

УДК 339

В. П. ПОЛУЯНОВ, О. А. ДОЛГОВА, Ю. А. ДОЛГОВА  
АДИ ГВУЗ ДонНУ**НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА НА ТОРГОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

*Обосновано влияние динамики изменения фонда оплаты труда на показатели текучести кадров торгового предприятия. Для исследуемого предприятия обоснованы рекомендации пересмотреть свою политику в отношении заработной платы работников и стимулирования их труда, что при разумном подходе обернется повышением производительности труда и ростом эффективности функционирования предприятия.*

**Постановка проблемы.** Развитие рыночных отношений в Украине сопровождается возникновением целого ряда проблем, совокупность которых заставляет еще и еще раз вернуться к анализу эффективности использования трудовых ресурсов. В особой мере это относится к предприятиям торговли, условия функционирования в которых в особенной мере подвержены влиянию различного рода объективных и субъективных факторов. Развитие многообразия форм собственности особенно интенсивно происходило именно в данной сфере. Вместе с этими процессами стали использоваться такие формы организации труда, которые, если и совместимы с действующим законодательством, то не всегда способствуют эффективному использованию трудовых ресурсов. В частности это касается условий труда, одной из частных характеристик которого принято считать условия его оплаты.

**Анализ публикаций.** Как отмечается в работе [11] термин «производительность труда» означает эффективность использования труда и характеризуется показателем продуктивности труда, который «определяет количество работ и услуг, произведенных в определенный период времени с использованием конкретного трудового ресурса» [11, 26]. В работе [6] дана обобщающая классификация факторов повышения производительности труда, среди которых выделяется и такой, как совершенствование систем оплаты труда с целью повышения стимулирующей роли заработной платы.

Следует отметить, что методика анализа производительности работы рассмотрена в работах В.И. Баканова, А.Д. Шеремета [1, с. 250-254], В.М. Івахненко [5, с. 67-70], Н.П. Любушина, В.Б. Лещевой, В.Г. Дьяковой [7, с. 290-295], Г.В. Савицкой [8, с. 129-138], Н.В. Тарасенка [9, с. 138-141], коллективных работах под редакцией М.Г. Чумаченка [2, с. 398-403], Ф.Ф. Бутицця [3, с. 446-452], П.Ю. Буряка, М.В. Римара [10, с. 173-181] и др. В отличие от работ указанных авторов, в которых приведены подходы к комплексному анализу указанного показателя, в данной работе рассматривается влияние уровня и динамики оплаты труда на торговом предприятии на показатели текучести кадров.

**Цель работы.** Обосновать влияние динамики изменения фонда оплаты труда на показатели текучести кадров торгового предприятия.

**Изложение основного материала.** В теории статистики [4] разработаны методы корреляционного анализа, которые могут быть использованы для решения поставленной задачи, а именно: установления влияния использования стимулирующей функции заработной платы на отдельные показатели эффективности функционирования торгового предприятия. Для проведения подобного анализа использованы общедоступные формы статистической и финансовой отчетности торгового предприятия за 2004-2005 гг. В качестве таких форм в данной работе использованы форма №2 «Отчет о финансовом состоянии предприятия» и форма №3-ПВ «Отчет об использовании рабочего времени». Данные отчеты на предприятии готовятся ежеквартально, хотя по своей сути они являются годовыми, а потому квартальные показатели представлены нарастающим итогом с начала года. В связи с этим вся необходимая в произведенных расчетах информация пересчитана таким образом, чтобы она отражала ежеквартальные данные. Именно таким образом и были получены исходные динамические ряды для последующего корреляционного анализа.

В табл. 1 и 2 представлен расчет показателя производительности труда работников торгового предприятия, в качестве которого использован доход на один отработанный человеко-час.

По данным табл. 1 и табл. 2 построена корреляционная зависимость между объемом отработанных человеко-часов и доходом, приходящимся на один отработанный человеко-час. Анализ показал отсутствие статистически значимой связи между выделенными факторами. Из этого следует тот факт, что на исследуемом предприятии за данный период не использовались интенсивные методы повышения производительности труда, а расширение объема производства происходило в основном за счет увеличения численности персонала (и наоборот).

Таблиця 1

Доход на один отработанный человеко-час в 2004 г.

