

– Залучення приватного капіталу у формі концесійних проектів, контрактів, системи франчайз, лізингу в залежності від особливостей галузі (всі галузі соціальної інфраструктури)

– Залучення коштів споживачів, ресурсів домогосподарств (ЖКГ, освіта, охорона здоров'я);

– Залучення додаткових джерел за рахунок створення системи інвестування ресурсів пенсійних фондів;

– Стимулювання інвестицій в матеріально-технічну базу соціальної сфери за рахунок пільгового оподаткування інвесторів.

1. Статистичний щорічник України за 2004 рік – К.: Держкомстат, 2005

2. Основні засоби України. Статистичний збірник – К.: Держкомстат, 2005

3. Капітальні інвестиції в Україні за 2004 рік. Статистичний бюлетень – К.: Держкомстат, 2005

4. "Реформування інфраструктури: приватизація, регулювання і конкуренція" www.worldbank.org

5. Государство и отрасли инфраструктуры в современной рыночной экономике: научное издание / Ин-т мировой экономики и междунар. отношений РАН; Ред. Я. А. Рекитар, Л. С. Демидова. – М.: Наука, 2001.

A question is put about the necessity of investment policy activation in social sphere with the obligatory account of their features. The sources of bringing in of additional facilities for investing in the objects of social infrastructure are offered and the possible forms of participation of private capital in realization of investment projects are resulted.

Семенов А.Г.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розглянути існуючі форми оплати праці, проаналізована система оплати на приватній фірмі. На основі вихідних даних конкретної фірми запропоновано нову систему преміювання робітників і службовців фірми.

Ключові слова: оплата праці, система преміювання, мотивація, результати праці.

I. Вступ. Заробітна плата належить до тих економічних категорій, які формують зміст виробничих і суспільних відносин, впливають на темпи економічного розвитку суспільства і науково-технічного прогресу. Заробітна плата:

– є важливою складовою виробництва, рівень якої пов'язаний з потребами працівників та з процесом виробництва, його результатом;

– є одночасно і макроекономічною і мікроекономічною категорією;

– формується на межі відносин сфери удосконалення виробництва і відносин обміну робочої сили;

– повинна забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективності функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник повинен одержати в обмін на свою працю.

Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників. Вона є найсильнішим мотиватором людини до праці. Звичайно кожен працівник бажає отримувати заробітну плату, яка б відповідала його професійним знанням та вмінням, відображала його відношення до праці, була винагородою за прикладені зусилля [1,2,3,4]

II. Постановка завдання. Отже, мета денної статті проаналізувати систему заробітної плати на об'єкти дослідження, на основі вихідних даних визначити шляхи її удосконалення, розробити власний проект нарахування заробітної плати

III Результати. На досліджуванім об'єкті ТОВ «Комстар» підрозділі холдингу «Future Electronics», який займається мілким збиранням та продажем комп'ютерного обладнання та офісної техніки, на сучасному етапі виникла проблема, яка цікавить багатьох роботодавців – менеджери «не хочуть» працювати з повною віддачею.

Керівництво підрозділу зіткнулося з проблемою незацікавленості менеджерів в ефективній роботі. Внаслідок цього, реалізація продукції та оборот коштів за останній рік (2005) коливався в рамках одних і тих самих показників не зростаючи.

Як свідчить практика, оплата праці на більшості підприємств, як основна складова

частка системи мотивації, перейняла здебільшого риси, притаманні адміністративно-командній системі. У той самий час спостерігається відсутність прямої залежності розміру оплати праці від індивідуальних результатів праці менеджерів, рівня їх кваліфікації та складності роботи.

В аналізованій нами компанії, як і на інших малих підприємствах, фірмах, як правило, використовують в основному два базових зарплатні елементи – тарифні ставки (посадові) та премії.

По-перше, застосування простих (механістичних та жорстких за їх умовами) тарифних ставок, не враховує психологічні, професійні та ділові особисті якості та здібності працівників, їх індивідуальну результативність та якість праці, ставлення до неї. Працівники або залишають підприємство, або саботують роботу, діючи за принципом як платять, так і працюємо», очікуючи більш справедливої оплати праці.

По-друге, важлива мотиваційна умова – преміювання наче б то додержується. Але, як свідчить практика, це не так. Преміювання охоплює незначну частку працюючих (в основному тих, хто прямо пов'язаний з реалізацією та продажем продукції, хто начебто забезпечує отримання доходів). Інший персонал підрозділу, як правило, залишається за «бортом» стимулюючих систем, не зацікавлений в динамічному розвитку фірми. За цих умов їх заробіток мало змінюється і не зацікавлює в підвищенні кінцевих результатів роботи фірми, оскільки рівень їх оплати не залежить від цих результатів.

Неефективність роботи менеджерів, їх немотивованість в покращенні результатів

праці, не зацікавленість отриманні фірмою вищих прибутків, наштовхнула нас на перегляд системи заробітної плати, що отримують працівники підрозділу. Складові заробітної плати працівників ми бачимо в табл.

