

арбітражне управління, а саме: розмір статутного фонду; обов'язкове страхування майнової відповідальності за наслідки проведеної роботи; достатня кількість кваліфікованих фахівців в області права, бухгалтерського обліку, аудиту, економіки, менеджменту і маркетингу з наявністю в них відповідних ліцензій.

9. Законом про банкрутство передбачено попереднє погодження з Фондом державного майна України планів санації підприємств-боржників, але порядок проведення цього погодження законодавчо не визначений. Також не визначений зміст повноважень Фонду державного майна України при погодженні планів санації підприємств-боржників.

Пропозиція: визначити та законодавчо врегулювати процедуру погодження планів санації підприємств-боржників.

Алгоритм виконання: затвердити наказом Фонду державного майна України "Положення про погодження плану санації".

Література: 1. Закон України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" // Голос України. – 1999. – 30 липня. 2. Цивільний кодекс України. – Харків: Тов. "Одісей", 2003. – 220 с.

Стаття надійшла до редакції
17.08.2007 р.

УДК 65.012.323

**Гончарова С. Ю.
Водницька Н. В.**

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ПІДПРИЄМСТВ

The method of diagnostics of the state of socially-labour sphere on the basis of ground of the complex system of its estimation taking into account the general economic performance indicators of enterprise is offered.

Сучасний етап розвитку економіки України відзначається нестабільністю економічних та соціально-трудових процесів як на загальнодержавному рівні, так і на кожному окремому підприємстві. Тому досить актуальним питанням сучасного соціально-економічного розвитку підприємства є виявлення конкретних проблем, що блокують формування сучасної соціально-трудової сфери.

Аналіз науково-методичної літератури з даної тематики показав, що багатьма науковцями – Е. Криловим, Д. Богинею, О. Грішновою, Г. Савічкою, Е. Софроною та іншими – досліджуються різні аспекти соціально-трудової сфери (СТС) підприємства, однак єдиних підходів щодо проведення її діагностики не існує.

Мета статті – розробка та апробація комплексної методики проведення діагностики стану СТС.

У сучасній спеціальній літературі під діагностикою розуміється:

встановлення і вивчення ознак, що відображають розвиток ситуації та дозволяють запобігти небажаному відхиленню в її розвитку;

прийом, встановлення й визначення ознак і причин деформації та відхилення об'єкта від норми, тенденцій задуму, мети;

управлінська робота з виявлення проблем і вузьких місць системи управління підприємства;

розпізнавання проблем підприємства [1, с. 250].

Поєднавши існуючі підходи до цього поняття, О. Є. Найденко під діагностикою пропонує розуміти комплекс заходів, які здійснює підприємство для визначення та опису свого стану, основних проблем і переваг [1, с. 250]. На основі діагностики розробляються заходи щодо вдосконалення регулювання СТС підприємства.

Авторами пропонується проводити діагностику стану СТС підприємства за схемою, наведеною на рисунок.

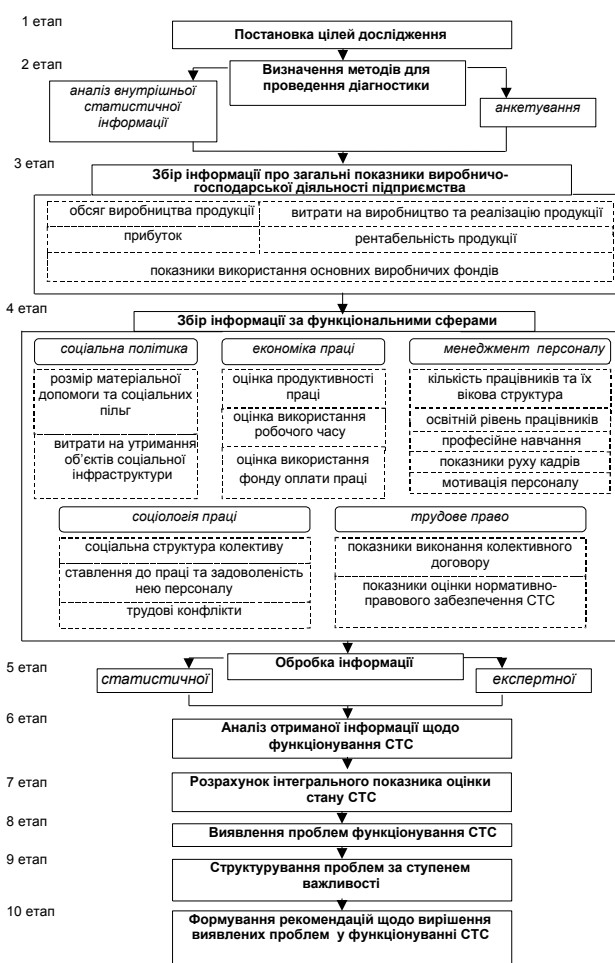


Рис. Схема проведення діагностики стану СТС підприємства

Діагностика, насамперед, починається з постановки мети її проведення. У нашому випадку – це виявлення проблем функціонування СТС підприємства. Для досягнення поставленої мети необхідно зібрати інформацію про загальні показники, що дозволяють проаналізувати складові СТС: соціальну політику, економіку праці, менеджмент персоналу, соціологію праці й трудове право.