Показатель	2004			
	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Чистый доход от реализации товаров (работ, услуг), тыс. грн.	83907,7	82724,9	88582,4	103616,2
Отработано человеко-часов	672328	640653	788782	815392
Доход на один отработанный человеко-час, грн	124,80	129,13	112,30	127,08

Таблиця 2

Доход на один отработанный человеко-час в 2004 г.

Показатель	2005			
	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Чистый доход от реализации товаров (работ, услуг), тыс. грн.	71896,6	99932,7	119517,9	120993,3
Отработано человеко-часов	760853	730353	786331	796494
Доход на один отработанный человеко-час, грн.	94,49	136,83	151,99	151,91

Для статистического доказательства выдвинутого предположения проведен корреляционный анализ зависимости между численностью работников и полученным доходом. Исходные данные для такого анализа приведены в табл. 3 и табл. 4 соответственно за 2004 и 2005 гг. Информация, изображенная на рис. 2 указывает на то, что такая связь действительно статистически подтверждается, причем коэффициент детерминации, равный 0,4392 говорит о том, что увеличение дохода исследуемого торгового предприятия на 43,92% объясняется именно экстенсивным фактором, т.е. простым увеличением численности работников.

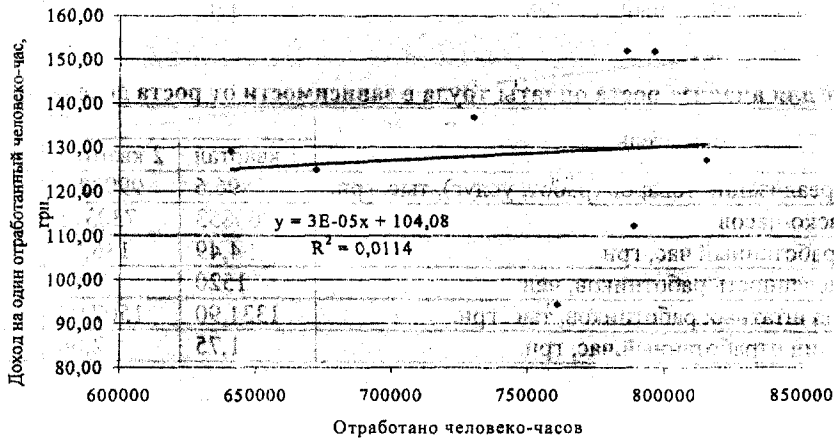


Рис. 1. Зависимость между отработанным временем и средним доходом на один человеко-час

Таблиця 3

Данные для анализа факторов интенсивного развития производства в 2004 г.

Показатель	2004			
	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Чистый доход от реализации товаров (работ, услуг), тыс. грн.	83907,7	82724,9	88582,4	103616,2
Среднеучетная численность штатных работников, чел.	1600	1360	1415	1565

Таблиця 4

Данные для анализа факторов интенсивного развития производства в 2005 г.

Показатель	2005			
	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Чистый доход от реализации товаров (работ, услуг), тыс. грн.	71896,6	99932,7	119517,9	120993,3
Среднеучетная численность штатных работников, чел.	1520	1573	1652	1646

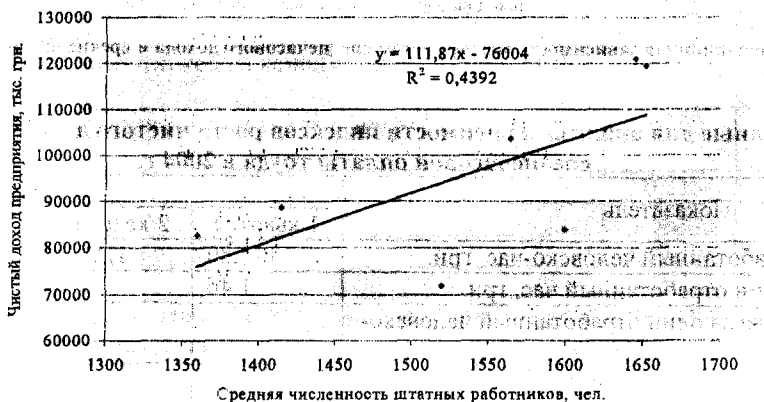


Рис. 2. Корреляционная зависимость между численностью работников и ростом объема полученного чистого дохода

Справедливости ради следует отметить, что предприятием повышалась оплата труда работников, на что указывает корреляционная зависимость, изображенная на рис. 3 и построенная на основании данных, приведенных в табл. 5 и табл. 6. Однако достаточно слабая связь между данными факторами говорит о том, что предприятие скорее всего вынуждено было это делать не в связи с реализацией каких-то мероприятий по укреплению стимулирующей роли оплаты труда, а в связи с изменением действующего законодательства в этой области.