Як бачимо з таблиці менеджери з закупок та продажів зацікавлені в роботі, але тільки в тих продажах, що стосуються конкретно них. При такій системі менеджери не зацікавлені в підвищенні загального прибутку фірми, в пошуках нових клієнтів. В такій заробітній платі не знаходить своє відображення план підрозділу по прибутках. Також така форма зарплати не містить мотиваційних елементів для персоналу. Як бачимо заробітна плата працівника складу взагалі не залежить від кількості та якості його роботи.

Тому ми дійшли висновку, що для підвищення ефективності роботи співробітників підрозділу «Комстар», треба переглянути існуючу систему заробітної плати, націлити її на підвищення ефективності роботи, додати систему мотивації праці, дати можливість для підвищення зарплати через виконання плану.

Переглянувши та проаналізувавши багато робіт економістів та керівників підприємств, які стосуються удосконалення системи заробітної плати, ми обрали ті елементи, які б підходили саме аналізованій фірмі.

Розглянемо запропоновану систему премій. Насамперед, зацікавила система преміювання, запропонована Сергієм Сичовим керівником невеликої Російської компанії (www.triz.ru), яка займається продажами. Така система преміювання передбачає виплату премії як певного відсотка від преміальної суми за добре виконану роботу. Кожному „важливому» параметру роботи відпові-

Таблиця 1

Складові заробітної плати працівників ТОВ «Комстар»

посада	оклад	премія
менеджер по закупках	1000грн	2% від власних продаж
менеджер по продажах	720грн	2% від власних продаж
складальник	250грн	30грн. за кожен складений комп'ютер
робітник складу	800грн	

дає певний відсоток від загальної суми премії (яка складає 515грн). Виконання цієї роботи приносить менеджеру «+» чи «-» за дану роботу і отримання чи ні відсотка за даний вид роботи.

Тобто, якщо у менеджера немає заборгованості по оплатах клієнтів, він отримує «+» і 20% від премії за цей вид роботи (бо цей вид роботи «коштує» 20% премії, тобто 103грн). Якщо менеджер виконує всі обов'язкові види робіт, він отримує всі «+» і 100% премії (тобто 515грн). Для визначення розміру відсотку даного виду роботи застосовується система балів. по важливості роботи.

Контроль за виконанням робіт для менеджерів та виставленням балів займається керівник підрозділу.

Зазнав змін і посадовий оклад, що отримували працівники відділу. Ми пропонуємо розмір окладу зробити залежним від виконання підрозділом плану по реалізації (однак не меншим за розмір мінімальної зарплати). Як підрахував економічний відділ холдингу підрозділ «Комстар» повинен приносити доходу за місяць мінімально 128 750грн (або 1 287 500грн загальної реалізації по обороту). Тобто візьмемо за план по доходу на даний місяць 127 850грн.

Тоді коефіцієнт виконання плану буде виглядати:

$$\text{Квп} = \text{Пф} / \text{Пп} \times 100\%, \quad (1)$$

де Квп – коефіцієнт виконання плану (%)

Пф – прибуток фактичний,

Пп. – прибуток запланований.

В такому випадку оклад менеджера буде виглядати, як:

$$\text{Оклад} = 720\text{грн} \times \text{Квп}. \quad (2)$$

Для менеджерів по продажах та для менеджерів по закупках пропонують залишити отримання відсотків за кожну продаж.

Тепер, коли ми розглянули всі складові, можна визначити, що заробітна плата менеджера по продажах складатиметься з 3х частин:

$$\text{ЗП} = \text{Оклад} + 2\% \text{ від власних продаж} + \text{Премія}$$

$$\text{ЗП} = 720\text{грн} \times \text{Квп} + 2\% \text{ від власних продаж} + \text{Премія}. \quad (3)$$

Заробітна плата менеджера по закупках складатиметься з 3х частин: ЗП=Оклад+2% від власних продаж+Премія

$$\text{ЗП} = 1000\text{грн} \times \text{Квп} + 2\% \text{ від власних продаж} + \text{Премія}. \quad (4)$$

Заробітна плата працівників складу складатиметься з 2х частин: ЗП=Оклад+Премія

$$\text{ЗП} = 800\text{грн} \times \text{Квп} + \text{Премія}. \quad (5)$$

Для наглядного прикладу ми розрухаємо зарплату за місяць менеджера з продажів. Нехай підрозділ приніс прибутку 110 000грн, тоді:

$$\text{Квп} = 110\,000\text{грн} / 128\,750\text{грн} \times 100\%$$

$$\text{Квп} = 0,85$$

$$\text{Оклад} = 720\text{грн} \times 0,85 = 612\text{грн}.$$

По премії нехай даний менеджер отримав «-» за зовнішній вигляд (тобто -6% премії):

$$\text{Премія менеджера} = 515\text{грн} - 6\% = 484\text{грн}.$$

Отже, при таких показниках наш менеджер отримає заробітну плату в розмірі: ЗП=612грн + 2% від власних продаж+484грн.