Збір інформації за функціональними сферами розпочинається із соціальної політики, яка реалізується через матеріальне забезпечення економічно активного населення, соціальну допомогу і захист, компенсації та індексації, соціальне обслуговування тощо. Для її оцінки необхідно зібрати інформацію та проаналізувати: розмір матеріальної допомоги і соціальних пільг на підприємствах (розмір матеріальної допомоги, розмір соціальних пільг, що носять індивідуальний характер) та витрати на утримання об'єктів соціальної інфраструк-

тури на підприємствах (житловий фонд, медичні та лікувально-профілактичні установи, об'єкти культури, об'єкти громадського харчування, бази масового відпочинку тощо).

Показники для оцінки стану функціональної сфери "економіка праці" можна поєднати в три групи:

1) оцінка продуктивності праці (продуктивність праці одного працівника: середньорічна, середньоденна, середньогодинна);

2) оцінка використання робочого часу персоналу підприємства (фонд робочого часу, кількість відпрацьованого та невідпрацьованого часу, коефіцієнти використання календарного, табельного та максимально можливого фонду робочого часу, резерв часу);

3) оцінка використання фонду оплати праці (фонд оплати праці штатних працівників, фонд основної та додаткової заробітної плати, середня заробітна плата по підприємству, порівняльний розмір середньомісячної оплати праці одного працюючого (у %) до прожиткового мінімуму, виробництво продукції на 1 грн. заробітної плати, чистий прибуток на 1 грн. заробітної плати, індекс зростання заробітної плати).

Оцінку стану менеджменту персоналу на підприємстві необхідно починати з проведення аналізу забезпеченості підприємства кадрами, виходячи з тих тенденцій, які відбулися за аналізований період в обліковій чисельності працівників, статевіковому складі персоналу, чисельності працівників за рівнем освіти. У системі менеджменту персоналу важливе значення мають питання підвищення кваліфікації кадрів, а для оцінки ефективності використання персоналу – показники руху кадрів. З погляду менеджменту персоналу важливе значення мають питання мотивації трудової поведінки. Для отримання інформації щодо даного питання прово-

диться анкетування. В його основі лежить перелік потреб, які впливають на мотивацію трудової діяльності.

З погляду соціології праці будь-яке підприємство є системою соціальних груп і відносин між ними, що характеризуються чисельністю, статтю, віком, класифікуються за змістом праці, рівнем освіти та кваліфікації, стажем роботи, сімейним станом тощо [2]. У розділі питань щодо менеджменту персоналу частина цих показників була розглянута.

У даний час не завжди виконуються законодавчі вимоги відносно обов'язків роботодавців перед працівниками щодо оплати праці, тривалості робочого дня, умов праці, соціального захисту. При цьому їх стан на визначений момент часу та на конкретному підприємстві дослідити дуже важко через відсутність показників, які б це дозволили зробити. У зв'язку з цим авторами пропонується оцінити стан трудового права за допомогою наступних показників: виконання колективного договору (кількість зобов'язань, прийнятих у колективному договорі та з них не виконаних, кількість справ, розглянутих комісією з трудових спорів у поточному році) та оцінки нормативно-правового забезпечення СТС підприємства (індекс тривалості робочого дня, індекс тривалості щорічної основної відпустки, розмір наданої матеріальної допомоги вагітним жінкам і жінкам, що мають дітей у віці до 14 років, тощо) (табл. 1).

Для оцінки стану СТС обрано підприємства м. Харкова, які відносяться до промислової галузі: ДП "Харківський завод електроапаратури", КП "Харківське конструкторське бюро з двигунобудування", БАТ "Турбоатом", ЗАТ "Харківський велосипедний завод", БАТ "Автрамат", БАТ "Харківський завод "Сантехвиробів", БАТ "Харківський тракторний завод", БАТ "Укрелектромаш", БАТ "Харківське машинобудівне підприємство "Світло шахтаря".