Это подтверждает и тот факт, что индекс роста дохода не коррелирует с индексом роста оплаты труда. Исходные данные для такого анализа приведены в табл.7 и табл. 8 по исходным данным, представленной в отчетности предприятия соответственно за 2004 и 2005 гг. Результаты корреляционного анализа (уравнение корреляции и коэффициент детерминации) показаны на рис. 4.

Таблица 5

**Исходные данные для анализа роста оплаты труда в зависимости от роста дохода предприятия в 2004 г.**

Показатель	2004			
	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Чистый доход от реализации товаров (работ, услуг), тыс. грн.	83907,7	82724,9	88582,4	103616,2
Отработано человеко-часов	672328	640653	788782	815392
Доход на один отработанный час, грн	124,80	129,13	112,30	127,08
Среднеучетная численность штатных работников, чел	1600	1360	1415	1565
Фонд оплаты труда штатных работников, тыс. грн.	982,30	869,30	1048,00	1222,10
Оплата труда за один отработанный час, грн.	1,46	1,36	1,33	1,50

Таблица 6

**Исходные данные для анализа роста оплаты труда в зависимости от роста дохода предприятия в 2005 г.**

Показатель	2005			
	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Чистый доход от реализации товаров (работ, услуг), тыс. грн.	71896,6	99932,7	119517,9	120993,3
Отработано человеко-часов	760853	730353	786331	796494
Доход на один отработанный час, грн	94,49	136,83	151,99	151,91
Среднеучетная численность работников, чел	1520	1573	1652	1646
Фонд оплаты труда штатных работников, тыс. грн.	1331,90	1507,90	1701,30	1791,60
Оплата труда за один отработанный час, грн.	1,75	2,06	2,16	2,24

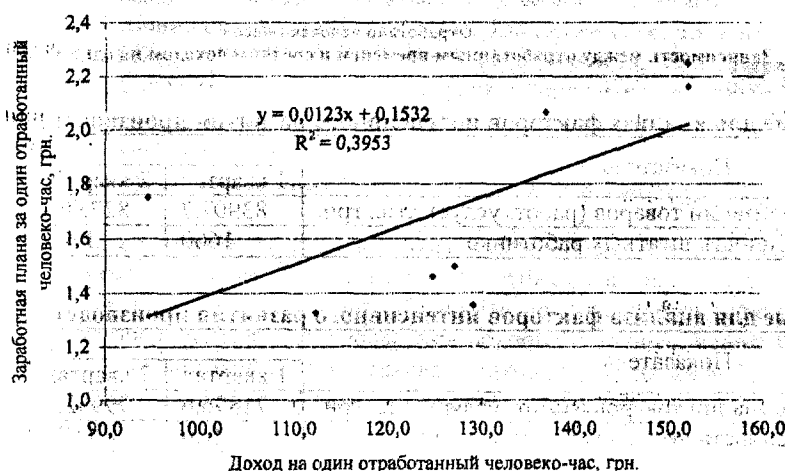


Рис. 3. Корреляционная зависимость между ростом среднечасового дохода и среднечасовой оплаты труда

Таблица 7

**Исходные данные для анализа зависимости индексов роста чистого дохода и индекса роста среднечасовой оплаты труда в 2004 г.**

Показатель	2004			
	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Доход на один отработанный человеко-час, грн.	124,80	129,13	112,30	127,08
Оплата труда за один отработанный час, грн.	1,46	1,36	1,33	1,50
Индекс роста дохода за один отработанный человеко-час		1,03	0,87	1,13
Индекс роста заработной платы за один отработанный человеко-час		0,98	0,98	1,13

Справедливости ради следует отметить, что предприятием повышалась оплата труда работников, на что указывает корреляционная зависимость, изображенная на рис. 3 и построенная на основании данных, приведенных в табл. 5 и табл. 6. Однако достаточно слабая связь между данными факторами говорит о том, что предприятие скорее всего вынуждено было это делать не в связи с реализацией каких-то мероприятий по укреплению стимулирующей роли оплаты труда, а в связи с изменением действующего законодательства в этой области.

