

Це означає, що спеціаліст фінансового відділу ТОВ «Міраж» може бути висунутий у резерв, призначений на більш високу посаду, йому може бути збільшена заробітна плата.

Таким чином, система атестації спеціаліста фінансового відділу ТОВ «Міраж», у порівнянні з традиційною, більш об'єктивна, у зв'язку з багатофакторним обліком різних якостей і участю в оцінці персоналу думки колег і підлеглих.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробленні та обґрунтуванні теоретичних положень і практичних рекомендацій з удосконалення оцінки якісних характеристик персоналу на підприємстві.

Практичним результатом проведеного дослідження є удосконалення системи оцінки персоналу на ТОВ «Міраж», дана система дозволить підвищити як ефективність праці персоналу, так і ефективність діяльності усього підприємства.

- 1.Базаров Т. Ю. Менеджмент в организации. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 327 с.
- 2.Борисова Е. А. Оценка и аттестация персонала. С-Пб.: ПИТЕР, 2010. – 318 с.
- 3.Кибанов А. Я. Управление персоналом организации.– М.: ИНФРА-М., 2001. – 628 с.
- 4.Колот А. М. Мотивация персонала. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
- 5.Одегов Ю. Г. Аудит и контролинг персонала. – М.: Экзамен, 2004. – 542 с.
- 6.Рожнов В. В. Аттестация персонала // Довідник кадровика. – 2011. – №1. – С. 41-46.
- 7.Савченко В. А. Управление развитием персонала. – К.: КНЕУ, 2010. – 351 с.
- 8.Харченко М. О. Комплексна система оцінки результатів праці та особистих якостей працівників малих підприємств // Довідник кадровика. – 2011. – №12. – С. 79-82.

Отримано 17.09.2012

УДК 65.053

В.О.КОСТЮК, канд. екон. наук

Харківська національна академія міського господарства

ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ТРУДОВИХ ЧИННИКІВ НА ЗМІНУ РІВНЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ ПРАЦІ

Розглядається методика розрахунку впливу найважливіших чинників на зміну рівня рентабельності праці.

Рассматривается методика расчета влияния важнейших факторов на изменение уровня рентабельности труда.

Technique of calculating influence of the most significant factors on change of the enterprise's return of labour has been considered.

Ключові слова: рентабельність праці (персоналу), факторний аналіз, модель, індекс, методика, аналізований показник.

Успішне функціонування економіки підприємства у великій мірі залежить від рівня його забезпеченості трудовими ресурсами і ефектив-

ності їх використання. У ринковій економіці аналіз трудових відносин потребує більше уваги, оскільки робоча сила має вартісну оцінку, а також є конкурентною на ринку праці, що значно розширює межі аналітичних досліджень. Від ефективності використання трудових ресурсів у процесі виробництва багато в чому залежать фінансові результати діяльності підприємства, рівень рентабельності його роботи. Тому аналіз ефективності використання трудових ресурсів в сучасних умовах господарювання набуває актуального значення і є важливою складовою частиною системи комплексного економіко-аналітичного дослідження діяльності підприємства.

Важливим показником, що характеризує ефективність використання трудових ресурсів підприємства є рівень рентабельності праці. На зміну цього показника впливають численні техніко-економічні чинники, у тому числі і трудові. Тому актуальне значення має аналітико-синтетичне вивчення їх впливу на зміну даного показника. Аналіз наукових джерел свідчить про те, що це питання розглядається деякими авторами [1,2], проте не знайшло ще глибокого дослідження в економіко-аналітичній літературі і тому потребує подальшого уточнення та вивчення.

Метою даної статті є дослідження та узагальнення методики розрахунку впливу найважливіших трудових чинників на зміну показника рентабельності праці з використанням індексної модифікації методу ланцюгових підстановок.

Цей показник розраховується за наступною формулою:

$$\rho = \frac{\Pi}{T},$$

де ρ – рівень рентабельності праці (персоналу); Π – прибуток підприємства; T – середньооблікова чисельність працівників.

Слід замітити, що показники "П" і "Т" не є чинниками зміни рівня рентабельності праці, аналогічно тому, як «обсяг продукції» і «чисельність працівників» не є чинниками показника продуктивності праці. Тому приведену вище формулу використовують тільки для обчислення абсолютної величини показника, а для його факторного аналізу беруть інші факторні моделі. Це є, насамперед, мультиплікативні моделі, побудова яких здійснюється на основі правила розмірностей співмножників-факторів, суть якого полягає в тому, що в таких моделях чисельник розрахункової формули попереднього чинника одночасно є знаменником розрахункової формули наступного.

Виходячи з цього в якості основних чинників, що впливають на зміну рівня рентабельності праці виступають наступні: продуктивність

праці, структура чисельності працівників (питома вага робітників у загальній величині чисельності працівників), середня тривалість робочого періоду, робочого дня та інше. На рис.1 наведена структурно-логічна модель цього показника, яка показує його зв'язок з рівнем продуктивності праці.

