

УДК 331.23:159.9.072

Ручасвський Д.О.

ФОРМУВАННЯ ФАКТОРНОЇ МОДЕЛІ РОЗРАХУНКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ СЛУЖБОВЦІВ ТРАНСПОРТНОЇ ЛОГІСТИКИ

Представлено методику формування моделі розрахунку заробітної плати працівників транспортної логістики. Обґрунтовано доцільність її використання на підприємствах малого й середнього бізнесу.

The method of wages calculation of transport logistics workers is presented. The expediency of its use at the enterprises of small and average business is proved.

Місячна заробітна плата може бути основним показником при прийманні на роботу, бажанні перемінити її або ж при підборі відповідного фахівця на вакансію, що звільнилася. Хотілося б визначити термін місячної заробітної плати, для того, щоб не виникало в ході написання даної роботи ніяких розбіжностей із приводу тлумачення цього економічного терміна.

Отже, заробітна плата - винагорода, що підприємство (фірма) зобов'язано виплатити робітникам та службовцям за його працю відповідно до його кількості і якості по встановленим у договорі (контракті) і законі нормам[1]. Сама заробітна плата, точніше її розмір, не залежить від додаткової корисності, що співробітник приносить роботодавцеві.

Бажання людини, чи то працівник чи просто суб'єкт, одержувати максимальну винагороду, вкладаючи найменшу кількість зусиль і власних ресурсів абсолютно природно. Саме тому вчені-економісти, такі як А.Смит [2], Дж.М. Кейнс [3], К.Маркс[4] і багато інших вже кілька століть працюють над питаннями задоволення потреб і мотивації. На даному етапі розвитку суспільства є свої вчені й великі ідеї мотивації; сутність цих ідей за минулий період значно змінилася, "обважніла" і поскладнішала від різних факторів, класифікаторів й матриць, однак залишається незмінною - задоволення насущних потреб. У цій статті автори не стануть міркувати про теорію заробітної плати і її значення, а спробують в рамках розроблених вченими тенденцій розробити свою концепцію її вирахування.

Вертаючись до поняття місячної зарплати, необхідно відзначити, що саме ця частина доходу працівника є незмінною, тобто провокує його на лінь, роботу в півсили, відмежування його від будь-якої діяльності, що не входить до його безпосередніх обов'язків, що несприятливо може позначитися на результатах проекту, особливо термінового. У той же час значення її для середнього індивіда величезне, тому що визначає стабільність, упевненість у завтрашньому дні. В Україні - це головне, якщо не єдине джерело доходу населення, а точніше саме того його шару, що зайнято в малому бізнесі.

Із сказаного вище витікає, що необхідно визначити мотиви, якими керується аплікант при виборі доцільної посади: матеріальний фактор, перспектива росту, обстановка в колективі, віддаленість контори від будинку й інші фактори. Для службовців нижчої ланки матеріальний фактор, а саме розмір місячної заробітної плати, є основним при виборі вакансії. Як уже говорилося, це - грошове вираження оцінки праці працівника. Це засоби, на які працівник і його родина, у випадку наявності в нього родини, будуть намагатися задовольняти свої потреби. Матеріальне стимулювання працівника завжди найбільш витратне для роботодавця, однак, є найважливішим і визначальним фактором

при прийнятті людини на роботу. Визначення моделі чисельного визначення заробітної плати є метою даної статті.

Необхідно відмітити, що розмір місячної заробітної плати визначається в ході переговорів між працівником та роботодавцем, або начальником відділу кадрів. Найчастіше в сучасній системі ринкових відносин в Україні вона визначається приблизно, особистісними відносинами й оцінками. У цей самий час, для працівників оформлювального блоку, у який неодмінно входить професія службовця транспортної логістики, розмір заробітної плати повинен, на думку авторів, залежати від наступних параметрів (факторів):

- відповідність отриманої спеціальності обраній посаді;
- рівень отриманої освіти;
- досвід роботи в даному напрямку;
- особистісні характеристики, які можуть містити в собі комунікабельність, чесність, лояльність, стійкість до стресових ситуацій, конфліктність.

