

різниця, яка виникла в результаті в курсах валют на період складання звітності і на

дату оплати.

У свою чергу, якщо при здійсненні експортних операцій першою подією є реалізація продукції, товарів (виконання робіт, надання послуг), а оплата надходить пізніше, то до складу доходу включається сума валюти, перерахована за курсом НБУ на дату реалізації. За цим же курсом перераховується дебіторська заборгованість, яка виникла. На дату здійснення оплати заборгованість за розрахунками з іноземними покупцями перераховується за курсом НБУ на дату оплати, у результаті чого виникає курсова різниця від зміни курсу валют на дату здійснення реалізації і надходження оплати від покупця. Якщо дебіторська заборгованість не погашена на дату складання фінансової звітності за курсом НБУ на останній день звітного періоду, а курсова різниця від зміни курсу валют включається в доходи або витрати звітного періоду [2].

Література:

1. Журнал «Дебет-Кредит» <http://www.dtkt.com.ua/>.
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 21 “Вплив змін валютних курсів”, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 10.08.2000 р. № 193, зі змінами та доповненнями.
3. Газета «Все про бухгалтерський облік» <http://www.vobu.com.ua/>.

Ренсевич М. Н., Шипилов Н. Ю.

К вопросу о проблеме выбора формы и системы оплаты труда на предприятиях

Для достижения высоких конечных результатов на предприятиях необходимо проводить организацию труда и его оплаты. В свою очередь, данное мероприятие включает в себя помимо прочих мер выбор форм и систем оплаты.

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы работников от количества и качества затраченного ими труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда. Измерителями затрат труда являются либо объем произведенной продукции, работ, услуг, либо отработанное время. В соответствии с этим применяют две формы оплаты труда: сдельная и повременная.

По сдельной форме зарплата начисляется исходя из фактически изготовленной продукции. Эта форма применяется, если работы поддаются техническому нормированию и объем выпуска продукции главным образом зависит от работника.

При повременной форме зарплата начисляется в зависимости от количества отработанного времени. Форма применяется там, где работы не поддаются нормированию, трудно установить индивидуальную норму выработки, или где работы сводятся к функциям.

Каждая форма подразделяется на системы по следующим признакам:

- по способу определения сделной расценки: прямая расценка, косвенная расценка, прогрессивная оценка, аккордная оценка;
- по способу расчета с работниками: индивидуальная и групповая;
- по способу стимулирования: простая и премиальная.

И так, сделная форма зарплаты подразделяется на такие системы:

- прямая сделная;
- сделно-премиальная;
- сделно-прогрессивная;
- косвенно-сделная;
- групповая сделная;
- аккордная.

Повременная форма оплаты труда представлена следующими системами:

- простая повременная;
- повременно-премиальная;
- окладная.

Прямая сделная система предполагает непосредственную зависимость размера зарплаты от количества произведенных работником изделий. Сделно-премиальная система отличается от прямой сделной тем, что здесь кроме заработка по прямым сделным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных показателей, а сделно-прогрессивная система предполагает, что выполнение работы в пределах нормы оплачивается по сделной расценке, а сверх нормы – по прогрессивно-возрастающей шкале. По косвенно-сделной системе заработка рабочего или группы рабочих определяется с помощью косвенных расценок по производственным показателям той группы рабочих-сделщиков, которую они обслуживают. По групповой сделной системе зарплата любой группы определяется по индивидуальной тарифной ставке и групповой норме выработки, то есть определяется групповая расценка для каждого рабочего. Аккордная система предполагает определенную заработную плату за конкретную работу, выполненную в конкретный срок.

Простая повременная система оплаты труда предполагает начисление зарплаты работнику в соответствии с его тарифной ставкой (окладом) и нормативным отработанным временем. Повременно-премиальная предполагает дополнительно выплату премий за выполнение конкретных количественных и качественных показателей. В окладной системе зарплата зависит от должностного оклада и выполнения установленного режима времени. За полностью отработанный месяц начисляется оклад, а за не полностью отработанный – зарплата, пропорционально отработанному времени.

Литература:

1. Волков В. П. Экономика предприятия: Учеб. пособие/ В. П. Волков, А. И. Ильин, В. И. Станкевич; Под общ. ред. В. П. Волкова, А. И. Ильина. – М.: Новое знание, 2003. – 677 с.

2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда/Б. М. Генкин – М.: Прогресс, 1997. – 345 с.
3. Баканов М. И. Теория экономического анализа: учеб. для вузов. – 4-е издание, доп. и перераб. / М. И. Баканов, А. Д. Шеремет – М.: Финансы и статистика, 1999. – 415 с.
4. Закон Украины “Об оплате труда” – Информационно-правовая база «ЛИГА–ЗАКОН».
5. Кодекс законов Украины о труде. – Харьков: ООО «Одиссей», 2007. – 256 с.

Рубанова М.В., Заец Н.А.

Показники та критерії підвищення конкурентоздатності продукції промислового підприємства

Формування потенційних можливостей суб'єктів господарювання в конкурентній боротьбі та досягненню ефективних результатів в сучасних умовах ускладнюється в зв'язку з необхідністю постійного пристосування до умов, які постійно змінюються, а це потребує, в свою чергу, пошуку науково обґрунтованих концепцій функціонування та розвитку підприємств, підвищення конкурентоздатності продукції. В ринковій економіці категорія конкурентоздатності є одною з ключових, оскільки її рівень визначає успіх або невдачу в діяльності підприємства. Тому правильне розуміння поняття конкурентоздатності продукції, її рівня є необхідною умовою досягнення успіху. Застосування критеріїв та показників допомагають зробити оцінку конкурентоздатності продукції підприємства, знайти шляхи для її підвищення, створити базу для її аналізу та вивчення динаміки.

Проблеми вивчення конкурентоздатності складні та багатогранні. Свій вклад в рішення цих проблем внесли такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як М. Портер, Е.Дихтель, Е.П. Голубков, А.Н. Печенкин та інші, які займалися теоретичними та методичними аспектами вивчення конкурентоздатності продукції. Користуючись розробками вчених у даній статті основну увагу націлено на сутність конкурентоздатності продукції, її основних критеріїв і показників оцінки.

В ринковій економіці важливим фактором успіху продукції є конкурентоздатність. Це багатоаспектне поняття, яке означає відповідність товару умовам ринку, конкретним потребам, не тільки по своїм якісним, технічним, економічним, естетичним характеристикам, але й за комерційними та іншими умовами його реалізації (ціна, терміни поставки, канали розподілу, сервіс, реклама).

Для ефективного управління конкурентоздатністю продукції підприємства виникає необхідність у дослідженні закономірностей її формування, сутності поняття.

У словниках є багато визначень цього поняття, які водночас часто протистоять один одному.

1. «конкурентоздатність продукції – сукупність споживчих властивостей товару, яка визначає його відмінність від інших аналогічних товарів за ступенем та по рівню задоволення потреби покупця та витратам на його придбання та експлуатацію» [2].