Это подтверждает и тот факт, что индекс роста дохода не коррелирует с индексом роста оплаты труда. Исходные данные для такого анализа приведены в табл. 7 и табл. 8 по исходным данным, представленной в отчетности предприятия соответственно за 2004 и 2005 гг. Результаты корреляционного анализа (уравнение корреляции и коэффициент детерминации) показаны на рис. 4.

Таблица 5

**Исходные данные для анализа роста оплаты труда в зависимости от роста дохода предприятия в 2004 г.**

Показатель	2004			
	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Чистый доход от реализации товаров (работ, услуг), тыс. грн.	83907,7	82724,9	88582,4	103616,2
Отработано человеко-часов	672328	640653	788782	815392
Доход на один отработанный час, грн	124,80	129,13	112,30	127,08
Среднеучетная численность штатных работников, чел	1600	1360	1415	1565
Фонд оплаты труда штатных работников, тыс. грн.	982,30	869,30	1048,00	1222,10
Оплата труда за один отработанный час, грн.	1,46	1,36	1,33	1,50

Таблица 6

**Исходные данные для анализа роста оплаты труда в зависимости от роста дохода предприятия в 2005 г.**

Показатель	2005			
	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Чистый доход от реализации товаров (работ, услуг), тыс. грн.	71896,6	99932,7	119517,9	120993,3
Отработано человеко-часов	760853	730353	786331	796494
Доход на один отработанный час, грн	94,49	136,83	151,99	151,91
Среднеучетная численность работников, чел	1520	1573	1652	1646
Фонд оплаты труда штатных работников, тыс. грн.	1331,90	1507,90	1701,30	1791,60
Оплата труда за один отработанный час, грн.	1,75	2,06	2,16	2,24

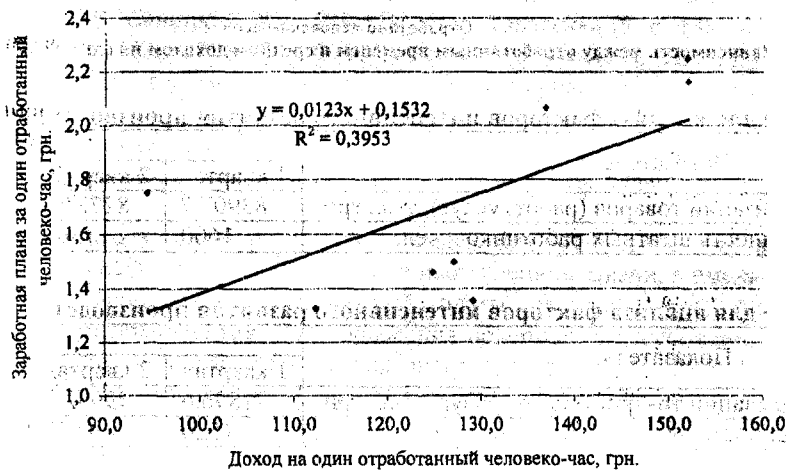


Рис. 3. Корреляционная зависимость между ростом среднечасового дохода и среднечасовой оплаты труда

Таблица 7

**Исходные данные для анализа зависимости индексов роста чистого дохода и индекса роста среднечасовой оплаты труда в 2004 г.**

Показатель	2004			
	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Доход на один отработанный человеко-час, грн.	124,80	129,13	112,30	127,08
Оплата труда за один отработанный час, грн.	1,46	1,36	1,33	1,50
Индекс роста дохода за один отработанный человеко-час		1,03	0,87	1,13
Индекс роста заработной платы за один отработанный человеко-час		0,93	0,98	1,13

Установлений факт не может не отразиться на эффективности использования трудовых ресурсов исследуемым предприятием. Это подтверждается анализом корреляционной связи между индексом роста среднечасовой оплаты труда и коэффициентом оборота по увольнению. Исходные данные для такого анализа приведены в табл. 9-10, а результаты представлены на рис. 5.

