

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

СУКАЧ ОЛЬГА ОЛЕКСІЇВНА

УДК 331.2:621

**УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ
ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Одеса – 2016

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі економіки підприємства Одеського національного економічного університету Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент
Літвінов Олександр Сергійович,
Одеський національний економічний університет,
доцент кафедри економіки підприємства.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Яковлєв Анатолій Іванович,
Національний технічний університет «Харківський
політехнічний інститут»,
завідувач кафедри економіки та маркетингу;

кандидат економічних наук, доцент
Денисюк Олена Григорівна,
Житомирський державний технологічний
університет,
декан факультету економіки та менеджменту.

Захист відбудеться «30» червня 2016 р. о 15.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.055.03 Одеського національного економічного університету за адресою: 65082, м. Одеса, вул. Преображенська, 8, ауд. 217.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Одеського національного економічного університету за адресою: 65082, м. Одеса, вул. Преображенська, 8, ауд. 211.

Автореферат розісланий «30» травня 2016 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н. А. Сиротенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. В умовах загострення економічної кризи, яка особливо негативно вплинула на вітчизняні підприємства машинобудування, все більшого значення набуває питання підвищення ефективності використання ресурсів і управління витратами підприємства. Однак практика господарювання на українських підприємствах свідчить про те, що витрати у більшості випадків розглядаються лише як об'єкт обліку. Такий звужений підхід призводить до нехтування іншими функціями управління витратами, такими як аналіз, планування, організація та мотивація. Як результат діяльність з управління витратами на більшості підприємств зводиться до пошуку шляхів їх економії, а не оптимізації з метою забезпечення високого рівня конкурентоспроможності та ефективності діяльності.

Персонал підприємства є визначальним для діяльності підприємства видом ресурсу, від якого залежать використання всіх інших видів ресурсів і результати діяльності загалом. Особливістю трудових ресурсів, на відміну від всіх інших є те, що за рахунок зміни системи оплати праці, обсягу і структури витрат підприємство може суттєво підвищити результати трудової діяльності. Все це й обумовлює актуальність обраної теми дисертаційної роботи.

Теоретичні та методичні питання планування, аналізу, обліку та контролю витрат на оплату праці є предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених. Зокрема значний внесок у цьому напрямку зробили українські науковці: О. С. Богачев, О. В. Гамова, О. А. Грішнова, О. Г. Денисюк, О. А. Дороніна, А. В. Калина, Л. С. Лісогор, О. С. Літвінов, Я. В. Ромусік, І. В. Саух, М. В. Семикіна, Л. В. Синяєва, А. В. Череп, Л. П. Шевчук, А. І. Яковлєв та ін. Серед зарубіжних авторів, які приділили значну увагу управлінню витратами на оплату праці, можна виділити Р. Н. Антоні, О. В. Баянову, С. І. Григашкіну, Т. М. Долініну, К. Друрі, Т. В. Карпову, В. Є. Керімова, З. Рахмана, Н. Г. Сапожнікову тощо.

Проте деякі аспекти формування теоретико-методичних основ процесу управління витратами на оплату праці залишаються невирішеними. Особливої уваги потребують питання удосконалення інструментарію процесу формування системи управління витратами на оплату праці підприємств машинобудування, що і визначило тему, мету, об'єкт та предмет дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконувалась відповідно до плану науково-дослідних робіт Одеського національного економічного університету і є частиною комплексної науково-дослідної роботи «Теоретико-методичні та організаційні основи управління конкурентоспроможністю підприємств України» (номер державної реєстрації 0113U000655). Участь здобувача полягає у розробці методичних засад та практичному здійсненні комплексного аналізу рівня ефективності витрат на оплату праці машинобудівних підприємств України.

Мета та завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретичних положень і розробка методичних рекомендацій щодо удосконалення процесу управління витратами на оплату праці.

Досягнення зазначеної мети дослідження передбачає виконання таких завдань:

- узагальнити понятійний апарат дослідження витрат на оплату праці, здійснити їх класифікацію;
- розглянути склад функцій витрат на оплату праці, визначити теоретичні підходи до організації системи стимулювання персоналу підприємства;
- проаналізувати сутність управління витратами на оплату праці та визначити етапи формування системи управління витратами на оплату праці;
- систематизувати показники ефективності праці та витрат на оплату праці, обґрунтувати розрахунок відповідного комплексного показника;
- удосконалити методичні засади комплексного оцінювання ефективності праці та витрат на оплату праці;
- проаналізувати стан та проблеми діяльності машинобудівних підприємств України та здійснити комплексне оцінювання та аналіз рівня ефективності витрат на оплату праці;
- розробити типову модель системи управління витратами на оплату праці вітчизняних підприємств машинобудування;
- сформувати практичні рекомендації щодо удосконалення системи управління витратами на оплату праці машинобудівних підприємств.

Об'єктом дослідження є процес управління витратами на оплату праці.

Предметом дослідження виступають теоретико-методичні засади управління витратами на оплату праці підприємств машинобудування України.

Методи дослідження. У науковому дослідженні використано такі методи: аналізу та синтезу, індукції та дедукції, абстрактно-логічний метод, метод узагальнення та класифікації, монографічний – для дослідження теоретичних основ управління витратами на оплату праці; економічного аналізу – в процесі аналізу рівня ефективності витрат на оплату праці на машинобудівних підприємствах; графічний метод – для наочного схематичного зображення результатів дослідження; кореляційний аналіз – у процесі дослідження взаємозв'язку між ресурсними та витратними показниками ефективності праці та витрат на оплату праці, індексний аналіз – при дослідженні впливу економічних факторів на зміну показників ефективності праці та витрат на оплату праці. У дисертаційній роботі також застосовано багатовимірні статистичні методи: таксономічний аналіз – для визначення комплексного показника ефективності та кластерний аналіз – для групування підприємств за рівнем ефективності праці та витрат на оплату праці.

Інформаційну базу дослідження складають законодавчі й нормативно-правові акти України, офіційні матеріали Державного комітету статистики України, інформаційно-аналітичні матеріали міжнародних організацій, дані відкритої звітності діяльності машинобудівних підприємств України, вітчизняні та зарубіжні публікації вчених-економістів в електронних та друкованих наукових виданнях, матеріали та аналітичні розрахунки, одержані автором у результаті особистого дослідження, інші першоджерела.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в удосконаленні та подальшому розвитку теоретико-методичних положень управління витратами на

оплату праці, а саме:

удосконалено:

– типову модель системи управління витратами на оплату праці машинобудівних підприємств, яку відрізняє склад етапів її формування, функції, методи, інформаційне та матеріальне забезпечення, що дозволяє підвищити результативність процесу управління;

– методичний підхід до інтегрального оцінювання рівня ефективності праці та витрат на оплату праці машинобудівних підприємств, відмінність якого полягає в комплексному поєднанні ресурсних і витратних показників на засадах використання інструментарію таксономічного аналізу, що дає змогу врахувати латентну природу ефективності праці;

