

Річ у тому, що реальним показником (дискретною одиницею), на який нараховуються прямі витрати, тобто згідно наведеної автором класифікації «прямий» тариф», насправді є оборотний рейс на конкретному маршруті [2]. «Похідним» від нього є тариф на перевезення одного пасажиру. Тариф же на один пасажиро-кілометр, у свою чергу, є «похідним» від тарифу на перевезення одного пасажиру. Така принципова методологічна помилка, що виникла внаслідок неправильної класифікації тарифу, протягом 4-х років практично унеможливлювала застосування коректно розрахованих економічно обґрунтованих тарифів на пасажирські автоперевезення в Україні та була усунена лише в 2009 р. Цей приклад підтверджує практичну важливість правильного застосування запропонованої класифікації тарифів.

Література

5. Полуянов В. П., Куликов С. Г. Проблемы формирования тарифной политики предприятий теплоснабжения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.donntu.edu.ua>

6. Бабій О. М., Сербінова К. Х. Економічне обґрунтування розміру прибутку в тарифах на пасажирські автотранспортні перевезення // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013. – № 3(50), Ч. II. – С. 13-18.

Сукач О.О.

аспірант

Одеський національний економічний університет (Україна)

ВПЛИВ СТРУКТУРИ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних економічних умовах промислові підприємства постають перед проблемою створення ефективної системи мотивації. У цей же час на українських підприємствах спостерігається ситуація при якій неефективно використовують витрати на оплату праці, набуває розмаху плінність кадрів, а самій виробничій діяльності притаманна низька продуктивність праці та погіршення якості продукції.

У першу чергу, це відноситься до формування структури фонду оплати праці. За своїм складом витрати на оплату праці різноманітні. В залежності від зміни обсягу виробництва продукції розрізняють постійні та змінні витрати на оплату праці. Але за мотивацію персоналу до досягнення цілей підприємства відповідає та частина заробітної плати, яка прив'язана до результатів діяльності працівника. За економічним змістом такі витрати на оплату праці можна віднести до змінних витрат. Частина витрат на оплату праці, яка не прив'язана до результатів діяльності працівників відноситься до постійних витрат. Але серед науковців існує різнобічність поглядів стосовно даного питання. Наприклад, такі науковці, як О.В. Корнілова та О.В. Баянова до прямих витрат на оплату праці відносять виплати по посадовим окладам та тарифним ставкам.

А до змінних витрат на оплату праці включають виплати по відрядним розцінкам, доплати та надбавки, що передбачені чинним законодавством, а також премії [1, с.284-285; 2, с.125].

Загальновідомо, що на українських підприємствах віддають перевагу відрядній на погодинній (почасовій) формам заробітної плати. Більше того, саме відрядна форма заробітної плати встановлює пряму залежність між трудовим внеском працівників та їх оплатою. В результаті інтереси персоналу та підприємства набувають взаємної узгодженості: в працівників зростає мотивація до трудової діяльності, а на підприємстві спостерігається підвищення продуктивності праці.

Поряд з цим більшість витрат на додатковий фонд заробітної плати не залежить від результатів діяльності підприємства (як приклад, тринадцята заробітна плата, доплати за почесне звання, доплати до середнього заробітку та ін.). Тим паче, що в структурі витрат на оплату праці на українських підприємствах значну частину займають саме постійні витрати, що, на нашу думку, і знижує ефективність праці, і в цілому діяльність підприємств.

Отож, в загальному розумінні постійні витрати на оплату праці проблематично назвати елементом системи стимулювання на підприємстві. При гарантованій щомісячній винагороді працівники реалізують свої необхідні потреби. До того ж постійні витрати на оплату праці надають працівникам впевненості у такого роду заробітку, що знижує їх мотивацію до підвищення ефективності праці. В такому разі підприємствам слід вдаватися до таких інструментів стимулювання як контроль, додаткові доплати та надбавки, премії, які знову ж таки не залежатимуть від результатів трудової діяльності. В наслідку підприємці не ефективно використовують кошти на оплату праці, більша частина яких не пов'язана із виробництвом продукту на підприємстві.

Таким чином, ми дійшли висновку, що до постійних витрат на оплату праці доцільно віднести виплати по прямій погодинній заробітній платі та доплати, надбавки і премії, які мають фіксований характер і не залежать від трудових результатів працівників. Понад те, товаровиробникам слід приділити посилену увагу щодо скорочення невиробничих витрат на оплату праці, які переважають в фонді додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплатах. Змінні ж витрати на оплату праці повинні включати виплати по прямій відрядній заробітній платі та доплати і надбавки, передбачені чинним законодавством та премії, які залежать від трудового внеску працівників. І саме в такому випадку заробітна плата перетворюється в елемент системи стимулювання на підприємстві. Також цілеспрямовано розглянути функції, які виконують змінні витрати на оплату праці. Традиційно виокремлюють такі основні функції заробітної плати, як відтворювальна, стимулююча та регулююча. Хоча, як свідчать наукові праці, наразі серед вчених-економістів не склалося узгодженого погляду стосовно їх кількості.

Відтворювальна функція заробітної плати забезпечує працівникам підтримку життєдіяльності, реалізації власних потреб, відпочинку та відтворення їх робочої сили. Як постійним, так і змінним витратам на оплату праці притаманно виконання відтворювальної функції. Така ж властивість

характерна для регулюючої функції, зміст якої передбачає оптимальний розподіл робочої сили під впливом ринкової кон'юнктури за регіонами, галузями народного господарства та підприємствами. В такому випадку можливий перелив робочої сили до підприємств із високим рівнем заробітної плати, що характерно обом частинам витрат на оплату праці.

Ефективність змінних витрат на оплату праці проявляється саме у стимулюючій функції. Стимулююча функція заробітної плати є ніби «двигуном» змінних витрат на оплату праці, яка полягає у встановленні залежності її розміру від кількості і якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Тому збільшення частки змінних витрат на оплату праці у загальному їх фонді оплати праці є важливою умовою підвищення мотивації до праці і, як наслідок, покращення її ефективності.

Література

1. Корнілова О. В. Співвідношення змінної та постійної частки заробітної плати / О. В. Корнілова // Торгівля і ринок України. – Вип. 33. – С. 283-288.
2. Баянова О. В. Управление затратами на оплату труда по данным управленческого анализа / О. В. Баянова // Известия УрГЭУ. – 2011. – № 2(34). – С. 125-133.

Ананьева М.А.

соискатель

Одесский национальный экономический университет (Украина)

ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ ИЗНОСА НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Нематериальные ресурсы (НМР) – это составляющая потенциала предприятия, способная обеспечивать экономическую выгоду на протяжении длительного периода. Для этой составляющей характерны отсутствие материально-вещественной основы и неопределенность размеров будущей прибыли от ее использования.

К нематериальным ресурсам относят объекты промышленной собственности (промышленные образцы, полезные модели, товарные знаки), объекты интеллектуальной собственности (программное обеспечение ЭВМ, банки и базы данных, базы знаний), а также другие ресурсы нематериального происхождения (ноу-хау, рациональное предложение, гудвил).

Для характеристики неосязаемого основного капитала фирмы используют специфический термин «гудвил», как понятие «репутация», «имидж» предприятия, сформировавшийся под совместным влиянием таких факторов, как: опыт деловых связей; имидж; престиж товарных знаков; постоянная база клиентов; доброжелательность и признательность потребителей [1, с.55].