Ці параметри, при необхідності, не так складно визначити за допомогою анкетування й системи тестів. Потім, підставивши їх у певну формулу (або математичну модель) і помноживши на якусь константу можна одержати точний розмір початкової заробітної плати службовців транспортної логістики. Такими є підгрунття формування моделі заробітної плати, принаймні, її матеріальної складової.

Виходячи з перерахованих вище факторів, пропонується визначити модель обчислення заробітної плати службовців транспортної логістики в такий спосіб:

$$ЗП = [(Квідп * РО) + Стаж + ОХ] * \overline{ЗП} \quad (1)$$

Де ЗП - постійна частина заробітної плати, що не залежить від виконаної роботи;

Квідп - коефіцієнт відповідності отриманої спеціальності обраній посаді;

РО - рівень отриманої освіти;

Стаж- стаж роботи в даній галузі;

ОХ - особистісні психофізіологічні характеристики працівника;

$\overline{ЗП}$ - величина, виражена в грошових одиницях, що прийнята середньою заробітною платою в даній конкретній галузі.

Основною метою в ході дослідження була розробка простої у використанні моделі, з якої міг би працювати будь-який кадровик на будь-якому підприємстві малого бізнесу. Модель не є громіздкою, не вимагає поглибленого знання вищої математики або психології, зрозуміла. Необхідно тільки наявність калькулятора й, звичайно, об'єктивні й точні вхідні дані, і зарплата буде точно обчислена. Описавши по черзі всі фактори, автори спробують довести наукову спроможність даної моделі.

Такий фактор як рівень отриманої освіти, скоригований на коефіцієнт відповідності отриманої спеціальності обраній посаді дуже важливий в моделі визначення заробітної плати. По-перше, безпосередньо рівень отриманого утворення в сучасному світі є основним на початковому етапі кар'єри будь-якого працівника. Для його визначення була розроблена спеціальна шкала, з обліком того, що найвищий бал, тобто 1, одержують претенденти з вищою освітою. Інші значення параметра рівномірно розподіляються на відрізок значень від 0 до 1. Шкала представлена в таблиці 1.

Шкала оцінки параметра Рівень освіти (PO) у моделі розрахунку заробітної плати

Рівень освіти	Значення коефіцієнту (PO)
Середня	0,25
Середня спеціальна	0,5
Незакінчена вища	0,75
Вища	1

На початку розвитку ринкових відносин на пострадянському просторі, а саме в середині 90-х років, була дуже поширена практика термінових курсів по певних напрямках, необхідних для розвитку малого бізнесу. Такі курси в основному пропонувалися по напрямку підготовки бухгалтерів і користувачів персональних комп'ютерів. Про експрес-курси з транспортної логістики в ході дослідження автори не чули. Взагалі, методи викладання цієї дисципліни ще знаходяться на початковому етапі розвитку в Україні і представлена вона тільки у декількох вітчизняних державних університетах. Таким чином, рівень освіти необхідно скоригувати на коефіцієнт відповідності отриманої спеціальності обраної посади (Ксоотв). Завдання цього коефіцієнта - визначити, в якій мірі службовець зможе використовувати отримані знання й навички в повсякденній роботі без важких і громіздких тестів на професіональні знання. Раніше ніхто не виділяв такий коефіцієнт.

Отже, автори виділяють чотири ступені в шкалі значень даного коефіцієнта. Нижня - середня освіта. Найвища - отримане вища освіта за фахом "логістика". Доцільно прийняти область визначення даного коефіцієнта від 0 до 1. Проміжні значення коефіцієнт одержує, якщо аплікат укаже, що отримано якась, економічна або неекономічна, вища освіта. З метою їх визначення було проведене дослідження, що визначає питому вагу економічних спеціальностей у загальній кількості напрямків підготовки у вищих навчальних закладах країни. Обчисливши середнє значення з набору всіх значень питомої ваги економічних спеціальностей, можна визначити проміжні значення коефіцієнта.