– систему показників вимірювання ефективності праці та витрат на оплату праці, в якій, на відміну від існуючих, показники згруповано залежно від виду ефекту (дохід або прибуток), виду показника (ресурсний або витратний; прямий або обернений), що дозволяє здійснювати більш достовірний аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві;

набули подальшого розвитку:

– методичне забезпечення факторного аналізу, що полягає у розробці детермінованих мультиплікативних моделей виробітку, зарплатовіддачі, рентабельності персоналу та витрат на оплату праці, в яких, на відміну від попередніх, використовуються факторні показники обсягу та структури витрат, що дає змогу покращити систему стимулювання персоналу підприємства;

– науково-методичні положення СVP-аналізу, які різняться тим, що ґрунтуються на використанні показника «сила впливу зарплатного важеля», що дозволяє удосконалити функцію планування витрат на оплату праці;

– термінологічний апарат управління витратами на оплату праці, що, на відміну від існуючого, виходить з визначення взаємозв'язку потреб, мотивів і стимулів діяльності персоналу, необхідності підвищення ефективності витрат на оплату праці за умови досягнення загальних цілей підприємства, що дає змогу детермінувати цільові установки управління витратами на підприємстві.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що теоретичні положення дисертації доведені до рівня конкретних методичних розробок та рекомендацій щодо вдосконалення процесу управління витратами на оплату праці на машинобудівних підприємствах. Окремі пропозиції автора було впроваджено в діяльність в ПАТ «Одескабель» (акт впровадження № 26/1 від 26.02.2016 р.), де удосконалено систему управління витратами на оплату праці; ПАТ «Каховський завод електрозварювального устаткування» (акт впровадження № 27/3 від 10.03.2016 р.), де запропоновано використання сучасних методів управління витратами, покращення інформаційно-технічного забезпечення процесу управління витратами на оплату праці; ПАТ «Одеський завод по випуску ковальсько-пресових автоматів» (акт впровадження № 91/1 від 22.03.2016 р.), а саме: здійснено оцінювання рівня ефективності праці та витрат на оплату праці.

Висновки та пропозиції наукового дослідження застосовуються у Департаменті економічного розвитку Одеської міської ради (акт впровадження № 558/1/01-41 від 21.03.2016 р.).

Результати дисертаційної роботи використовуються у навчальному процесі Одеського національного економічного університету під час викладання дисциплін «Економіка підприємства», «Планування і контроль на підприємстві», «Математико-статистичні методи та моделі в управлінні підприємством» (довідка № 01-17/376 від 12.03.2016 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною виконаною науковою працею, в якій наведено авторський підхід щодо визначення сутності, складу, функцій витрат на оплату праці, удосконалено теоретико-методичні основи оцінювання та аналізу ефективності праці та витрат на оплату праці, запропоновано засади формування системи управління витратами на оплату праці на підприємствах машинобудування. Викладені у дисертації наукові результати, які виносяться на захист, отримані автором особисто.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження доповідалися автором та схвалені на наступних конференціях: Першій Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 18-19 жовтня 2012 р.); Другій Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 26-27 вересня 2013 р.); Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції молодих вчених «Управління економічними процесами на макро- і мікрорівні: проблеми та перспективи вирішення» (м. Львів, 11-12 квітня, 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка та сучасний менеджмент: теоретичні та практичні аспекти» (м. Одеса, 15-16 серпня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції для студентів, аспірантів, та молодих учених «Зовнішні та внутрішні фактори впливу на формування та розвиток економічної системи» (м. Київ, 22-23 серпня 2014 р.); Третій Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 18-19 вересня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Формування інноваційної економіки: світовий досвід та вітчизняні реалії» (м. Херсон, 12-13 грудня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (м. Харків, 26-27 березня 2015 р.); Четвертій Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 18 вересня 2015 р.); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Структурні трансформації національних економік в глобальному вимірі» (м. Миколаїв, 6 листопада 2015 р.); IX Міжнародній науково-практичній конференції, присвяченої 85-річчю ХНАДУ «Проблеми і перспективи розвитку підприємництва» (м. Харків, 27 листопада 2015 р.).

Публікації. За результатами проведеного дослідження опубліковано 22 наукові праці, загальний обсяг яких становить 8,13 д. а., з яких особисто автору належать 7,83 д. а., з них: 2 публікації у колективних монографіях обсягом 1,14 д. а., 9 наукових статей обсягом 5,06 д. а., 8 з яких опубліковано у

наукових виданнях, що визнані фаховими з економіки розміром 4,66 д. а., 4 наукові статті обсягом 2,56 д. а. опубліковано у виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних та 11 публікацій у матеріалах конференцій обсягом 1,63 д. а.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, викладених на 230 сторінках, з них 187 сторінок – основний текст. Дисертаційна робота містить 25 таблиць, 22 рисунка, 17 додатків, які розміщено на 21 сторінці. Список використаних джерел складається з 216 найменувань на 22 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, сформульовано об'єкт, предмет і методи дослідження, відображено основну мету та задачі, розкрито наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, наведено інформацію щодо їх апробації.

У першому розділі «**Теоретичні засади управління витратами на оплату праці**» здійснено ґрунтовний аналіз наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, які були присвячені семантиці понятійно-термінологічної бази предмету дослідження. Витрати на оплату праці являють собою сукупність витрат підприємства, які пов'язані з винагородою працівників за роботу, що забезпечують можливість відтворення фізичних й інтелектуальних здібностей працівників та заохочують їх до підвищення ефективності діяльності.

З метою конкретизації економічного змісту та значення окремих складових було систематизовано наукові погляди щодо структури витрат на оплату праці за різними класифікаційними ознаками (табл. 1).

Акцентовано увагу на особливому значенні аналізу структури витрат на оплату праці залежно від зміни обсягів виробництва. Адже саме змінні витрати на оплату праці стимулюють персонал підприємства до підвищення ефективності праці.

Витрати на оплату праці, на відміну від інших видів витрат, враховують особливості персоналу як ресурсу підприємства. Підприємству за допомогою витрат на оплату праці необхідно забезпечити відтворення працівника не тільки як фізичного об'єкта, але й як особистості. Персонал, на відміну від інших видів ресурсів, може приймати рішення щодо продовження роботи на підприємстві за встановлених умов і рівня оплати праці, щодо зміни рівня ефективності та теоретичної й практичної підготовленості до виконання завдань. Все це обумовлює особливості витрат на оплату праці, головною з яких є можливість за допомогою обсягу та структури витрат змінювати результативність діяльності підприємства.

