одним із загальних способів соціального управління, впливу на поведінку, діяльність індивідів, соціальних груп, трудових колективів. Для працівника необхідна певна свобода вибору тієї чи іншої стратегії і тактики поведінки у сфері праці. Межі такої свободи розширюються в процесі переходу від командно-адміністративної до ринкової

системи управління народним господарством. Дані обставини обумовлюють актуальність теми статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань стимулювання присвячені праці таких провідних вітчизняних вчених науковців, як Д. П. Богині, А. А. Колота, П.Т. Саблука та інших. [1-3] Однак, практично єдиного підходу до організації раціонального механізму стимулювання праці за часів становлення ринкової соціально орієнтованої економіки до нині не запропоновано.

Мета статті. Метою написання даної статті є обґрунтування дієвого механізму організації стимулювання праці.

Основний матеріал дослідження. Властиве колишнім методам господарювання жорстке закріплення працівника за одержавленою економікою (незалежно від місця роботи) поступово замінюється можливістю вибору місця роботи на підприємствах, заснованих на недержавній власності: кооперативній, груповій, асоціативній, приватній, фермерській та ін. Тим самим розширюється можливість для вибору лінії економічної поведінки, для застосування методів стимулювання трудової мотивації. Основні з них такі:

- методи матеріального стимулювання;
- цільові методи, суть яких полягає у використанні для підвищення стимуляційного впливу на трудову мотивацію системи цілей, тобто бажаних орієнтирів, досягнення яких стимулює певну трудову поведінку;
- методи індивідуального збагачення праці, які через механізми задоволення соціальних, престижних потреб, пов'язаних з наданням працівникам більш складної, відповідальної роботи, активно стимулюють їхню трудову мотивацію;
- методи співучасті (партисипативності) пов'язані з залученням працівників до управління виробництвом, трудовими колективами.

Однак перевага залишається за матеріальною складовою. В цьому сенсі в умовах сьогодення преміальні система заробітної плати пов'язують тарифні ставки з нормами витрат праці певною функціональною залежністю. Зокрема,

одним із напрямів розв'язання суперечностей між почасовою формою оплати праці і потребою стимулювання зростання продуктивності праці стало посилення стимулювальної ролі тарифної заробітної плати на основі застосування гнучкого тарифу. Кожному з елементів структури заробітної плати надається певна роль у системі стимулювання. Так, тариф має заохочувати працівників не тільки до збереження вже досягнутого рівня виробітку і якості, а й залежати від них. Зокрема, у разі досягнення працівником нових, вищих результатів праці його тариф переглядається й підвищується в розмірі преміювання за індивідуальні досягнення, тобто на 10 %. Це заохочує до підтримування досягнутих результатів і в майбутньому. Водночас перед працівниками ставляться нові завдання, а їх досягнення знову стимулюється періодичним преміюванням. У цьому полягає сутність динамічної моделі заробітної плати або так званої моделі (концепції) гнучкого тарифу.

Сутність концепції гнучкого тарифу полягає ось у чому: оскільки тарифна заробітна плата становить основну частку заробітної плати робітників, вона може використовуватися як активний елемент системи матеріального стимулювання. Інакше кажучи, тарифна заробітна плата мусить узяти на себе ще одне «навантаження»: поряд з виконанням основного завдання — диференціації оплати залежно від складності праці і стимулювання зростання кваліфікаційного рівня працівників, вона має стимулювати й індивідуальні результати їхньої праці (виробіток). На основі концепції гнучкого тарифу спеціалістами було розроблено так звану динамічну модель заробітної плати. Згідно з цією моделлю тариф має нести основне стимулювальне навантаження. За оптимальну структуру заробітної плати взято структуру, що має такі пропорції: тариф — 85 %, періодична премія за індивідуальні досягнення — 10 % і премія за результати діяльності підприємства в цілому — 5 %.