Але це досить «ідеальний» приклад. Тому що, щоб отримати такі показники в роботі, менеджеру треба буде прикласти багато зусиль і професійних навичок. Власне за для цього і розроблялась ця система зарплати.

Отже, коли ми розглянули запропоновану систему заробітної плати, виникає питання – «в чому ж її відмінність від попередньої системи нарахувань?»

На наш погляд така система зарплати є досить прозорою, бо кожен з менеджерів чітко може простежити скільки грошей і саме за яку роботу він отримує. Така система націлює кожного працівника на підвищення якості як своєї роботи, так і роботи підрозділу в цілому, тому що оклад кожного працівника залежить від виконання плану всім підрозділом. Неодмінною умовою досягнення успіху в діяльності є колектив, що працює як злагоджена команда однодумців і партнерів, здатних розуміти та реалізовувати задуми керівництва. У створенні такого колективу важливе місце посідає справедлива оцінка внеску кожного працівника до загальних, кінцевих результатів роботи, колективу, створення умов, коли кожен зацікавлений у цьому. В свою чергу в колективі формується «командний дух», працівники починають допомагати один одному.

Запропонована нами система зарплати націлює кожного менеджера на кінцевий результат, а чітко визначені параметри преміювання привчають до самоорганізованості. До системи преміювання можна додати, що в оцінці роботи менеджерів можуть брати участь не тільки керівники фірми, а й співробітники відділу, оцінюючи роботу своїх колег.

До вище сказаного можна додати, що дана система зарплати була введена в роботу і досі використовується.

Однак, і у цієї системи нарахувань заробітної плати є недоліки. По-перше, це використання досить великої кількості факторів оцінки персоналу. Спеціалісти радять при оцінці використовувати не більше 2-3 показників. По-друге, нарахування даної форми зарплати треба робити «вручну», бо, нажаль, застосування її в програмі «ІС:Предприятие. Зарплата и кадры» не є коректним.

До системи зарплати для підвищення мотивації персоналу нами також були запропоновані та введені нематеріальні методи заохочень за хорошу роботу, такі як оплата занять у спортивних клубах, особисті подарунки-канцтовари, відвідування професійних курсів та семінарів, додаткова відпустка.

IV. Висновки. Говорячи про резерви підвищення заробітної плати в приватних фірмах, які займаються посередницькою діяльністю, можна сказати, що підвищення заробітної плати працівників в першу чергу залежить від підвищення реалізації товару, тобто від самих продавців.

Наукове значення даної статті полягає в узагальненні знань з теорії заробітної плати, в аналізі досвіду вітчизняних та закордонних підприємств з питань оплати праці, в розробці власного проекту нарахування заробітної плати, який відповідав би вимогам як працівників так і роботодавців.

Переглянувши та проаналізувавши багато робіт економістів та керівників підприємств, які стосуються удосконалення системи заробітної плати, ми склали власний проєкт заробітної плати, який підходив би саме аналізованій фірмі.

Цей проєкт має на меті стимулювати працівників до роботи, об'єктивно відображати результати їх професійної та творчої діяльності, націлювати на кінцевий результат роботи.

Як показав експеримент по запровадженню в дію такого проєкту оплати праці, система зарплати стала більш прозорою та зрозумілою для працівників, вона націлює кожного працівника до само організованості, до роботи в колективі, націлює на підвищення ефективності праці.

1. Семенов Г.А. Організація труда в період переходу к ринку: Монографія. – Запорожье, ЗГИА, 2000. –195с.

2. Семенов Г.А., Семенов А.Г. Организация и планирование хозяйственной деятельности на предприятии. Монография. – Запорожье: ЗГИА. 2001. –174с.

3. Мотивация праці та формування ринку робочої сили. – К.: Вища школа. 1993. – 280с.

4. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д.Н. Богиня, Г.Т. Куликов, В.М. Шалюта та інші. НАН України. Інститут економіки. – К.: 2001.–300с.

The present forms of payment are studied here as well as system of payment in a private firm. Using data of the firm it was suggested a new system of prize for clerks.

Миронова І.В.

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Розглянуто теоретичні засади інноваційного типу розвитку економіки. На підставі дослідження технічного та фінансового стану підприємств житлово-комунального господарства визначено основні проблеми функціонування галузі та запропоновано комплекс заходів щодо забезпечення інноваційного типу розвитку шляхом вироблення та реалізації ефективної інноваційної стратегії на загальнодержавному та регіональному рівнях.

Ключові слова: *інноваційний розвиток, житлово-комунальне господарство, енергозбереження, інноваційне середовище.*

I. Вступ Питання ефективних перетворень у житлово-комунальному господарстві для України є надзвичайно важливим з огляду на значний вплив результатів галузі на соціально-економічні показники розвитку суспільства. Необхідність реформування цієї життєзабезпечуючої галузі визначається нездатністю у силу цілого ряду причин справитись з формуванням ринкових стратегій виробництва та їх реалізацією. Невід'ємною складовою процесу реформування житлово-комунального господарства має бути пріоритетність інноваційного розвитку в житте-