Відмінності витрат на оплату праці визначають необхідність виконання ними певних функцій. Здатність забезпечувати відтворення персоналу формує першу функцію оплати праці – відтворювальну. Друга функція – регулююча – пов'язана з необхідністю врахування впливу попиту і пропозиції на ринку праці. Третя функція оплати праці – стимулююча – пов'язана з формуванням

передумов підвищення ефективності витрат та загалом діяльності персоналу. Однією з конкретних умов виконання оплатою праці своєї стимулюючої функції є необхідність прив'язки її рівня до результатів діяльності підприємства. Оскільки головним результативним показником діяльності підприємства є дохід, то ступінь виконання стимулюючої функції запропоновано визначати за допомогою показника «частка змінних витрат в загальних витратах на оплату праці».

Таблиця 1 – Класифікація витрат на оплату праці

Ознака класифікації	Види витрат на оплату праці
За статтями калькуляції собівартості	- основна заробітна плата; - додаткова заробітна плата та інші виплати працівникам
За можливістю віднесення на конкретний об'єкт калькуляції	- прямі; - непрямі
Залежно від зміни обсягу виробництва	- постійні; - змінні; - змішані
Залежно від центру відповідальності	витрати на оплату праці в розрізі структурних підрозділів підприємства
За можливістю контролювання	- контрольовані; - неконтрольовані
За можливістю регулювання	- повністю регульовані; - частково регульовані; - слабо регульовані
Залежно від періоду	- витрати минулого періоду; - витрати поточного періоду; - витрати майбутніх періодів
З точки зору потреб аналізу	- планові; - фактичні
За джерелами формування	- виплати з включення до собівартості; - виплати з прибутку підприємства

Джерело: розроблено автором.

У роботі розглянуто сутність та взаємозв'язки таких понять як «потреба», «мотив», «стимул», «мотивація» та «стимулювання», після чого зроблено висновок, що підприємству необхідно координувати процеси досягнення власних цілей та задоволення потреб працівників з використанням зовнішньої мотивації праці за допомогою системи стимулювання. Головним стимулом до покращення результатів діяльності працівника є прив'язка обсягу оплати праці до рівня досягнення цілей підприємства на основі застосування різновидів відрядної форми оплати праці.

У результаті критичного аналізу існуючих підходів до встановлення сутності управління витратами на оплату праці було окреслено їх недоліки і запропоновано авторське визначення. Управління витратами на оплату праці – це діяльність, яка спрямована на одночасне досягнення цілей підприємства та підвищення ефективності витрат на оплату праці. Цілі діяльності на окремих

підприємствах можуть відрізнитись, але частіше до них відносять підвищення доходу, прибутку, рентабельності, продуктивності, конкурентоспроможності та якості продукції. Інструментарієм управління виступає процес оптимізації структури та обсягу витрат на оплату праці. Під системою управління пропонується розуміти сукупність усіх елементів, функцій, методів управління, за допомогою яких відбувається взаємодія суб'єкта й об'єкта управління витратами на оплату праці. Процес формування системи управління витратами на оплату праці розділено на 8 етапів, які схематично зображено на рис. 1.



Рис. 1 – Етапи формування системи управління витратами на оплату праці

Джерело: розроблено автором.

У другому розділі «**Методичні аспекти управління витратами на оплату праці**» на основі критичного огляду існуючих методичних підходів щодо управління витратами на оплату праці було запропоновано їх розвиток та удосконалення.

Одне із завдань процесу управління витратами на оплату праці на підприємстві – підвищення ефективності праці, тому важливим етапом є визначення показників для оцінки її рівня. Аналіз існуючих напрацювань вітчизняних та закордонних вчених дозволив зробити висновок, що система показників ефективності праці повинна базуватись на врахуванні всіх видів

результатів, витрат і ресурсів. З цією метою у роботі показники ефективності праці та витрат на оплату праці було згруповано залежно від виду ефекту – доходу або прибутку, ресурсу або витрат, прямого або оберненого зв'язку (табл. 2).

Таблиця 2 – Система показників ефективності праці та витрат на оплату праці

Вид витрат або ресурсу	Вид ефекту			
	Дохід		Прибуток	
Витратні показники				
Вид витрат	Прямі	Обернені	Прямі	Обернені
Загальні витрати на оплату праці	Зарплатовіддача	Зарплатомісткість продукції	Рентабельність витрат на оплату праці	Зарплатомісткість прибутку
Змінні витрати на оплату праці	Продуктовіддача змінних витрат на оплату праці	Місткість продукції по змінним витратам на оплату праці	Рентабельність змінних витрат на оплату праці	Місткість прибутку по змінним витратам на оплату праці
Ресурсні показники				
Вид ресурсу	Прямі	Обернені	Прямі	Обернені
Чисельність працівників	Виробіток працівників	Трудомісткість продукції	Рентабельність персоналу	Трудомісткість прибутку
Чисельність робітників	Виробіток робітників	Виробнича трудомісткість продукції	Рентабельність робітників	Місткість прибутку по зайнятих працівниках
Відпрацьований фонд робочого часу	Годинний виробіток	Годинна трудомісткість продукції	Годинна прибутковість	Годинна трудомісткість прибутку

Джерело: розроблено автором.

Оскільки жоден з показників не може надати підсумкову оцінку рівня ефективності праці та витрат на оплату праці, було зроблено висновок, що вона є латентною ознакою, яку необхідно оцінювати за допомогою комплексного показника на основі об'єднання виробітку, зарплатовіддачі, рентабельності персоналу та витрат на оплату праці, для чого якнайкраще підходить інструментарій таксономічного аналізу. Вибір показників для оцінювання комплексного рівня ефективності праці та витрат на оплату праці пояснюється тим, що виробіток, зарплатовіддача, рентабельність персоналу та витрат на оплату праці є головними, прямими, узагальнюючими, ресурсними та витратними показниками ефективності праці.

У процесі управління витратами на оплату праці важливим є здійснення аналізу першопричин зміни рівня ефективності праці та витрат на оплату праці, для чого було розроблено та теоретично обґрунтовано чотири авторські мультиплікативні факторні моделі (формули 1-4):

1) виробітку:

$$\frac{РП}{Ч} = \frac{ЗВОП}{ВОП} \times \frac{ВОП}{Ч} \times \frac{РП}{ЗВОП}, \quad (1)$$

де *РП* – виручка від реалізації продукції;

$Ч$ – чисельність промислово-виробничого персоналу;
 $ЗВОП$ – змінні витрати на оплату праці;
 $ВОП$ – витрати на оплату праці;

2) зарплатовіддачі:

$$\frac{РП}{ВОП} = \frac{ЗВОП}{ВОП} \times \frac{П}{ЗВОП} \times \frac{РП}{П}, \quad (2)$$

де $П$ – прибуток підприємства;

3) рентабельності персоналу:

$$\frac{П}{Ч} = \frac{ЗВОП}{ВОП} \times \frac{ВОП}{Ч} \times \frac{П}{ЗВОП}, \quad (3)$$

4) рентабельності витрат на оплату праці:

$$\frac{П}{ВОП} = \frac{ЗВОП}{ВОП} \times \frac{РП}{ЗВОП} \times \frac{П}{РП}. \quad (4)$$

З метою покращення планування як функції управління витратами на оплату праці у роботі удосконалено методичний апарат проведення СВР-аналізу. Обґрунтовано можливість використання показника «сила впливу зарплатного важеля» ($СВ_{зв}$) з метою отримання більш коректних й точних планових результатів реалізації заходів щодо удосконалення системи оплати праці на підприємстві. Даний показник розраховується за формулою 5 та показує, на скільки відсотків зміниться прибуток підприємства при зміні обсягу реалізації продукції на один відсоток за рахунок впливу структури витрат на оплату праці:

$$СВ_{зв} = \frac{ПВ_{оп}}{ОП}, \quad (5)$$

де $ПВ_{оп}$ – постійні витрати на оплату праці;
 $ОП$ – операційний прибуток підприємства.