Був взятий наступний зріз. Із всіх вітчизняних державних вищих навчальних закладів були обрані вищі навчальні заклади IV рівня акредитації без певної спеціалізації. По даним приймальних комісій вищих навчальних закладів за 2007 рік була складена таблиця 2. В результаті отримане шукане значення коефіцієнта, що він приймає у випадку, якщо аплікант отримав економічну спеціальність.

Коефіцієнт дорівнює нулю у випадку одержання аплікантом середньої шкільної освіти. У такий спосіб значення такого фактора як отримана освіта зводиться до 0. Значення коефіцієнта, що він одержує у випадку, якщо аплікантом отримане вище неекономічне утворення, розраховується як $1 - 0,83 = 0,17$. У результуючій таблиці 3 представлена обчислена область значень шуканого коефіцієнта відповідності отриманої спеціальності обраній посаді.

Таблиця 2

Розрахунок середнього значення коефіцієнта відповідності Квідп

Назва університету	Спеціальності		
	всього	Економічних	Квідп
Національний гірничий університет України	44	8	0,82
Дніпропетровський національний університет	61	10	0,84
Волинський національний університет ім. Лесі Українки	44	7	0,84
Донецький національний університет	38	12	0,68
Запорізький національний університет	37	6	0,84
Кам'янець-Подільський національний університет	35	2	0,94
Львівський національний університет ім. Івана Франка	79	15	0,81
Сумський державний університет	32	7	0,78
Хмельницький національний університет	33	8	0,76
Херсонський державний університет	55	2	0,96
Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького	36	8	0,78
Чернівецький національний університет ім. Юрія Федьковича	72	7	0,90
Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна	56	9	0,84
Київський національний університет ім. Тараса Шевченка	77	12	0,84
Середнє значення коефіцієнту			0,83

Таблиця 3

Область значень коефіцієнта відповідності Квідп

Умова	Значення коефіцієнту (Квідп)
середня освіта	0
вища (спеціальна) неекономічна освіта	0,17
вища (спеціальна) економічна освіта	0,83
Спеціальність логістика	1

Стаж роботи (Стаж) - не менш важливий фактор визначення заробітної плати, ніж рівень отриманої освіти. Максимальне значення - також 1, а самі значення визначаються методом опитування експертів і рівномірно розподіляються на відрізьку значень від 0 до 1. Вони представлені в таблиці 4.

Таблиця 4

Шкала оцінки параметра Стаж у моделі розрахунку заробітної плати

Умова	Значення параметру Стаж
менше року	0,25
від року до трьох	0,5
від трьох до п'яти	0,75
більш п'яти років	1

Самим трудомістким для кадровика є визначення особистісних характеристик випробуваного. Ці показники визначають потенціал працівника, його здатність до адаптації в новому колективі, працездатність, здатність вирішувати нестандартні проблеми й деякі інші показники особистості, які впливають на професійну діяльність службовця транспортної логістики[5,6].

Таблиця 5

Шкала оцінки груп Особистісних Характеристик у моделі розрахунку заробітної плати

Умова	Значення параметра ОХ
Відмінно	0,25
Добре	0,5
Задовільно	0,75
Погано	1

Визначено три групи таких показників: якості, відповідальні за:

- 1) психологічні процеси,
- 2) працездатність,
- 3) особистісні особливості.

Результуючий показник по особистісних характеристиках визначається, перемножуванням результатів тестування, розрахованих відповідно до спеціальних шкал[6]. Значення, які може приймати коефіцієнт по кожній групі особистісних характеристик, також рівномірно розподіляються на відрізок від 0 до 1 у такий спосіб (табл. 5):

Все викладене раніше в цій статті дозволяє роботодавцеві обчислити заробітну плату. Якщо скласти чисельні вираження вказаних вище факторів, ми одержуємо значення, що теоретично не може бути більше 3.