Таблица 8

Исходные данные для анализа зависимости индексов роста чистого дохода и индекса роста среднечасовой оплаты труда в 2005 г.

Показатель	2005			
	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Доход на один отработанный человеко-час, грн.	94,49	136,83	151,99	151,91
Оплата труда за один отработанный час, грн.	1,75	2,06	2,16	2,25
Индекс роста дохода за один отработанный человеко-час	0,74	1,45	1,11	1,00
Индекс роста заработной платы за один отработанный человеко-час	1,17	1,18	1,05	1,04

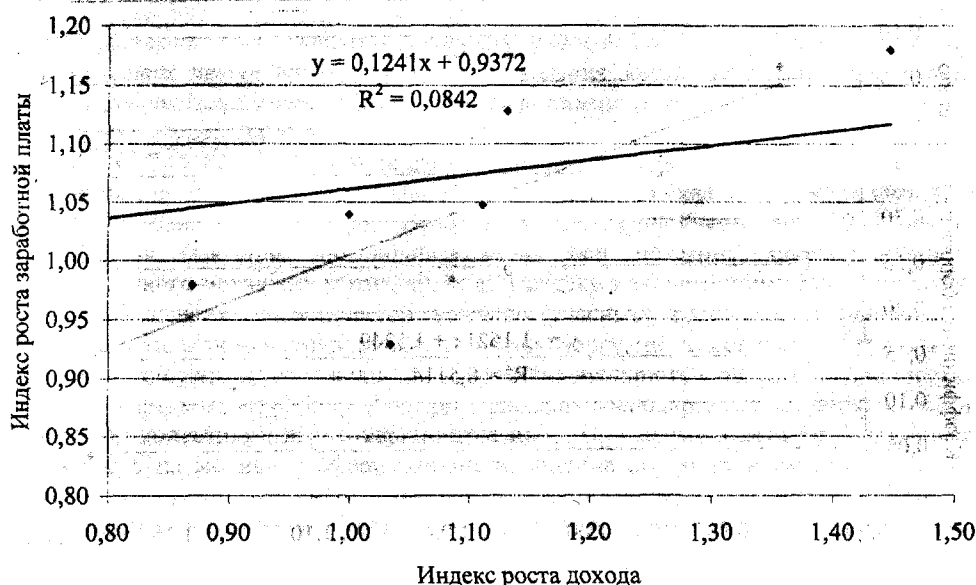


Рис. 4. Зависимость индексов роста чистого дохода и индекса роста среднечасовой оплаты труда

Таблица 9

Исходные данные для анализа зависимости индекса роста среднечасовой оплаты труда и коэффициента оборота по увольнению 2004 г.

Показатель	2004			
	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Учетная численность штатных работников на начало отчетного периода, чел.	1738	1461	1258	1572
Принято работников, чел.	598	428	844	170
Выбыло работников, чел.	875	631	530	185
Учетная численность штатных работников на конец отчетного периода, чел.	1461	1258	1572	1557
Среднеучетная численность штатных работников учетного состава, чел.	1600	1360	1415	1565
Коэффициент оборота по приему	0,374	0,315	0,596	0,109
Индекс роста почасовой оплаты труда		0,93	0,98	1,13
Коэффициент оборота по увольнению		0,46	0,37	0,12

Коэффициент детерминации, равный 0,5114, говорит о том, что коэффициент оборота по увольнению на 51,14% определяется ростом заработной платы. Причем данная связь является обратной, что хорошо видно на графике, представленного на рис. 5.

## Исходные данные для анализа зависимости индекса роста среднечасовой оплаты труда и коэффициента оборота по увольнению 2005 г.