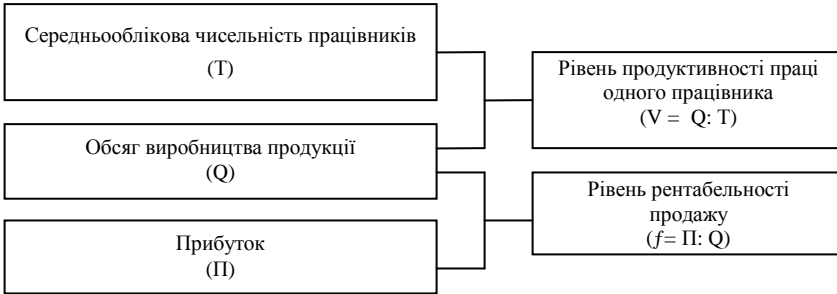


Рис. 1 – Структурно-логічна двофакторна модель рентабельності праці

З наведеної вище схеми взаємозв'язку (рис.1), величину рівня рентабельності праці (персоналу) можна представити у вигляді наступної факторної моделі:

$$\rho = \frac{\Pi}{T} = \frac{Q}{T} \times \frac{\Pi}{Q} = V f.$$

Застосовуючи до цієї формули індексну модифікацію методу ланцюгових підстановок, пропонується обчислювати абсолютний вплив зазначених вище чинників „V” і „f” на загальну зміну рівня рентабельності праці за такими формулами:

вплив чинника „V”

$$\Delta \rho_V = \rho_0 \times (I_V - 1) ;$$

вплив чинника f”

$$\Delta \rho_f = \rho_0 \times I_V \times (I_f - 1) ,$$

де $\Delta \rho_V$, $\Delta \rho_f$ – абсолютний вплив відповідних чинників „V” і „f” на зміну досліджуваного показника рівня рентабельності праці; ρ_0 – величина рівня рентабельності в базисному періоді; I_V , I_f – індекси факторних показників відповідно „V” і „f”.

При більш детальному аналізі рівня рентабельності праці можна прорахувати вплив і інших трудових чинників на його загальну зміну. З цією метою рекомендується розширити двофакторну модель аналізованого показника шляхом розкладання комплексного чинника „рівень продуктивності праці одного працівника” на наступні субфактори: питома вага робітників у загальній чисельності працівників підприємства

(У), середня тривалість робочого періоду одного робітника (Д), середня тривалість робочого дня одного робітника (t), середньогодинна продуктивність праці одного робітника (W). Добуток цих чинників представляє собою рівень продуктивності праці одного працівника:

$$V = У Д t W.$$

Якщо у наведеній вище формулі рівня рентабельності праці ($\rho = Vt$), замість чинника „V” підставити добуток субфакторів, що впливають на його зміну, то отримаємо наступну мультиплікативну модель аналізованого показника:

$$\rho = У Д t W f.$$

У цьому випадку структурно-логічна модель показника рівня рентабельності праці для його факторного аналізу матиме такий вигляд (рис. 2).



Рис. 2 – Структурно-логічна п'ятифакторна модель рівня рентабельності

З цієї схеми (рис. 2) випливає наступне обґрунтування побудови зазначеної формули показників рівня рентабельності праці з точки зору індексної методології, в основі якої лежить відоме правило розмірностей співмножників-факторів:

$$\rho = \frac{\Pi}{T} = \frac{A}{T} \times \frac{B}{A} \times \frac{B}{B} \times \frac{Q}{B} \times \frac{\Pi}{Q} = У Д t W f.$$

Роздільний вплив наведених чинників на зміну рівня рентабельності праці пропонується розраховувати за такими формулами:

$$\Delta\rho_y = \rho_0 \times (I_y - 1);$$

$$\Delta\rho_d = \rho_0 \times I_y \times (I_d - 1);$$

$$\Delta\rho_t = \rho_0 \times I_y \times I_d \times (I_t - 1);$$

$$\Delta\rho_w = \rho_0 \times I_y \times I_d \times I_t \times (I_w - 1);$$

$$\Delta\rho_f = \rho_0 \times I_y \times I_d \times I_t \times I_w \times (I_f - 1),$$

де $\Delta\rho_y$, $\Delta\rho_d$, $\Delta\rho_t$, $\Delta\rho_w$, $\Delta\rho_f$ – відповідно величина впливу чинників "У", "Д", "т", "W" і "f" на загальну зміну рівня рентабельності праці (персоналу) за аналізований період; I_y , I_d , I_t , I_w , I_f – відповідно індекси чинників "У", "Д", "т", "W" і "f".

Розглянута методика розрахунку і факторного аналізу показника рівня рентабельності праці (персоналу), на наш погляд, в певній мірі покращить якість економіко-аналітичної роботи підприємства і буде корисною при обґрунтуванні управлінських рішень.

1. Костирко Р.О. Фінансовий аналіз. – Х.: Фактор, 2007. – 784 с.

2. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства. – К.: Знання, 2004. – 654с.

Отримано 01.08.2012

УДК 313.101.3

Л.В.ОБОЛЕНЦЕВА, канд. екон. наук, Є.В.ПОПОВА

Харківська національна академія міського господарства

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ТЕОРІЙ ТА ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ У ПРАКТИЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Досліджується сутність змістовних та процесуальних мотиваційних теорій. Вивчено їх постулати, спільне та відмінне, взаємозв'язок між теоріями. Розглянуто можливість застосування мотиваційних теорій у практичній діяльності підприємств.

Исследуется сущность содержательных и процессуальных мотивационных теорий. Изучены их постулаты, общие и отличительные черты, взаимосвязь между теориями. Рассмотрена возможность использования мотивационных теорий в практической деятельности предприятий.

The article is devoted to the research of the essence of content and process motivation theories. The postulates, common and different features and the link between the theories are studied. The possibility of the use of motivational theories in practical activity is examined.

Ключові слова: мотиваційна теорія, фактор мотивації, мотиватор.

Актуальність обраної теми обумовлюються тим, що для здійснення якісного та динамічного розвитку індустрії гостинності необхідним є наукове обґрунтування системи мотивації майбутніх працівників даної сфери, яке б сприяло підвищенню конкурентоспроможності в галузі,