Таблиця 1

Показники оцінки функціональної сфери "трудове право"

Назва показника	Формула	Умовні позначення
Показники тривалості робочого часу для різних категорій персоналу		
Показник тривалості робочого часу на тиждень (Ip_{ϕ})	$Ip_{\phi} = \frac{t_{\phi}}{40}$	t_{ϕ} – фактична тривалість робочого часу за тиждень на підприємстві, СТС якого аналізується, годин; 40 – законодавчо встановлений розмір тривалості робочого тижня, годин
Показник тривалості робочого часу на тиждень для працівників у віці від 16 до 18 років ($Ip_{\phi 16-18}$)	$Ip_{\phi 16-18} = \frac{t_{\phi 16-18}}{36}$	$t_{\phi 16-18}$ – фактична тривалість робочого часу за тиждень для працівників у віці від 16 до 18 років на підприємстві, СТС якого аналізується, годин; 36 – законодавчо встановлений розмір тривалості робочого тижня для працівників у віці від 16 до 18 років, годин
Показник тривалості робочого часу на тиждень для працівників у віці 15 – 16 років ($Ip_{\phi 15-16}$)	$Ip_{\phi 15-16} = \frac{t_{\phi 15-16}}{24}$	$t_{\phi 15-16}$ – фактична тривалість робочого часу за тиждень для працівників у віці від 15 до 16 років на підприємстві, СТС якого аналізується, годин; 24 – законодавчо встановлений розмір тривалості робочого тижня для працівників у віці від 15 до 16 років, годин
Показник тривалості робочого часу на тиждень для працівників, які зайняті на роботах із шкідливими умовами праці ($Ip_{\phi шк}$)	$Ip_{\phi шк} = \frac{t_{\phi шк}}{36}$	$t_{\phi шк}$ – фактична тривалість робочого часу за тиждень працівників, які зайняті на роботах із шкідливими умовами праці на підприємстві, СТС якого аналізується, годин; 36 – законодавчо встановлений максимальний розмір тривалості робочого тижня для працівників, які зайняті на роботах із шкідливими умовами праці, годин
Показники тривалості щорічної основної відпустки для різних категорій персоналу		
Показник тривалості щорічної основної відпустки ($I_{\phi o}$)	$I_{\phi o} = \frac{t_{\phi o}}{24}$	$t_{\phi o}$ – фактична тривалість щорічної основної відпустки працівників на підприємстві, СТС якого аналізується, днів; 24 – законодавчо встановлений мінімальний розмір відпустки, днів
Показник тривалості відпустки жінок у зв'язку з вагітністю та пологами ($I_{\phi ж}$)	$I_{\phi ж} = \frac{t_{\phi ж}}{126}$	$t_{\phi ж}$ – фактична тривалість щорічної основної відпустки жінок у зв'язку з вагітністю та пологами на підприємстві, СТС якого аналізується, днів; 126 – законодавчо встановлений мінімальний розмір відпустки жінок у зв'язку з вагітністю та пологами, днів
Показник тривалості щорічної основної відпустки для неповнолітніх ($I_{\phi н}$)	$I_{\phi н} = \frac{t_{\phi н}}{31}$	$t_{\phi н}$ – фактична тривалість щорічної основної відпустки неповнолітніх на підприємстві, СТС якого аналізується, днів; 31 – законодавчо встановлений мінімальний розмір відпустки для неповнолітніх, днів

Узагальнену характеристику стану СТС розглянутих підприємств та розрахунок інтегрального показника можливо отримати за допомогою проведення таксономічного аналізу (табл. 2). Інтегральний показник за 2005 рік розраховано відповідно.

Співвідношення отриманих інтегральних показників за два роки показало, що відбулося погіршення загального стану СТС на всіх підприємствах, окрім БАТ "Укрелектромаш", яке склало від 9 до 14%. Отримані результати пояснюються існуючими проблемами, які було виявлено в процесі проведення моніторингу функціонування СТС. Крім того, використаний ме-

тод аналізу ієрархії показав, що незадовільна оцінка стану СТС підприємств складається з наступних елементів: проблема низького рівня якості трудового життя – 24%; незадовільне ставлення до роботи – 18%; неефективність фінансових інструментів мотивації – 15%; високий рівень плинності кадрів – 14%; недостатнє використання інтелектуального потенціалу – 11%; низький рівень продуктивності праці – 11%; недостатній рівень правової захищеності працівників – 7%.

Проведена ієрархія існуючих проблем є підставою для подальшої розробки певних заходів, які будуть спрямовані на їх вирішення.

