

Додана вартість визначається прямою зарплатою персоналу підприємства (Z_{np}) та загальновиробничими витратами (Z_{BB}):

$$ДВ = Z_{np} + Z_{BB}. \quad (5)$$

Отже, граничне значення обсягу реалізації продукції становитиме:

$$Q_{ep} = \frac{I + \frac{K_{сам} (Z_{np} + Z_{BB}) - A \times ПП}{(1 - ПП)}}{Ц_p - B_{ннт}} \quad (6)$$

При $K_{сам} = 1$ вираз (5) прийме вигляд:

$$Q_{ep} = \frac{I + \frac{Z_{np} + Z_{BB} - A \times ПП}{(1 - ПП)}}{Ц_p - B_{ннт}}. \quad (7)$$

З іншого боку коефіцієнт самофінансування може бути представлений так:

$$K_{сам} = \frac{ЧП}{Z_{довг} + Z_{корот}}$$

де $Z_{довг}$ та $Z_{корот}$ - відповідно довгострокові і короткострокові позики підприємства.

Тоді вираз (6) запишемо так:

$$Q_{ep} = \frac{I + \frac{K_{сам} (Z_{довг} - Z_{корот}) - АПП}{(1 - ПП)}}{Ц_p - B_{ннт}} \quad (8)$$

При $K_{сам} = 1$ вираз (8) набуде вигляду:

$$Q_{ep} = \frac{I + \frac{Z_{довг} + Z_{корот} - АПП}{(1 - ПП)}}{Ц_p - B_{ннт}} \quad (9)$$

Отримані аналітичні вирази (6-8) та (7-9) дозволяють оцінити обсяги реалізації продукції при яких підприємство самостійно фінансує власну господарську діяльність по відношенню до утвореної вартості. Таким чином, одним з критеріїв економічної безпеки підприємства є обсяг реалізації продукції у вартісному виразі при виконанні якого не лише досягається беззбитковість, але й утворюється стала фінансова база технічного та технологічного оновлення.

ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ГРЕЙДЕРНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ВУГЛЕВИДОБУВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Тимошенко Л.В., Єфименко А.Г., ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ

Перехід до нової системи винагороди в Корпорації "Донбаська паливно-енергетична компанія" (ДТЕК) став результатом тісної співпраці компанії з консалтинговим агентством НауGroup. Під час аудиту існуючої системи оплати праці сформульовані наступні висновки щодо її недоліків: відсутність зв'язку між ефективністю праці і винагородою; пасивний підхід до мотивації (зростання мінімальної оплати, умови праці, кількість відпрацьованих років, відсутність прозорості); відсутність інструментів оцінки потенціалу

працівників, відчуття несправедливості (велика кількість зовнішніх факторів, що впливають на винагороди, відсутність інструментів індивідуального зростання винагород); система орієнтована на результативність роботи, в той же час стимулює працівників нехтувати Правилами техніки безпеки та експлуатації обладнання. Таким чином розробка інноваційної політики оплати праці була актуальним і надзвичайно значущим кроком для успішного розвитку та функціонування компанії.

Узгодження стратегії компанії та винагород є одним з пріоритетних напрямів впровадження інноваційної системи оплати праці, на підставі врахування як інтересів компанії (реалізація стратегії, ефективність, розвиток, інновації, ініціатива), так і потреб працівників (можливості для розвитку та для підвищення рівня оплати праці, баланс особистих і робочих інтересів, цінності, визнання заслуг і т.д.). Винагорода, як результат переговорів і консенсусу, знайшла втілення в грейдерній системі оплати праці, яка і була обрана компанією ДТЕК для впровадження на своїх підприємствах.

Інноваційна (грейдерна) система оплати праці є диференційованою - винагорода призначається працівнику за: виконання цілей посади на підставі її опису - вклад посади (твердий оклад); ступінь реалізації цілей на підставі показників ефективності (преміювання); реалізація потенціалу посади (положення усередині розряду) - система оцінки працівників, критерії «ефективного працівника».

