

нього. Електронні комунікації дають змогу будь-якому індивідові творити свій власний, не географічний, соціальний простір

Отже, «нові форми електронних комунікацій створюють віртуальні локальності, не обмежені конкретною територією та різноманітними локальними соціальними й політичними інститутами. Детериторизація соціальних процесів нині досягла такого рівня, що сучасні дослідники пропонують розглядати поняття «локальне» поза територіальними межами. Процес відриву культурних практик від територій надає людям культурні ресурси, в яких вони раніше були обмеженими» [5, с. 33], - стверджує О. М. Олійник.

Слід врахувати, що, незважаючи на таке подолання простору, все ж на глокальному рівні він залишається єдиним. Зокрема, незмінною залишається внутрішньонаціональна «економічна архітектура сучасних країн», яка «передбачає існування таких складових, як великий, середній і малий бізнес» [1, с. 14]. Зрозуміло, що у глобальні економічні процеси включені лише великі транснаціональні компанії, у той час малий і середній бізнес частіше діє на локальному чи регіональному рівнях, і, навіть виходячи за національні межі, все ж діє не за принципами глобальної, але – міжнародної економіки.

Таким чином, концепції глокалізації як протистояння абстрагуванню простору в епоху постіндустріальних трансформацій описують один із модусів існування економічного хронотопу. Глокалізація як глобалізаційний феномен є концептуалізацією інтелектуально-креативних потенцій соціуму. В узагальненому вигляді глокалізація може розглядатися як оптимістичний сценарій розвитку планетарних глобалізаційних процесів: основна інтенція цієї концепції – це здатність локального протистояти наступу глобального. Фактично йдеться про конструювання примарного балансу між локальним і глобальним, і якщо трансформаційні процеси перейдуть у стабільний стан рівноваги між цими двома полюсами, отримана сталість забезпечуватиме соціальний, економічний та екологічний розвиток людства.

Література

1. Гладій І.Й. Регіоналізація світового ринку : євроінтеграційний аспект : монографія / І.Й. Гладій. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 544 с.
2. Глобальное общество: новая система координат (подходы к проблеме) / А.И. Неклесса и др. – СПб: Алетейя, 2000. – 320 с.
3. Линдси Б. Глобализация: повторение пройденного. Неопределенное будущее глобального капитализма / Б. Линдси ; [пер. с англ.]. - М.: ИРИСЭН, Мысль, 2011. – 416 с.
4. Неклесса О. Реконфігурація сучасного світу / О. Неклесса // Економіка : виклики глобалізації та Україна [Під заг. Ред. А. П. Гальчинського, С. В. Львовичкіна, В. П. Семиноженка]. – К.: [б. в.], 2004. – С.216-243.
5. Олійник О. М. Глокалізація : взаємодія глобального і локального : [монографія] / О.М. Олійник. – Запоріжжя : ЗНУ, 2010. – 197 с.
6. Ритцер Дж. Макдональдизация общества 5.– М.: Издательская и консалтинговая группа «Праксис», 2011. – 592 с.
7. Цивилизация : от локального к глобальному Граду: монография. – Донецк : ДонНТУ, УНИТЕХ, 2008. – 236 с.
8. Штепа В. Глокализация [Электронный ресурс] / В. Штепа. – Режим доступа : kitezh.onego.ru/topia/gloc.html.

657:347

*Живко З.Б., к.е.н., професор,
Львівський державний університет внутрішніх справ*

ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Об'єктивна необхідність особистої матеріальної зацікавленості кожного працівника у праці на благо суспільства зумовлює необхідність розподілу результатів праці та сукупного продукту. За умов товарно-грошових відносин частина необхідного продукту, що підлягає розподілу за працею, набуває грошової форми фонду оплати праці і розподіляється між членами суспільства у вигляді заробітної плати. Формування коштів на оплату праці є одним з центральних питань докорінної перебудови управління економікою, забезпечення економічної безпеки та стабільності розвитку підприємництва. Щоб не допустити перевитрат та непродуктивних виплат, кожне підприємство обов'язане організувати систематичний аналіз використання коштів на оплату праці, тому проведення

економічного аналізу розрахунків з оплати праці є актуальним та важливим процесом в системі економічної безпеки як окремого підприємства, так і підприємництва загалом.