У третьому розділі «Удосконалення системи управління витратами на оплату праці підприємств машинобудування» проаналізовано стан та проблеми машинобудівної галузі України, здійснено аналіз недоліків системи управління витратами на оплату праці, після чого запропоновано заходи щодо її удосконалення.

Аналіз стану та проблем машинобудівної галузі показав, що Україна значно відстає від провідних економік світу за часткою продукції машинобудування у ВВП, яка складала у 2014 р. 7 %, тоді як у провідних країнах – 35-53 %. Рентабельність операційної діяльності в машинобудуванні за період 2012-2014 рр. зменшилась з 9,9 до -2,4 %, що, крім об'єктивних обставин, було викликано й погіршенням використання трудових ресурсів, зокрема виробіток за останні вісім років знизився на 12 %, а зарплатовіддача – на 20 %.

У результаті аналізу особливостей та проблем діяльності підприємств машинобудування було запропоновано типову модель системи управління витратами на оплату праці, яку зображено на рис. 2.

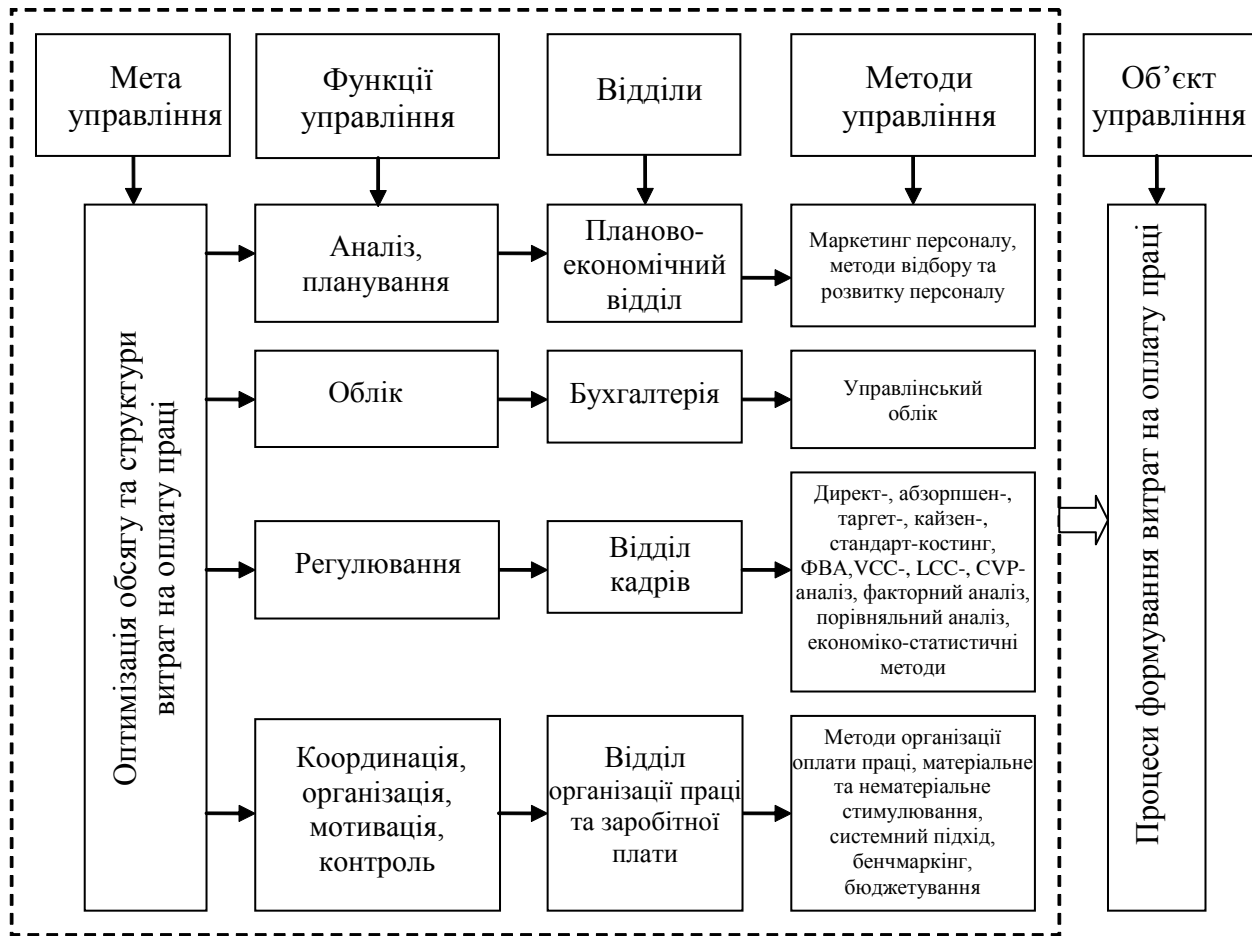


Рис. 2 – Типова модель системи управління витратами на оплату праці машинобудівного підприємства

Джерело: розроблено автором.

Дана модель дозволяє уникнути дисбалансу, дублювання та паралелізму виконання функцій управління витратами на оплату праці, передбачає використання сучасних методів з метою удосконалення виконання окремих функцій управління витратами на оплату праці. З метою повного виконання функцій та застосування дієвих методів управління витратами на оплату праці відповідні організаційні підрозділи машинобудівних підприємств повинні бути забезпечені сучасними технічними та програмними засобами.

З метою більш детального аналізу стану управління витратами на оплату праці було обрано 10 вітчизняних виробників машинобудівної продукції, які є типовими представниками галузі. Аналіз ефективності праці та витрат на оплату праці за 2011-2014 рр. показав, що виробіток на одного працюючого на даних підприємствах збільшився з 209 до 254 тис. грн., рентабельність працівників

зросла на 26 %. Тоді як зарплатовіддача зменшилась на 0,72 грн./грн., а рентабельність витрат на оплату праці – на 15 %.

У результаті здійснення кореляційного аналізу витратних і ресурсних показників ефективності праці групи підприємств машинобудування отримано висновок, що прямий зв'язок між ними відсутній. Більше того, зафіксовано зворотний зв'язок показників виробітку та зарплатовіддачі – коефіцієнт парної кореляції склав -0,65, що підтвердило теоретичні висновки щодо латентного характеру ефективності праці на підприємстві та необхідності комплексного її оцінювання з використанням таксономічного аналізу, що і було здійснено на прикладі обраних машинобудівних підприємств (табл. 3).