Перехід до грейдерної системи оплати праці здійснювався в кілька етапів. На першому етапі проведено аналіз і опис посад. Були виділені два типи посад: індивідуальні та модельні. На другому етапі була проведена оцінка посад і формування структури тарифікатора. Для оцінки посад використано наступні критерії (за методом HayGroup): відповідальність (посади існують для того, щоб досягати певних результатів (віддача), даний критерій демонструє яким чином посаду впливає на результати підприємства); рішення проблем (для досягнення зазначених результатів, люди на посадах повинні вирішувати завдання, створювати, аналізувати і робити висновки (діяльність), необхідно описати які бувають проблеми і яким чином приймаються рішення); знання і вміння (для людей на посадах потрібен різний рівень знань і досвіду, відповідного масштабам і складності необхідних результатів (вклад), тут також визначаються вимоги пов'язані зі вступом на посаду). Кожен критерій оцінено комісією, а результати представлені в цифровій формі завдяки використанню таблиць балів НАУ. На наступному(останньому) етапі проведено формування основної винагороди на підставі дослідження галузевого ринку праці та практики підприємства на тлі загального ринку. Побудова нової системи винагород потребувала нового тарифікатора і визначення «вилок» окладів, як інструменту гнучкого регулювання рівнів оплати на підставі врахування вкладу посад в загальні результати.

Встановлено, що основними перевагами нової політики винагороди праці є: можливість простого контролю над фондом оплати праці та його структурою; відсутність впливу мінімальної тарифної ставки, усунення неконтрольованого зростання фонду оплати праці; прогресивна, мотивуюча і ефективна структура

винагород; мотивація до підвищення ефективності та зростання цінності посади. Обрана політика пов'язує в єдину, легко керовану систему всі рівні посад. Зміна політики винагород з урахуванням інноваційного розвитку та ринкових тенденцій і вкладу кожного робітника в результати роботи організації дозволили добитися прогресивної, мотивуючої та ефективної структури винагород.

ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ

*Дудник А.В., ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ
Шликова В.М., ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ*

За даними Державного комітету статистики України загальний обсяг прямих іноземних інвестицій в Дніпропетровську область станом на 01.11.2011 року склав 8056,8 млн.дол. США. При цьому найважливішим інвестором є Німеччина, на долю якої припадає майже 60 % усіх інвестицій, друге місце посідає Кіпр (майже 30%). Крім того, помітними є інвестиції із Нідерландів, Великої Британії, Австрії, США тощо. Тобто це держави, в яких протягом тривалого часу склались певні стандарти корпоративного управління. Крім того, необхідно враховувати галузеву спеціалізацію країн-інвесторів, що може відіграти ключову роль у визначенні цільового сегменту для того чи іншого проекту. Оцінка інвестиційної привабливості регіону неможлива без оцінки соціально-економічного розвитку регіону за певний час. Перш за все, попит на інвестиційні ресурси пред'являє населення, держава, недержавні підприємства та організації. При визначенні пріоритетів інвестиційної політики необхідно враховувати інтереси цих суб'єктів та використовувати їх реальні ресурси, в першу чергу тих суб'єктів, які показали свою життєздатність.

Дніпропетровська область – це стратегічно важливий регіон для сталого розвитку країни в цілому, в якому зконцентровано багатопрофільний промисловий комплекс, фінанси, сільське господарство, транспорт, зв'язок та інші галузі економіки. Аналізуючи економічний стан Дніпропетровського регіону порівняно з показниками економічного стану країни в цілому, можна зробити наступні висновки. Загальна тенденція залежить від макросередовища та підлягає тому ж самому впливу негативних та позитивних чинників. Дніпропетровська область займає значну частку загальному обсязі виробництва промислової продукції. Стосовно промисловості чітко існує залежність – темпи зростання в промисловості в дніпропетровській області вищі за середньо українські, але якщо починаються негативні зміни та кризисні явища в глобальному масштабі, то й темпи падіння показників в регіоні значно більші за середні по країні. Слід звернути увагу на те, що на фоні падіння абсолютних показників роботи промислових підприємств, скоротилась і доля компаній регіону в загальному обсязі. Але, в регіоні дуже високий потенціал розвитку промисловості, це підтверджує й той факт, що в Дніпропетровській області на