Одним з варіантів використання концепції гнучкого тарифу для стимулювання зростання продуктивності праці є система контрольованого денного виробітку. Згідно з нею для кожного кваліфікаційного розряду

встановлюються три рівні тарифних ставок залежно від виробітку робітника: нормальний, що характеризує середній рівень інтенсивності праці; низький — нижче за 95 % норми; високий — понад 105 % норми. Критерієм диференціації тарифних ставок у межах одного розряду є продуктивність праці. Тарифна ставка встановлюється терміном на 3—6 місяців. Після закінчення цього періоду тарифна ставка переглядається з урахуванням продуктивності, що її досягнув робітник в останньому кварталі або півріччі.

Якщо виробіток близький до норми і становить, наприклад, 95—105 %, робітникові встановлюється тарифна ставка із середини діапазону тарифних ставок, — так звана тарифна ставка за кваліфікацією. У разі, коли виробіток у минулому кварталі чи півріччі становив у середньому понад 105 % норми, робітникові встановлюється «верхній» рівень тарифних ставок відповідного розряду, що на 5 % перевищує ставку за кваліфікацією. У тому разі, коли рівень виробітку нижчий за 95 % норми, робітникові встановлюється «нижній» рівень ставок, який на 5 % нижчий за тарифну ставку за кваліфікацією.

В свою чергу, преміювання за підсумками діяльності підприємства в цілому, на думку розробників динамічної моделі заробітної плати, має подвійну мету — стимулювати колективні зусилля для підвищення прибутковості й виховувати персонал у дусі співробітництва з фірмою. При цьому припускають, що всі зазначені елементи структури заробітної плати тісно пов'язані між собою та динамічно змінюються. Так, у разі досягнення працівником нових, вищих результатів праці його тариф переглядається й підвищується в розмірі преміювання за індивідуальні досягнення, тобто на 10 %. Це заохочує до підтримування досягнутих результатів і в майбутньому. Водночас перед працівниками ставляться нові завдання, а їх досягнення знову стимулюється періодичним преміюванням. У цьому полягає сутність динамічної моделі заробітної плати.

Застосування колективних форм оплати праці зумовлене зростанням усупільнення виробництва, погіршення якості товарів внаслідок впровадження індивідуальних систем заробітної плати, вимогами трудящих. Одна із систем

колективної оплати праці у США – система Скенлона. Представники адміністрації і профспілок заздалегіть визначають норматив частки прямих витрат на робочу силу в загальній вартості умовно чистої продукції. Якщо підприємство працює успішно і має місце економія витрат, то на суму цієї економії утворюється спеціальний фонд, з якого 25% зараховується до резерву можливих перевитрат фірми на робочу силу в майбутньому, а з суми що лишається виплачують премії (25% – адміністрації, 75% – робітникам). Премії розподіляються між робітниками відповідно до тарифних ставок. Застосування цієї системи призводить до збільшення армії безробітних, посилення експлуатації, оскільки виробіток робітників зростає такими темпами, які значно випереджають темпи зростання доплат.

В цьому сенсі є зрозумілим, що колективне преміювання за результати роботи всього підприємства забезпечує гнучкість сучасних систем оплати праці. У багатьох країнах останнім часом спостерігається зниження тарифної частини заробітку і збільшення змінної, що безперечно, амортизує вплив господарської кон'юнктури на зайнятість в компаніях. Зазвичай системи оплати, прийняті в різних фірмах на Заході, розрізняються. У період виробництва фірми з нежорсткими системами оплати праці швидше скорочують трудові витрати, ніж фірми, які використовують більш формалізовані схеми компенсації працівників, що безперечно, позначається і на різному характері адаптації зайнятості в цих фірмах до зовнішніх впливів. Колективне стимулювання – це забезпечення зв'язку доходів працівника з виробничо-фінансовими, комерційними результатами діяльності підприємства. При цьому додаткова частина є заздалегіть домовленою часткою від прибутку. Участь працюючих у прибутках і ризику підприємства дає змогу систему винагороди фахівця “прив'язати” до результатів роботи фірми, зробити її більш гнучкою, чутливою до господарської кон'юнктури, а зайнятість за рахунок цього – постійною.