Таблиця 3 – Результати відносного оцінювання місця машинобудівних підприємств за рівнем ефективності праці та витрат на оплату праці у 2014 р.

Підприємства	Класичний алгоритм		Модифікований алгоритм		Об'єднана оцінка	
	таксономічний показник	ранг	таксономічний показник	ранг	таксономічний показник	ранг
1	0,3573	3	0,5700	3	0,5667	3
2	0,2974	4	0,4824	4	0,4757	4
3	0,4200	1	0,6310	2	0,6467	2
4	0,2126	5	0,3482	6	0,3417	6
5	0,4131	2	0,6623	1	0,6569	1
6	0,1925	6	0,3111	7	0,3073	7
7	0,1585	9	0,1042	9	0,1770	9
8	0,1580	10	0,1018	10	0,1755	10
9	0,1891	8	0,2946	8	0,2964	8
10	0,1914	7	0,4336	5	0,3677	5

Примітки: 1 – ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло Шахтаря»; 2 – ПАТ «Полтавський турбомеханічний завод»; 3 – ПАТ «Сумський завод насосного та енергетичного машинобудування «Насосенергомаш»; 4 – ПАТ «Дніпроважмаш»; 5 – ПАТ «Турбоатом»; 6 – ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод»; 7 – ПАТ «Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес»; 8 – ПАТ «Одеський завод по випуску ковальсько-пресових автоматів»; 9 – ПАТ «Дніпропетровський агрегатний завод»; 10 – ПАТ «Побережський завод пресових агрегатів».

Джерело: розраховано автором.

За результатами таксономічного аналізу найвищий рівень ефективності праці у 2014 р. був зафіксований в ПАТ «Турбоатом», а найнижчий – в ПАТ «Одеський завод по випуску ковальсько-пресових автоматів» (далі – ПАТ «ОЗВКПА»), що свідчить про необхідність удосконалення управління витратами на оплату праці на підприємствах-аутсайдерах. З метою формування цільових установок для цього процесу було здійснено кластеризацію

машинобудівних підприємств за рівнем ефективності праці із розбивкою на три кластери. До першого кластеру увійшли підприємства-лідери ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло Шахтаря», ПАТ «Полтавський турбомеханічний завод», ПАТ «Сумський завод насосного та енергетичного машинобудування «Насосенергомаш» та ПАТ «Турбоатом». Другий кластер представлений наступними підприємствами-середняками: ПАТ «Дніпроважмаш» та ПАТ «Поберезький завод пресових агрегатів». Третій кластер включає такі підприємства-аутсайтери як ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод», ПАТ «Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес» та ПАТ «ОЗВКПА». Додатковий аналіз показав, що частка змінних витрат на оплату праці по групі підприємств-лідерів складає 70 % і значно перевищує рівень цього показника на підприємствах-аутсайдерах.

Для виявлення першопричин та складових недоліків процесу управління витратами на оплату праці на прикладі 10 машинобудівних підприємств з використанням авторських моделей було здійснено факторний аналіз виробітку, зарплатовіддачі, рентабельності персоналу та витрат на оплату праці. Так, в ПАТ «ОЗВКПА» у 2013-2014 рр. головним фактором підвищення виробітку було зростання середньорічних витрат на оплату праці, за рахунок чого його рівень збільшився на 15 %. Зарплатовіддача за рахунок рентабельності змінних витрат на оплату праці зросла на 104 %, а під впливом оберненого показника рентабельності продажів зменшилась на 51 %. Загалом зроблено висновок, що ПАТ «ОЗВКПА» має значні резерви для підвищення рівня як окремих, так і комплексного показників ефективності праці за рахунок підвищення частки змінних витрат на оплату праці.

Результати аналізу були використані у процесі удосконалення системи управління витратами на оплату праці на підприємствах машинобудування. Зокрема, у результаті проведеного аналізу існуючої в ПАТ «ОЗВКПА» системи управління витратами на оплату праці зроблено висновок про необхідність покращення виконання таких функцій управління як аналіз, планування, облік, регулювання, координація, організація, мотивація та контроль. Для цього запропоновано удосконалити організаційну структуру управління підприємством, перерозподілити між підрозділами функції управління, використовувати сучасні методи управління витратами на оплату праці, покращити рівень технічної та інформаційної забезпеченості цієї діяльності.

У результаті аналізу в ПАТ «ОЗВКПА» умов, форм і систем оплати праці було запропоновано змінити для деяких підрозділів тарифну систему оплати праці на безтарифну, що призведе до підвищення мотивації як робітників, так і деяких категорій адміністративного персоналу. Як наслідок, частка змінних витрат на оплату праці збільшиться з 46 до 70 % і досягне встановленого цільового рівня, що зменшить рівень ризиковості операційної діяльності. Також у роботі обґрунтовано необхідність впровадження внутрішнього та зовнішнього партнерського бенчмаркінгу, що дозволить підприємству використовувати передовий досвід здійснення окремих виробничих та управлінських операцій.

Реалізація комплексу заходів щодо удосконалення системи управління витратами на оплату праці в ПАТ «ОЗВКПА» не потребує значних додаткових

інвестицій та збільшення чисельності персоналу підприємства. Результатом впровадження заходів буде зростання обсягу доходу за песимістичним варіантом на 25 %, а за оптимістичним – на 40 %, приріст прибутку, який розраховано з використанням удосконаленої методики CVR-аналізу, за песимістичним варіантом складе 36,2 %, а за оптимістичним – 58 %, що призведе до значного підвищення ефективності праці на підприємстві (табл. 4).

Таблиця 4 – Зміна показників ефективності праці та витрат на оплату праці в ПАТ «ОЗВКПА»

Показники	Базисний рівень (2014 рік)	Плановий рівень		Абсолютна зміна	
		за песимістичним варіантом	за оптимістичним варіантом	за песимістичним варіантом	за оптимістичним варіантом
Виробіток, тис. грн./прац.	95,50	119,41	133,73	23,91	38,23
Трудомісткість, прац./тис. грн.	0,010	0,008	0,007	-0,002	-0,003
Рентабельність одного працівника, тис. грн./прац.	33,20	45,24	49,90	12,04	16,70
Трудомісткість прибутку, прац./тис. грн.	0,030	0,022	0,020	0,008	-0,010
Зарплатовіддача, грн./грн.	3,11	3,31	3,40	0,20	0,29
Зарплатомісткість, грн./грн.	0,322	0,302	0,294	-0,020	-0,028
Рентабельність витрат на оплату праці, грн./грн.	1,081	1,253	1,334	0,172	0,253
Зарплатомісткість прибутку, грн./грн.	0,925	0,798	0,750	-0,127	-0,175

Джерело: розраховано автором.