Таким чином, у моделі залишається тільки один невизначений показник. Це якась величина або показник, умовно позначений у моделі як $\overline{ЗП}$. У тарифній системі оплати праці функцію цієї величини виконує оклад. Посадовий оклад - розмір номінальної місячної заробітної плати, установлений працівникові відповідно до займаної посади [1]. Посадові оклади службовцям установлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади й кваліфікації працівника. По результатам атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади службовцям у межах, затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді [7].

Це якась середня заробітна плата, тобто величина, що служить відправною точкою для розрахунку заробітної плати і є встановленою середньою заробітною платою в галузі. У моделі вона коригується на, звісно, чисельне вираження описаних вище факторів заробітної плати.

Для розрахунку заробітної плати працівників логістики звернемося в державний комітет статистики України. Протягом року комітет розраховує середню заробітну плату по видах діяльності. Цю інформацію використовують міністерства при розрахунку бюджету, тобто мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму й ін [8].

Виділимо з таблиці такий вид економічної діяльності як додаткові транспортні послуги та допоміжні операції. Автори пропонують використовувати значення

середньомісячної заробітної плати саме по цьому виду економічної діяльності. Адже в дослідженні мова йде про транспортну логістику, що сміливо можна віднести до даного виду економічної діяльності.

Висновки

У статті визначені основні фактори заробітної плати службовця транспортної логістики. Доведено спроможність цих факторів, по кожному з них розроблений алгоритм чисельного визначення.

Виведено новий, раніше ніким не розглянутий, коефіцієнт відповідності отриманої спеціальності обраній посаді. Завдання цього коефіцієнту - визначити, в якій мірі працівник зможе використовувати отримані знання й навички в повсякденній роботі без важких і громіздких тестів на професійні знання.

Розроблено алгоритм вирахування заробітної плати службовців транспортної логістики й представлений у вигляді математичної моделі. Модель проста у використанні й не вимагає додаткових професійних знань і навичок. Джерелами вхідних даних може служити резюме, анкета, і раніше розроблена й систематизована спеціальна система психологічних тестів [6]. Таким чином, ціль статті досягнута.

Модель не включає систему преміювання за результатами року, місяця й т.д. Перспективи подальших досліджень, крім того, полягають у тому, що на основі даної економічної моделі, можна розробити управлінську модель для керівників логістичних керувань компаній або заводів.

Таким чином, розроблена автором модель має деяку схожість із тарифною системою. Адже середня заробітна плата виконує в ній функції посадового окладу, а система коефіцієнтів допомагає оцінити об'єктивно співробітника з найбільш важливих сторін. Це, поза всяким сумнівом, можна віднести тільки до плюсів моделі. Мова йде про те, що її буде набагато легше впроваджувати або, наприклад, розробити, після відповідної апробації, на основі моделі аналогі кваліфікаційних довідників спеціально для працівників оформлювального блоку.

Література

1. Борисов А.Б. Великий економічний словник. - М.: Книжковий мир, 2007.
2. Адам Смит. "Дослідження про природу й причини багатства народів", Ексмо, 2007.
3. Джон Мейнард Кейнс. "Загальна теорія зайнятості, відсотка й грошей", Гелиос АРВ, 2002.
4. Карл Маркс. "Капітал. У трьох томах", Видавництво політичної літератури, 1985.
5. Д. Ручаевский "Визначення ролі психологічних якостей особистості в роботі фахівця транспортної логістики і їхній вплив на формування заробітної плати", збірник наукових праць "Економіка: проблеми теорії та практики", випуск 233.
6. Д. Ручаевский "Виявлення психологічних особливостей професійної діяльності фахівця транспортної логістики", Економічний вісник Національного гірського Університету України, №1, 2007.
7. Бойко В. В. Економіка підприємств України: навч. посібник. - Дніпропетровськ, 2001.
8. <http://www.ukrstat.gov.ua/> Офіційний сайт Державного комітету статистики України

*Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Вагоною О.Г.. 05.06.07*

*Надійшла до редакції
14.06.07*