Дослідження питань з оплати праці, її організації та шляхів вдосконалення в Україні займалися такі вчені як: Горбатов В. [3], Руденко А. [3], Костюк В. [4], Крищенко К. [5], Соломченко Д. [6], Семенов Г.А. [8], Андрущенко Л.О. [8], Покотаєва О.В. [7], Кошулинська Г.О.[7], та інші. Однак, саме здійсненню економічного аналізу розрахунків з оплати праці в системі економічної безпеки підприємництва достатньої уваги не приділено.

Мета статті: дослідити місце економічного аналізу розрахунків з оплати праці в системі економічної безпеки підприємства, його вплив на процес контролю за плинністю кадрів та продуктивністю праці персоналу. Визначити основні чинники, що впливають на відхилення у формуванні загального фонду заробітної плати, і проблеми, пов'язані з оплатою праці та економічною безпекою підприємства.

Економічна безпека – це стан захищеності суб'єктів господарювання від негативного впливу зовнішніх і внутрішніх загроз, дестабілізуючих факторів, при яких забезпечується стійка реалізація основних господарських інтересів та цілей статутної діяльності.

Концепція економічної безпеки підприємства – це система поглядів на визначення основних напрямів, умов і порядку практичного вирішення завдань захисту законних інтересів і майнових прав підприємства, його персоналу від протиправних дій і недобросовісної конкуренції.

Обов'язковою складовою організації будь-якої трудової діяльності є оплата праці. На сьогоднішній день в Україні є ціла низка невирішених питань та протиріч в сфері оплати праці. Для належної організації обліку праці та її оплати на підприємстві необхідне чітке дотримання вимог чинного законодавства. Облік праці та її оплати повинен бути організований так, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці та зміцненню трудової дисципліни, підвищенню якості виробництва продукції і послуг.

Розмір мінімальної заробітної плати згідно з Законом України «Про оплату праці» (ст. 9) визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників; стабільності та розвитку економіки країни; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов [1].

Одним з факторів відродження національної економіки є орієнтація промислового виробництва на інтеграційний шлях розвитку на основі конкурентних відносин, активізації цільових зусиль працівників, розвитку їхньої творчої ініціативи і заповзятливості, вишукування і залучення у виробництво внутрішніх резервів.

Організація заробітної плати визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці і формами та системами оплати праці. Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає в себе тарифну сітку, тарифну ставку і тарифно-кваліфікаційні довідники [1, 2].

Завдання аналізу використання фонду оплати праці полягають в:

оцінюванні використання фонду заробітної плати з урахуванням обсягів виробництва;

виявленні причин відхилення фактичного фонду від розрахункового;

усуненні непродуктивних виплат заробітної плати;

визначенні співвідношення між темпами зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати.

Аналіз використання фонду заробітної плати починається з визначення суми абсолютної або відносної економії, чи перевитрат по фонду заробітної плати промислово-виробничого персоналу порівняно з розрахунковим. Для визначення абсолютного відхилення обсяг фактично нарахованої заробітної плати порівнюють з передбаченим за розрахунками.

Більш об'єктивну оцінку використання фонду заробітної плати дає відносне відхилення (економія чи перевитрати) заробітної плати. На утворення відносної економії (перевитрат) загального фонду заробітної плати впливає кількість чинників, що відображені на рисунку 1.

Для розрахунку впливу чинників необхідно визначити частку залежних від обсягу виробництва форм оплати праці, тобто змінної частини ФЗП. До неї належать оплата за відрядними розцінками по прямій відрядній формі, оплата за преміально-відрядною формою, премії робітникам.

Сума відпускних при цьому розподіляється пропорційно щодо залежних і незалежних від обсягу виробництва форм оплати праці.

Відносне відхилення фонду заробітної плати з чинників, залежних від обсягу виробництва, розраховується по категорії робітників за формулою:

$$Veфзп = \frac{Зпл.роб. \times Tз.отп}{100}, \quad (1)$$

де $З_{пл.роб.}$ – заробітна плата робітників відповідно у звітному і базовому періодах;
 $T_{з.отп.}$ – темп зростання обсягів товарної продукції у звітному періоді порівняно з базовим.