Крім покращення основних результатів діяльності підприємства, позитивним наслідком удосконалення системи управління витратами на оплату праці в ПАТ «ОЗВКПА» є підвищення комплексного показника ефективності праці та витрат на оплату праці, який збільшиться за песимістичним сценарієм на 0,07, за оптимістичним – на 0,1, а ранг підприємства у групі машинобудівних підприємств зросте на одне місце.

ВИСНОВКИ

Одержані у дисертаційній роботі результати у сукупності вирішують важливе наукове завдання – теоретичне узагальнення та розробку організаційно-методичних і практичних рекомендацій щодо удосконалення процесу управління витратами на оплату праці підприємств машинобудування. У результаті проведеного дослідження були отримані такі висновки:

1. Здійснено аналіз семантики понять, які використовуються для визначення витрат підприємства на оплату праці, та їх класифікації. Зроблено висновок, що під витратами на оплату праці слід вважати сукупність витрат підприємства, які пов'язані з винагородою працівників за роботу, що забезпечують можливість відтворення фізичних й інтелектуальних здібностей працівників та заохочують їх до підвищення ефективності діяльності. Розглянуто теоретичні підходи до класифікації витрат на оплату праці за різними ознаками.

2. Розглянуто склад та сутність функцій витрат на оплату праці. Доведено, що необхідність прив'язки оплати праці до результатів діяльності підприємства постає однією з умов виконання оплатою праці своєї стимулюючої функції. Ступінь стимулювання персоналу запропоновано визначати за допомогою показника «частка змінних витрат у загальних витратах на оплату праці». Систематизовано існуючі підходи щодо визначення сутності мотивації та стимулювання персоналу.

3. У результаті критичного аналізу існуючих підходів сформоване авторське визначення управління витратами на оплату праці як діяльності, спрямованої на одночасне досягнення цілей підприємства та підвищення ефективності витрат на оплату праці. Інструментарієм управління виступає процес оптимізації структури та обсягу витрат на оплату праці. Під «системою управління витратами на оплату праці» пропонується розуміти сукупність усіх елементів, функцій, методів управління, за допомогою яких відбувається взаємодія суб'єкта й об'єкта управління витратами на оплату праці. Розглянуто етапи формування системи управління витратами на оплату праці.

4. У результаті дослідження наукових підходів до визначення рівня ефективності праці та витрат на оплату праці було сформовано систему показників з групуванням залежно від виду ефекту – доходу або прибутку, ресурсу або витрат, прямого або оберненого зв'язку. Обґрунтовано наявність недоліків у окремих вартісних і ресурсних показників ефективності праці та витрат на оплату праці, що унеможливує надання підсумкової оцінки рівню ефективності без використання комплексного показника. Доведено, що ефективність праці та витрат на оплату праці підприємства є латентною ознакою.

5. Рівень ефективності праці та витрат на оплату праці запропоновано розраховувати на основі об'єднання виробітку, зарплатовіддачі, рентабельності персоналу та витрат на оплату праці з використанням інструментарію таксономічного аналізу з метою аналізу першопричин та складових зміни ефективності праці та витрат на оплату праці було розроблено та теоретично обґрунтовано авторські мультиплікативні факторні моделі. Удосконалено методичний апарат проведення CVP-аналізу за рахунок використання показника «сила впливу зарплатного важеля» з метою отримання очікуваних результатів реалізації заходів з удосконалення системи управління витратами на оплату праці.

6. У результаті аналізу стану та проблем машинобудівної галузі зроблено висновки, що Україна значно відстає від провідних країн за часткою продукції

машинобудування у ВВП, значний спад обсягів виробництва в галузі супроводжувався зменшенням ефективності діяльності. Аналіз на прикладі 10 машинобудівних підприємств України показав, що середні рівні зарплатовіддачі і рентабельності витрат на оплату праці зменшились на 0,7 грн./грн. та 15 % відповідно, найвищий рівень ефективності праці у 2014 р. був зафіксований в ПАТ «Турбоатом», а найнижчий – в ПАТ «ОЗВКПА». Результати факторного аналізу засвідчили значні резерви підвищення ефективності праці за рахунок збільшення частки змінних витрат.

7. Розроблено типову модель системи управління витратами на оплату праці підприємств машинобудування України, яка дозволяє уникнути дисбалансу та дублювання виконання функцій. Управління витратами на оплату праці передбачає наявність таких функцій як аналіз, планування, облік, регулювання, координація, організація, мотивація та контроль. Для удосконалення виконання окремих функцій управління витратами на оплату праці рекомендовано використання певних методів. Розглянуто питання інформаційного і матеріального забезпечення процесу управління витратами на оплату праці підприємств машинобудування.

8. Аналіз існуючої в ПАТ «ОЗВКПА» системи управління витратами на оплату праці показав низький рівень виконання деяких функцій, а також застарілість методів і недостатність рівня інформаційного забезпечення управління. Запропоновано удосконалити систему управління витратами на оплату праці та здійснити реорганізацію структури управління на підприємстві. Запропоновано змінити для деяких підрозділів тарифну систему оплати праці на безтарифну із збільшенням частки змінних витрат з 46 до 70 %. Обґрунтовано необхідність впровадження на підприємстві внутрішнього та зовнішнього бенчмаркінгу. У результаті реалізації заходів очікується зростання обсягу доходу на 25-40 %, прибутку на 36-58 %; підвищаться як окремі, так і комплексні показники ефективності праці та витрат на оплату праці підприємства.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Розділи в колективних монографіях

1. Сукач О. О. Ефективність витрат на оплату праці як фактор конкурентоспроможності підприємства / О. О. Сукач, О. С. Літвінов // Конкурентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрями підвищення : монографія / за заг. ред. О. Г. Янкового. – Одеса: Атлант, 2013. – С. 459-470 (0,67 д. а.). *Особистий внесок здобувача 0,57 д. а.: досліджено теоретичні підходи щодо категорії витрат на оплату праці. Автором проаналізовано наукові погляди щодо показників ефективності використання фонду заробітної плати та запропоновано їх удосконалення та систематизацію. Особливу увагу приділено питанню зростання частки основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці.*

2. Сукач О. О. Аналіз взаємозв'язку структури витрат на оплату праці та ефективності праці на підприємствах кабельної промисловості / О. О. Сукач, О. С. Літвінов // Трансформаційні процеси економічної системи в умовах сучасних викликів : монографія / за заг. ред. В. І. Гринчуцького. – Тернопіль: Крок, 2014. – С. 456-466 (0,67 д. а.). *Особистий внесок здобувача – 0,57 д. а.: проаналізовано теоретичні аспекти оцінки показника зарплатовіддачі на підприємстві. Досліджено показники ефективності праці в економіці України. Розроблено і теоретично обґрунтовано мультиплікативні моделі для проведення аналізу зміни продуктивності праці та зарплатовіддачі з використанням фактору частки основної заробітної плати у загальних витратах на оплату праці.*

**Статті у наукових фахових виданнях України та виданнях, які
включені до міжнародних наукометричних баз даних**

3. Сукач О. О. Заробітна плата як основний чинник формування доходів населення / О. О. Сукач, О. І. Колесник // Науковий вісник. ОДЕУ. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2010. – № 16 (117). – С. 84-96 (0,65 д. а.). *Особистий внесок здобувача 0,55 д. а.: проведено аналіз складу основних джерел доходів населення України, на основі чого визначено, що найвагомніше значення належить заробітній платі. Автором досліджено сучасний стан та тенденції динаміки середньомісячної заробітної плати в регіональному розрізі та в українській економіці в цілому.*

4. Сукач О. О. Показники ефективності витрат на оплату праці / О. О. Сукач // Науковий вісник. ОНЕУ. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2013. – № 3 (182). – С. 168-176 (0,41 д. а.).