Відтак, зміст економічних реформ щодо стимулювання праці в Україні має базуватись на дотриманні наступного комплексу принципів:

1) загальноекономічних: системність, послідовність реалізації заходів, їх оптимізацію; гуманістичну спрямованість, орієнтацію на досягнення соціальної справедливості, здоровий глузд і зв'язок з господарською практикою; децентралізацію організації оплати праці; органічний взаємозв'язок із реформами в інших сферах економіки;

2) спеціальних: співвіднесення оплати праці з рівнем розвитку відносин привласнення; активної участі безпосередніх товаровиробників; єдності і протилежності інтересів роботодавців і найманих працівників; оптимального визначення меж і напрямів державного регулювання заробітної плати тощо.

Висновки та пропозиції. Ефективний механізм проведення реформи оплати праці не може бути забезпечений лише за рахунок звичайного для системи оплати праці набору методів політики заробітної плати – без системного комплексного підходу до матеріальних стимулів економічного зростання. Складні і суперечливі процеси реформування системи оплати праці повинні проходити під впливом чітко діючої системи соціально-економічного моніторингу. Слід вести постійний моніторинг ходу реформи заробітної плати і створювати баланс тих необхідних компромісних рішень, які давали б можливість ефективно працювати підприємствам і забезпечували активну стимулюючу роль оплати праці в межах постійно діючих програм соціально економічного розвитку аграрного сектору та сільських територій.

Література:

1. Богиня Д.Г., Мандибура В.О., Матієшина О.Д. та ін. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики. – К.: Інститут економіки НАН України, 1997. – 183 с.

2. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Праця, 1997.

3. Ринкова трансформація економіки АПК: Кол.моногр. / За ред. Саблука П.Т., Амбросова В.Л., Мазнева Г.Є. Ч.1 Соціально–економічні проблеми розвитку села. – К.: ІАЕ, 2002. – 571 с.

Анотація. В статті розглянуті особливості функціонального забезпечення заробітної плати в Україні.

Summary. The article deals with peculiarities of functional guarantee of salary in Ukraine.

УДК 657. 631. 6:631. 16

Вдовенко Л. О., к. е. н., доцент
Спориш О. І., магістр факультету обліку і аудиту
Вінницький національний аграрний університет

РОЛЬ АУДИТОРСЬКОЇ ПЕРЕВІРКИ В ОЦІНЦІ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація: Обґрунтовано значення незалежної аудиторської перевірки фінансового стану підприємства для ефективності його діяльності.

Ключові слова: аудит, фінансовий стан, аудит фінансового стану, аналіз фінансового стану, незалежна аудиторська оцінка.

В умовах побудови ринкових відносин в Україні, як показує вітчизняна практика, суттєво ускладнюються процеси контролю з боку держави, фінансових установ і потенційних контрагентів суб'єктів господарювання в аграрній сфері бізнесу. Недостатній рівень гнучкості облікової та бухгалтерської системи ставлять питання про інформаційну проблематику і вимагають зміцнення діючого державного і створення інституту незалежного фінансового контролю. Організація мережі аудиторських фірм в Україні покладе початок впровадженню справжніх економічних принципів фінансового контролю, побудованих на договірних, платних і взаємовигідних відносинах між аудиторами і підприємствами, що перевіряються.

Постановка проблеми. В країнах з розвинутою ринковою економікою аудиторська перевірка підприємств вважається нормою, без якої неможливий цивілізований бізнес. Роль аудиторської перевірки є визначальною для будь-якого підприємства в Україні, оскільки сприяє забезпеченню достовірності фінансової звітності підприємства та відповідно незалежністю від суб'єкта перевірки і керівництва перевіряемого підприємства. Фактор незалежності є