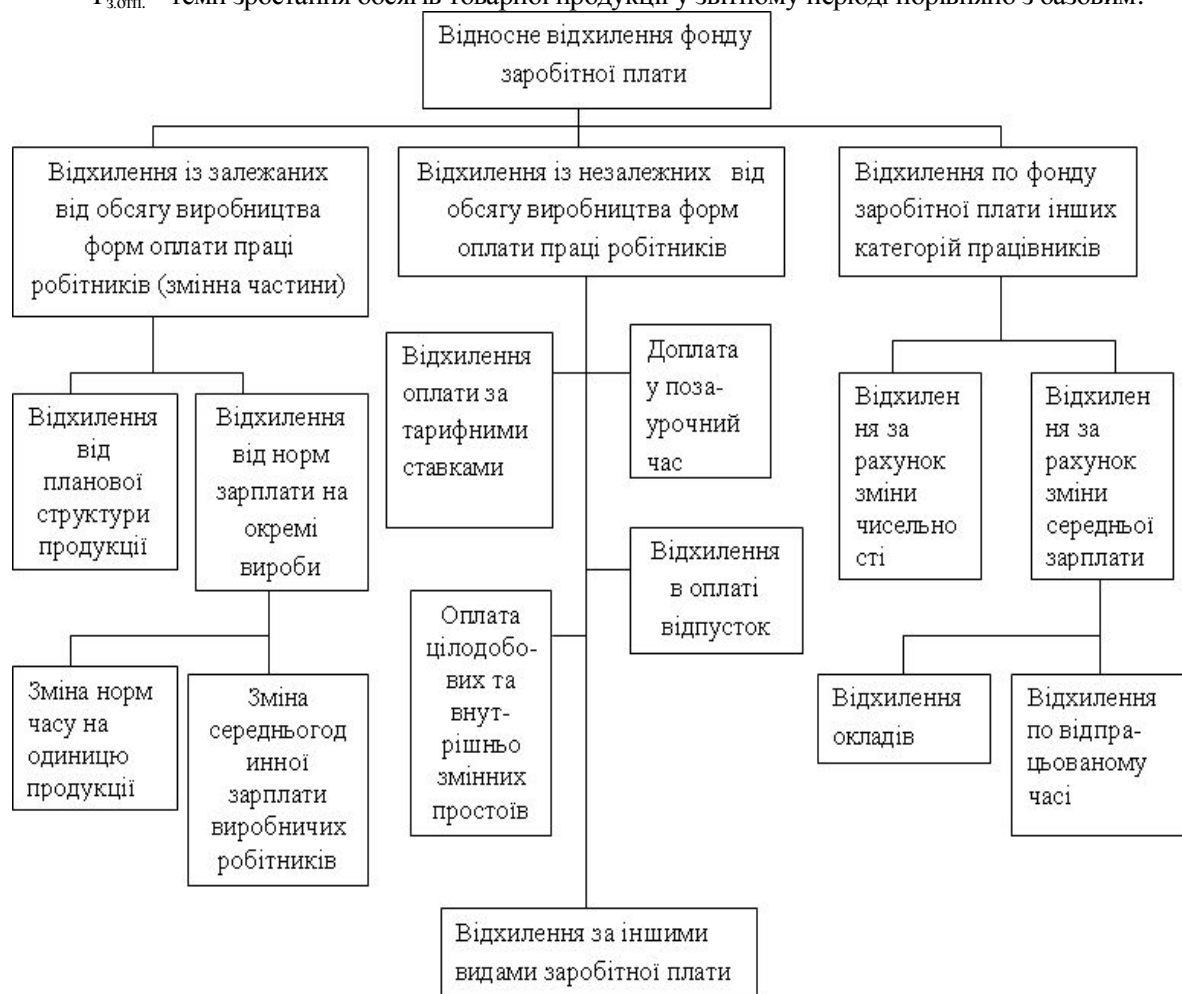


Рис. 1. Послідовність розрахунку відносного відхилення заробітної плати

Відносне відхилення фонду заробітної плати всього промислово-виробничого персоналу охоплює відносне відхилення заробітної плати робітників, абсолютне відхилення заробітної плати робітників, що визначається незалежно від обсягу виробництва, та абсолютне відхилення заробітної плати інших категорій працівників.