5. Сукач О. О. Теоретичні аспекти класифікації витрат на оплату праці / О. О. Сукач // Вісник соціально-економічних досліджень : збірник наукових праць / ред. М. І. Зверяков; Одеський національний економічний університет. – 2013. – № 4 (51). – С. 144-151 (0,73 д. а.).

6. Сукач О. О. Факторний аналіз показника зарплатовіддачі на підприємстві / О. О. Сукач // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: «Економічні науки». – 2014. – Вип. 6. – Ч. 3. – С. 158-161 (0,41 д. а.).

7. Сукач О. О. Аналіз впливу факторів ефективності праці на підприємстві / О. О. Сукач // Наука й економіка. – 2014. – Вип. 3 (35). – С. 282-288 (0,56 д. а.).

8. Сукач О. О. Удосконалення оцінювання ефективності праці на промислових підприємствах / О. О. Сукач // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 5 (167). – С. 405-412 (SciVerse Scopus by Elsevier, Index Copernicus, EBSCOhost, Ulrich's Periodicals Directory, EconLit, Cabell's Directories, ABI/Inform (by ProQuest)) (0,56 д. а.).

9. Сукач О. О. Взаємозв'язок мотивації персоналу та ефективності витрат на оплату праці / О. О. Сукач // Бізнес Інформ. – 2015. – № 6. – С. 154-159

(*Ulrichsweb Global Serials Directory, Index Copernicus, Directory of Open Access Journals, CiteFactor, Scientific Indexing Services, Advanced Science Index, Open Academic Journals Index, GetInfo, BASE, InfoBase Index, OpenAIRE, World Cat, SUNCAT Union Catalogue, COPAC Union Catalogue, Open Access Library, J-Gate, Академия Google, Research Bible*) (0,69 д. а.).

10. Сукач О. О. Використання маржинального підходу в управлінні витратами на оплату праці / О. О. Сукач // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2015. – № 3 (10). – С. 78-86 (*Index Copernicus*) (0,75 д. а.).

Статті у наукових виданнях інших держав, які внесені до міжнародних наукометричних баз даних

11. Sukach O. Improving the labour costs efficiency at Ukrainian enterprises [Electronic source] / O. Sukach // CES Working Papers. – 2014. – Vol. VI. – Issue 1. – P. 171-180. – Access: http://www.ceswp.uaic.ro/articles/CESWP2013_VI1.pdf (*CEEOL, DOAJ, EBSCO, Index Copernicus, ProQuest, RePEc, Ulrich`S Periodicals Directory, World Cat*) (0,40 д. а.).

Матеріали наукових конференцій

12. Сукач О. О. Факторна модель продуктивності праці / О. О. Сукач // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики : матеріали першої міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18-19 жовтня 2012 р.). – Одеса: Атлант, 2012. – С. 486-487 (0,13 д. а.).

13. Сукач О. О. Удосконалення оцінки ефективності оплати праці / О. О. Сукач // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики : матеріали другої міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 26-27 вересня 2013 р.). – Одеса: Атлант, 2012. – С. 148-150 (0,11 д. а.).

14. Сукач О. О. Ефективний розподіл витрат на оплату праці / О. О. Сукач // Управління економічними процесами на макро- і мікрорівні: проблеми та перспективи вирішення : матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції молодих вчених (м. Львів, 11-12 квітня 2014 р.). – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. – С. 208-209 (0,15 д. а.).

15. Сукач О. О. Резерв росту продуктивності праці на підприємствах кабельної промисловості / О. О. Сукач // Економіка та сучасний менеджмент: теоретичні та практичні аспекти : збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції: у 2-х частинах (м. Одеса, 15-16 серпня 2014 р.). – Одеса: ЦЕДР, 2014. – Ч. 2. – С. 40-43 (0,21 д. а.).

16. Сукач О. О. Аналіз ефективності праці в промисловості України / О. О. Сукач // Зовнішні та внутрішні фактори впливу на формування та розвиток економічної системи : збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів, та молодих учених (м. Київ, 22-23 серпня 2014 р.). – К.: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2014. – С. 87-89 (0,14 д. а.).

17. Сукач О. О. Проблеми підвищення ефективності праці на промислових підприємствах / О. О. Сукач // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики : матеріали третьої міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18-19 вересня 2014 р.). – Одеса: Атлант, 2014. – С. 115-116 (0,13 д. а.).

18. Сукач О. О. Проблеми оцінки ефективності праці на промислових підприємствах / О. О. Сукач // Формування інноваційної економіки: світовий досвід та вітчизняні реалії : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон, 12-13 грудня 2014 р.) / ред. кол.: К. С. Шапошников [та ін.]. – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2014. – С. 105-107 (0,18 д. а.).

19. Сукач О. О. Аналіз ефективності витрат на заробітну плату на промислових підприємствах / О. О. Сукач // Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 26-27 березня 2015 р. – Дніпропетровськ: Середняк Т. К., 2015. – С. 200-202 (0,16 д. а.).

20. Сукач О. О. Вплив структури витрат на оплату праці на ефективність діяльності підприємства / О. О. Сукач // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики : матеріали четвертої міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18 вересня 2015 р.). – Одеса: Атлант, 2015. – С. 246-248 (0,14 д. а.).

21. Сукач О. О. Дослідження взаємозалежності мотивації та структури витрат на оплату праці / О. О. Сукач // Структурні трансформації національних економік в глобальному вимірі : матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 6 листопада 2015 р.): – Миколаїв: МНУ ім. В. О. Сухомлинського. – 2015. – С. 133-135 (0,16 д. а.).

22. Сукач О. О. Вирішення проблем оцінювання ефективності праці на промислових підприємствах / О. О. Сукач // Матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми і перспективи розвитку підприємництва», присвяченої 85-річчю ХНАДУ (м. Харків, 27 листопада 2015 р.): – Харків: ФОП Крамаренко Ю. М., – 2015. – С. 86-87 (0,12 д. а.).