Показатель	2005			
	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Учетная численность штатных работников на начало отчетного периода, чел.	1557	1483	1663	1641
Принято работников, чел.	481	254	367	647
Выбыло работников, чел.	555	74	389	638
Учетная численность штатных работников на конец отчетного периода, чел.	1483	1663	1641	1650
Среднеучетная численность штатных работников учетного состава, чел.	1520	1573	1652	1646
Коэффициент оборота по приему	0,316	0,161	0,222	0,393
Индекс роста почасовой оплаты труда	1,17	1,18	1,05	1,04
Коэффициент оборота по увольнению	0,37	0,05	0,24	0,39

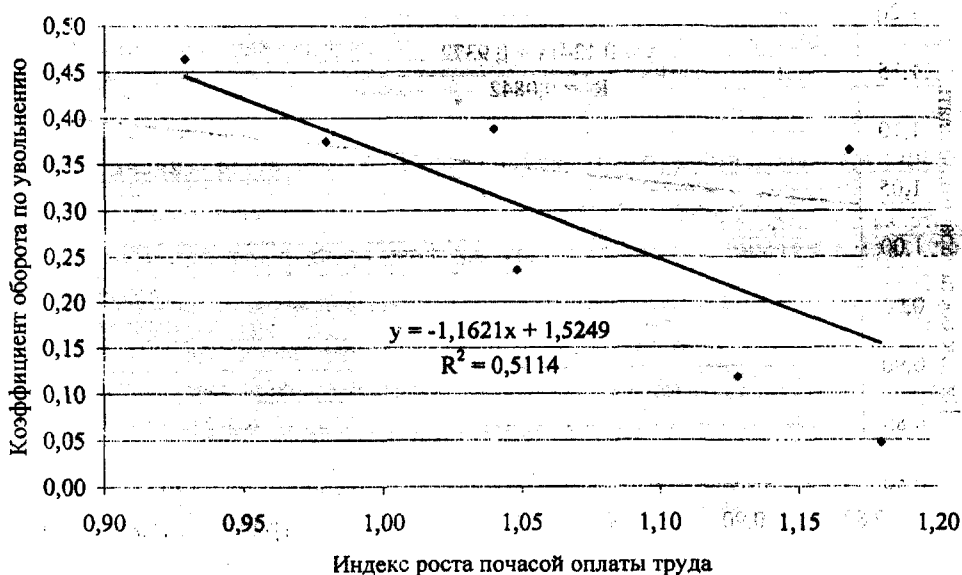


Рис. 5. Результат анализа зависимости индекса роста среднечасовой оплаты труда и коэффициента оборота по увольнению

**Выводы.** Выявленная корреляционная зависимость между индексом роста среднечасовой оплаты труда и коэффициентом оборота по увольнению может трактоваться как неудовлетворенность работников методами реализации стимулирующей роли заработной платы на исследуемом предприятии. Как известно, текучесть кадров снижает производительность труда. В связи с этим для исследуемого предприятия может быть рекомендовано пересмотреть свою политику в отношении заработной платы работников и стимулирования их труда, что при разумном подходе обернется повышением производительности труда и, следовательно, ростом эффективности функционирования предприятия.

## Литература

1. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа - М.: Финансы и статистика, 1994. - 288 с.
2. Економічний аналіз / М.А. Болдох, В.З. Бурчевський, М.І. Горбатов; За ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. - К.: КНЕУ, 2001. - 540 с.
3. Економічний аналіз: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальності 7050106 "Облік і аудит". За ред. проф. Ф.Ф. Бутиця. - Житомир: ПП "Рута", 2003 - 680 с.
4. Елисеєва И.И., Юзбашев М.М. Общая теория статистики: Учебник / Под ред. чл.-корр. РАН И.И. Елисеєвой. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 1999. - 480 с.
5. Івахненко В.М. Курс економічного аналізу: Навч. посіб. - К.: Знання-Прес, 2000. - 207 с.
6. Калина А.З., Калініна С.П., Лук'янченко Н.Д. Менеджмент продуктивності: Навч. посіб. - К.: МАУП, 2004. - 232 с.
7. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия / Под ред. проф. Н.П. Любушина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. - 471 с.

8. Савицкая Г.В. Экономический анализ / Г.В. Савицкая. - 10-е изд., испр. - М.: Новое знание, 2004. - 640 с.
9. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз діяльності промислового підприємства. - 2-ге вид., стер. - К.: Алерта, 2003. - 485 с.
10. Фінансово-економічний аналіз / Буряк П.Ю., Римар М.В., Бець М.Т. та ін. Під заг. ред. П.Ю. Буряка, М.В. Римара - К.: ВД «Професіонал», 2004. - 528 с.
11. Яковенко Е.Г., Христолюбова Н.Е., Мостова В.Д. Экономика труда. - М.: ЮНИТИ ДАНА, 2004. - 319 с.