Таблиця 1

Аналіз витрат на оплату праці

Показники	Один. виміру	2010 рік	2011 рік	Відхилення	
				Абсолютне	%
Обсяг виробництва	тис. грн.	Ф.2р. 010	Ф.2 р. 010		
середньооблікова чисельність працюючих	осіб	1-ПВ	1-ПВ		
Витрати на оплату	тис. грн.	Ф.2 р. 240	Ф.2 р. 240		
Витрати на оплату основних	тис. грн.	ЗП-10	ЗП-10		
Витрати на оплату праці працівників	тис. грн.	ЗП-Ю	ЗП-10		

Більш глибокого аналізу потребує середня заробітна плата. Цей показник визначається порівняно з розрахунковим та в динаміці як, у середньому по підприємству, так і за окремими категоріями працівників.

Особливо важливо встановити причини зміни середньої заробітної плати за категоріями робітників.

Аналіз показників діяльності підприємства

№	Показник	Одиниці виміру	2010 рік	2011 рік	Відхилення
1.	Обсяг виробництва продукції	тис. грн.	Ф.2 р. 010	Ф.2 р. 010	
2.	Середньооблікова чисельність ПВП	осіб	1-ПВ	1-ПВ	
3.	Середньорічний виробіток одного працюючого	Грн./ особу	Ф.2 р. 010/ квп	Ф.2р. 010/КВП	
4.	Середньорічна вартість основних засобів	тис. грн.	Ф.ір.031	Ф.ір.031	
5.	Фондоозброєність	грн./ особу	Ф.Ір.ОЗІ/КВП	Ф.Ір.ОЗІ/КВП	
6.	Собівартість реалізованої продукції	тис. грн.	Ф.2 р. 040	Ф.2 р. 040	
7.	Матеріальні затрати	тис. грн.	Ф.2 р. 230	Ф.2 р. 230	
8.	Фонд оплати праці	тис. грн.	ЗП-10	ЗП-10	
9.	Середньомісячна заробітна платня	грн.	ЗП-10	ЗП-10	

Найбільш активним і вирішальним фактором виробництва є фактор живої праці – трудові ресурси, кадровий потенціал та ефективність його використання. Саме від забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, раціонального їх використання залежать організаційно-технічний рівень виробництва, його фінансова стабільність, усі економічні показники діяльності і як результат стан економічної безпеки підприємства. Аналіз забезпеченості підприємства робочою силою здійснюється способом порівняння фактичної чисельності працівників за категоріями з показниками досягнутими в минулому періоді.

Аналіз забезпеченості робочою силою та використання її проводиться в тісному зв'язку з аналізом обсягу виробництва продукції, продуктивності праці, трудомісткістю та використання робочого часу. Для аналізу трудових ресурсів використовується інформація звітних форм 1 «Звіт з праці», 1-П «Звіт підприємства з продукції», 6 – ПВ «Чисельність окремих категорій працівників підприємства і підготовка кадрів», а також дані планово-нормативної, облікової та оперативної інформації зі звітів підрозділів підприємства, інші оперативні дані.

Найвідповідальнішим етапом аналізу забезпеченості підприємства робочою силою є вивчення її руху. Як відомо, склад працівників постійно змінюється у зв'язку зі скороченням штатів, звільненням за власним бажанням, виходом працівників на пенсію, пересуванням їх на посадах в межах структурних підрозділів та прийманням нових працівників замість вибулих. Значна плінність кадрів є потенційною загрозою економічної безпеки підприємства, спричиняє додаткові витрати на підготовку та перепідготовку нових робітників, відволікає основні кошти від розвитку виробництва, знижує на певний час активність праці не тільки нових робітників, які освоюють нові умови праці, а й що звільняються і потребують певного часу для пошуків нової роботи.

Найважливішим якісним показником використання трудових ресурсів підприємства і головним фактором зростання обсягів виробництва продукції є продуктивність праці.

Вимірюється продуктивність праці двома способами: кількістю продукції, випущеної за одиницю часу, або кількістю часу, затраченого на виготовлення одиниці продукції. Продуктивність праці характеризується вартісними, трудовими та натуральними показниками. Найуніверсальнішим є грошовий вимірник. Аналіз продуктивності праці розпочинається з вивчення її рівня та динаміки.