Отже, результати апробації методики діагностики СТС на прикладі певних промислових підприємств показали існування суттєвих проблем в її регулюванні. Головними з них можна назвати низький рівень якості трудового життя персоналу та нерациональну організацію праці. Це призвело до незадовільного ставлення працівників до виконуваної роботи, високого рівня плинності кадрів, недостатнього використання інтелектуального потенціалу, низького рівня продуктивності праці. У зв'язку з цим для комплексного вирішення існуючих проблем

необхідно розробити методичне забезпечення формування механізму регулювання СТС промислових підприємств.

Проведене дослідження дозволило вдосконалити методику діагностики стану СТС на основі обґрунтування комплексної системи її оцінки з урахуванням загальних показників виробничо-господарської діяльності підприємства та запропонованих функціональних сфер, яка передбачає структуризацію виявлених проблем (за допомогою методу аналізу ієрархій) і визначення інтегрального показника (на основі факторного та таксономічного аналізу).

Таблиця 2

Результати розрахунку інтегральних показників оцінки стану СТС

Підприємство	Значення показників за 2004 рік									Інтегральний показник за 2004 рік	Інтегральний показник за 2005 рік
	Обсяг виробництва, тис. грн.	Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн.	Фондоозброєність, тис. грн./особу	Фонд робочого часу, людино-годин	Відпрацьовано, людино-годин	Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	Середня заробітна плата по підприємству, грн.	Витрати на утримання об'єктів соціальної інфраструктури, тис. грн.	Розмір матеріальної допомоги та соціальних пілг, тис. грн.		
ДП "Завод електроапаратури"	30153	152622	63,7	4641931	4027422	10124,4	407,44	933,3	190,1	0,3219	0,2804
КП "ХКБД"	8811	29854	66,64	1006240	861047	2170	623,88	4362,2	56	0,3132	0,2707
БАТ "Турбоатом"	240828	468839	89,03	11329241	9749945	27445,5	637,98	1661,7	192,8	0,3394	0,2997
ЗАТ "ХВЗ"	6980,8	19942	22,64	1982943	1549221	4613,1	483,19	136,2	6	0,3142	0,2709
БАТ "Автрамат"	25487	87211	60,86	2690985	2339728	10814,6	736,27	666,9	36,6	0,3172	0,2762
БАТ "Сантехвиробів"	3601,9	8004,9	80,86	214260	181540	470,3	498,57	140,7	3,9	0,3105	0,2672
БАТ "ХТЗ"	203637	710099	87,77	17670585	13825918	35681,7	430,5	7785,6	1219,3	0,3535	0,3225
БАТ "Укрелектромаш"	25747	29541	31,26	1853064	1525044	4491,7	465,56	348,5	42,4	0,5594	0,5663
БАТ "Світло шахтаря"	113827	108548	39,76	4958651	4324145	19125	811,72	2330,8	53,5	0,9399	0,8250

Таким чином, розроблена комплексна методика проведення діагностики внутрішнього стану СТС дозволила здійснити аналіз і виявити проблеми на певних підприємствах. Отримані результати є підставою для подальших розробок, а саме формування рекомендацій, які спрямовані на вирішення проблем функціонування та регулювання СТС для підприємств.

УДК 331.25

Фесенко І. А.

УПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

The article is devoted to the implementation of the corporate pension programme at the enterprise. The author has constructed the algorithm of pension contributions and future pension payments by the corporate pension programme. The technique of accounting the level of future pension payments is developed in the article.

Корпоративне пенсійне страхування як вид недержавного пенсійного забезпечення та один із напрямків посилення соціальної політики держави набуває актуальності в наш час. Організаціями, через які може здійснюватися недержавне пенсійне забезпечення, Законом України "Про недержавне пенсійне забезпечення" визначено недержавні пенсійні фонди, страхові організації та банківські установи. Недержавні пенсійні фонди бувають трьох видів: відкриті, професійні та корпоративні. Серед за-

Література: 1. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий: Пер. с англ. – М.: Радио и связь, 1989. – 316 с. 2. Сафронова Е. Г. Математические методы анализа трудовых ресурсов организации // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2004. – №9. – С. 46 – 60. 3. Крылов Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: Учеб. пособие / Э. И. Крылов, В. М. Власова, И. В. Журавкова. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 272 с. 4. Богиня Д. П. Основы экономики праці: Навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: Знання Прес, 2000. – 248 с. 5. Теоретичні основи конкурентної стратегії підприємства: Монографія / За заг. ред. докт. екон. наук, проф. Ю. Б. Іванова, докт. екон. наук, проф. О. М. Тищенко. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2006. – 384 с. 6. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие. – 7-е изд., испр. – Мн.: Новое знание, 2002. – 704 с. 7. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с.

Стаття надійшла до редакції
21.05.2007 р.

© Фесенко І. А., 2007