Надійшла 15.02.2007 р.

УДК 331.101.38

О. І. СИНИЦЬКА

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

## КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ЯК СИСТЕМА ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТИХ ПОТРЕБ ПЕРСОНАЛУ

*В статті розглядаються актуальні питання формування конкурентоспроможної корпоративної культури в підприємствах невиробничої сфери, вдосконалення механізму формування особистих потреб у персоналу з метою ефективізації мотиваційних механізмів стимулювання продуктивності праці.*

**Актуальність.** Зростання економічного потенціалу України, добробуту громадян безпосередньо пов'язані з підвищенням продуктивності суспільної праці. Гострота і складність цієї проблеми обумовлюються рядом економічних та соціальних причин. Всебічне вивчення проблеми зростання прибутковості праці передбачає дослідження факторів, що впливають на цей показник, співвідношення матеріального, нематеріального і статусного механізму мотивації, їх дії і зв'язку з економічними законами розвитку ринку.

Реалізація суб'єктивних можливостей кожного учасника господарської діяльності залежить від множини різних обставин різноманітних рівнів. В першу чергу, це зумовлюється суспільним і державним устроєм. В межах нашого суспільства поведінка і економічна діяльність в основних своїх рисах детермінується різноманітністю господарського механізму. Але при однакових господарських ситуаціях поведінка конкретного робітника залежить від колективу і якості керівництва ним. При цьому якими би багаточисельними не були фактори, що впливають на мотиви у сфері економіки, людина все ж таки сама керує своїми потребами і мотивами.

**Аналіз останніх досліджень.** Теоретичні підвалини сучасного розуміння механізмів мотивації закладено дослідниками різних часів, серед яких А. Сміт, Д. Рикардо, К. Маркс, Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, М. Вебер, Ф. Херцберг, М. Туган-Барановський, В. Вернадський, Ф. Хайск, О. Чаянов, О. Гастев та ін.

Пошуки сучасних вчених-економістів України таких, як Амоша О.І., Бандур С.І., Богиня Д.П., Ведерников М.Д., Войнаренко М.П., Грیشнова О.А., Гончар О.І., Данюк В.М., Дмитренко Г.А., Долішній М.І., Євтушевський В.О., Задихайло В., Карлін М.І., Колот А.М., Нижник В.М., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Піддубна Л.Г., Семикіна М.В., Сорока І.В., Тютюнникова С.В., Чухно А.А. та ін., істотно збагатили наукові уявлення про соціальні та економічні чинники й методи мотивації персоналу в системі управління підприємством.

**Постановка проблеми.** Проте залишаються недостатньо розробленими теоретико-методологічні та методичні проблеми, пов'язані із вдосконаленням методики формування кадрової політики, зародженням та усталенням корпоративної культури, що є найдієвішим механізмом забезпечення конкурентоспроможності підприємств невиробничої сфери, структури, важелів та взаємодії мотиваційних механізмів управління персоналом на підприємствах сфери послуг, оцінкою їх дієвості, визначенням невикористаних резервів щодо забезпечення їх ефективності в умовах формування конкурентного середовища.

**Основний зміст.** Система особистих потреб є ієрархічно організованою структурою. У ній відокремлюються потреби першого порядку (першої необхідності), їхнє задоволення складає основу життєдіяльності людини. Потреби наступних порядків (не першої необхідності) задовольняються після того, як настає визначений ступінь насичення потреб першого порядку. Відмінною рисою системи особистих потреб є те, що входні в неї види потреб не взаємозамінні. За твердженням психологів людина відчуває потребу, коли зазнає фізіологічну або психологічну нестачу будь-чого. Поняття "задоволення потреб" віддзеркалює позитивне почуття полегшення і комфортного стану, яке відчуває людина, коли її бажання реалізується. Методами формування потреб є конкретні способи використання окремих засобів для активного цілеспрямованого впливу на потреби населення. Розрізняють економічні, соціально-психологічні й організаційні засоби і методи.

Мотив викликає певні дії індивіда. Мотив не тільки спонукає людину до дії, але і вказує, що і як потрібно зробити. Якщо будь-який мотив викликає дію щодо усунення потреби, то у різних людей ці дії