Іншим важливим показником в оплаті праці є показник якості виробництва продукції. З метою підвищення контролю за якістю виконаних робіт пропонуємо такі дані відображати в спеціальному первинному документі «Обліковий лист якості робіт». За результатами показників якості продукції можна коригувати рівень заробітної плати працівників, підвищувати рівень трудової дисципліни в підрозділах, застосовувати матеріальне заохочування. Тому в первинних документах з обліку продукції вважаємо доцільним відображати її якісні характеристики.

Обґрунтований та повний економічний аналіз оплати праці створює безпечні умови ефективного розвитку підприємства, допомагає подолати «тіньову» заробітну плату, створити такі економічні умови, щоб найманні працівники мали можливість законно працювати, а працедавці на законних умовах платити їм заробітну плату і сплачувати податки до бюджету. Однак, у системі організації заробітної плати існує низка невирішених проблем: розміри заробітної плати практично відірвані від конкретних результатів праці окремих працівників і підприємств загалом; не створений

дієвий механізм соціального партнерства; не визначені місце і роль заробітної плати в системі стимулів ринкової економіки, що є прямими загрозами економічній безпеці. Система організації заробітної плати на підприємстві повинна базуватися на чіткій системі тарифної сітки з конкретно визначеними співвідношеннями шкал тарифів та залежності тарифних розрядів і посадових окладів, на основних принципах економічної безпеки підприємництва і мотивації персоналу.

Отже, здійснюючи удосконалення організації обліку оплати праці, підприємство повинно використовувати результати її економічного аналізу, підходити до цього обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду. Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб забезпечити підвищення продуктивності праці, повне використання робочого часу, а також правильне обчислення чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Адже саме від правильно скоординованої організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, повнота та своєчасність розрахунків з персоналом, їх мотивація та забезпечення діяльності підприємства.

Системою економічної безпеки є комплекс організаційно-управлінських, режимних, технічних, профілактичних та пропагандистських заходів, спрямованих на якісну реалізацію захисту інтересів підприємства та персоналу від зовнішніх і внутрішніх загроз. Проведення економічного аналізу оплати праці в системі економічної безпеки підприємства є важливим чинником ефективності розвитку, стабільності підприємницької діяльності.

Література

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua
2. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 №322-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua
3. Руденко А. Организация производства на предприятии. Учебное пособие / А. Руденко, В. Горбатов, В. Михайлова. – Симферополь: «Таврия-Плюс», 2004. – 172 с.
4. Костюк В. Порядок виплати заробітної плати / В.Костюк// Довідник кадровика. – 2003. – №4. – С.18-20.
5. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко// Україна: аспекти праці. – 2007. – №6. – С. 9-16.
6. Соломченко Д. Організація обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві / Д. Соломченко// Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2004. – №1. – С. 46-50.
7. Покотаєва О.В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс] / О.В. Покотаєва, Г.О. Кошульницька. – Режим доступу: nbuv.gov.ua.
8. Семенов Г.А., Андрущенко Л.О. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці / Г.А. Семенов, Л.О. Андрущенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: nbuv.gov.ua.

339.3:65

*Барна М.Ю., к.е.н., доцент,
Мельник І.М., к.е.н., доцент,
Львівська комерційна академія*

РОЛЬ ВНУТРІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СУСПІЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Значна роль у формуванні економічного потенціалу держави відведена сфері внутрішньої торгівлі як важливій складовій внутрішнього ринку. Крім того, торгівля має безпосередній вплив на соціальну сферу і слугує індикатором розвитку всіх економічних явищ, що виникають та відбуваються в цій сфері. Тому вивчення питань розвитку торгівлі як рушійної сили економіки та джерела забезпечення сталого суспільного розвитку є актуальним та своєчасним.

Щодо сучасних наукових досліджень у сфері оцінювання ролі внутрішньої торгівлі у формуванні національного багатства країни, її валового внутрішнього продукту, то цими проблемами займається широке коло як науковців (О. Азарян, В. Апопій, О. Бланк, Л. Лігоненко, А. Мазаракі, А. Садеков та ін.), так і практичних аналітиків відповідних державних і громадських структур. У наукових та аналітичних працях досліджуються основні макроекономічні фактори, що визначають динаміку торговельної діяльності; формулюються основні тенденції розвитку роздрібного та оптового товарообороту; характеризується фінансовий стан торговельних підприємств. Слід зазначити, що такі дослідження дуже швидко втрачають свою актуальність відповідно до зміни умов