АНОТАЦІЯ

Сукач О. О. Управління витратами на оплату праці підприємств машинобудування. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Одеський національний економічний університет, Одеса, 2016.

Дисертаційну роботу присвячено теоретико-методичним та практичним аспектам управління витратами на оплату праці машинобудівних підприємств. Здійснено аналіз семантики понять, що використовуються для визначення витрат підприємства на оплату праці, та їх класифікації за різними ознаками.

Сформовано систему показників ефективності праці та витрат на оплату праці із групуванням залежно від виду ефекту – доходу або прибутку, ресурсу

або витрат, прямого або оберненого зв'язку. Обґрунтовано необхідність розрахунку комплексного показника ефективності праці з використанням інструментарію таксономічного аналізу. Розроблено та теоретично обґрунтовано авторські мультиплікативні факторні моделі основних показників ефективності праці. Удосконалено методичний апарат проведення CVP-аналізу.

Розроблено типову модель системи управління витратами на оплату праці підприємств машинобудування України. Запропоновано комплекс заходів з удосконалення системи управління витратами на оплату праці в ПАТ «Одеський завод по випуску ковальсько-пресових автоматів», у результаті чого очікується зростання обсягу доходу на 25-40 %, прибутку на 36-58 %, значне підвищення показників ефективності праці.

Ключові слова: витрати на оплату праці, управління, ефективність праці, продуктивність праці, ефективність витрат, стимулювання, підприємства машинобудування.

АННОТАЦІЯ

Сукач О. А. Управление затратами на оплату труда предприятий машиностроения. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Одесский национальный экономический университет, Одесса, 2016.

Диссертационная работа раскрывает теоретико-методические и практические аспекты управления затратами на оплату труда предприятий машиностроения Украины. Осуществлен анализ семантики понятий, используемых для определения затрат предприятия на оплату труда, и их классификации по различным признакам. Рассмотрены состав и сущность функций затрат на оплату труда. Доказано, что необходимость привязки оплаты труда к результатам деятельности предприятия возникает как одно из конкретных условий выполнения оплатой труда своей стимулирующей функции. Степень стимулирования персонала предложено определять с помощью показателя «удельный вес переменных затрат в общих затратах на оплату труда». Систематизированы существующие подходы к определению сущности мотивации и стимулирования персонала предприятия. В результате критического анализа существующих подходов сформировано авторское определение сущности управления затратами на оплату труда как деятельности, направленной на одновременное достижение целей предприятия и повышение эффективности затрат на оплату труда. Под системой управления затратами на оплату труда предлагается понимать совокупность всех элементов, функций, методов управления, с помощью которых происходит взаимодействие субъекта и объекта управления. Рассмотрены этапы формирования системы управления затратами на оплату труда.

В результате проведенного исследования научных подходов к определению уровня эффективности труда и затрат на оплату труда была

сформирована система показателей с группировкой в зависимости от вида эффекта – дохода или прибыли, ресурса или расходов, прямой или обратной связи. Обосновано наличие недостатков в отдельных стоимостных и ресурсных показателях эффективности труда и затрат на оплату труда, что делает невозможным предоставление итоговой оценки уровня эффективности без использования комплексного показателя, который предложено рассчитывать на основе объединения выработки, зарплатоотдачи, рентабельности персонала и затрат на оплату труда с использованием инструментария таксономического анализа. С целью анализа первопричин и составляющих изменения эффективности труда и затрат на оплату труда были разработаны и теоретически обоснованы авторские мультипликативные факторные модели основных показателей эффективности труда: выработки, зарплатоотдачи, рентабельности персонала, рентабельности затрат на оплату труда. Усовершенствован методический аппарат проведения CVP-анализа за счет использования показателя «сила воздействия зарплатного рычага» с целью получения ожидаемых результатов реализации мероприятий по совершенствованию системы управления затратами на оплату труда.

В результате анализа состояния и проблем машиностроительной отрасли Украины сделан вывод, что в 2012-2014 гг. спад объемов производства продукции машиностроения сопровождался ухудшением показателей эффективности деятельности, что, кроме объективных обстоятельств, было вызвано и ухудшением эффективности использования персонала. Анализ на примере 10 машиностроительных предприятий Украины показал, что самый высокий уровень эффективности труда в 2014 г. был зафиксирован в ПАО «Турбоатом», а самый низкий – в ПАО «Одесский завод по выпуску кузнечно-прессовых автоматов». Результаты факторного анализа эффективности труда и затрат на оплату труда показали, что предприятия имеют значительные резервы для повышения уровня как отдельных, так и комплексного показателей эффективности труда за счет повышения удельного веса переменных затрат на оплату труда. Разработана типовая модель системы управления затратами на оплату труда предприятий машиностроения Украины.

В результате проведения анализа существующей в ПАО «Одесский завод по выпуску кузнечно-прессовых автоматов» системы управления затратами на оплату труда сделан вывод о недостаточно высоком уровне выполнения некоторых функций управления затратами, а также устарелость методов и недостаточность уровня информационного обеспечения управления. Предложено усовершенствовать систему управления затратами на оплату труда и осуществить реорганизацию структуры управления на предприятии, изменить для некоторых подразделений тарифную систему оплаты труда на бестарифную. Обоснована необходимость внедрения внутреннего и внешнего бенчмаркинга. В результате реализации комплекса мероприятий в ПАО «Одесский завод по выпуску кузнечно-прессовых автоматов» ожидается рост объема дохода на 25-40 %, прибыли на 36-58 %, значительное повышение как отдельных, так и комплексного показателей эффективности труда.

Ключевые слова: затраты на оплату труда, управление, эффективность труда, производительность труда, эффективность затрат, стимулирование, предприятия машиностроения.

ANNOTATION

Sukach O. O. Labor costs management at engineering enterprises. – Manuscript.

The thesis on receipt of a PhD degree on specialty 08.00.04 – economics and management of enterprise (according to the types of economic activities). – Odessa National Economic University, Odessa, 2016.

The thesis is devoted to the theoretical, methodological and practical aspects of the labor costs management at engineering enterprises. The analysis of the semantics of labor costs concepts and their classification according to various criteria is performed.

The system of the indicators of labor efficiency and labor costs efficiency is formed according to the groups depending on the kind of effect they stimulate – income or profit; resource or costs; direct contact or feedback. The necessity of calculation the complex index of labor efficiency by using tools of taxonomic analysis is found out. The author has also developed and theoretically grounded author's multiplicative models of basic indicators of labor efficiency. The methodical apparatus of CVP-analysis is improved.

A typical model of management labor costs at engineering enterprises of Ukraine is developed. A range of measures to improve the system of labor costs at PJSC «Odessa plant for production of press-forging machines» is proposed, as a result the increase of the amount of income is expected to be over 25-40 %, profit over 36-58 %, there is also expected a significant increase of the labor efficiency indicators.

Key words: labor costs, management, labor efficiency, labor productivity, costs effectiveness, stimulation, engineering enterprises.