

УДК 334.716:331.2

Сукач О.О.

Одеський національний економічний університет

ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Ключові слова: оплата праці, ефективність витрат на оплату праці, зарплатовіддача, зарплатомісткість.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах посилення конкуренції великого значення набуває підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Як відомо, високий рівень конкурентоспроможності підприємства є наслідком підвищення ефективності його діяльності. Ефективність діяльності підприємства визначається ефективністю використання окремих видів ресурсів підприємства і капіталу загалом. Трудові ресурси є, безумовно, визначальним видом ресурсів підприємства, ресурсом від ефективності використання якого й залежить рівень конкурентоспроможності підприємства.

Витрати на оплату праці виокремлюються від інших видів витрат підприємства. З однієї сторони, витрати на оплату праці, як і всі інші види витрат, підприємство намагається знизити. Тому що зростання витрат на оплату праці призводить до росту собівартості продукції і, як наслідок, зменшення прибутку підприємства. З іншої сторони, зростання витрат на оплату праці призводить до зростання відрахувань в державний бюджет та фонди загальнообов'язкового соціального страхування, а також покращує рівень доходів та якість життя населення країни. Оплата праці виконує функцію стимулювання робітників до праці, підвищуючи витрати на оплату праці підприємство стимулює робітників до підвищення їх продуктивності праці. А висновки про ефективність використання фонду заробітної плати можуть бути отримані саме на основі вивчення динаміки системи економічних показників ефективності витрат на оплату праці.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Останнім часом з'явилась низка наукових публікацій з проблем аналізу даного питання таких авторів, як Т.М. Долініна, О.В. Гамова, А.С. Богачев, Л.С. Лісогор, Л.П. Шевчук, О.А. Грішнова, І.В. Саух, О.А. Дороніна, А.В. Калина, І. Лаптій, Я.В. Ромусік,

М.В. Семикіна, Л.В. Синяєва, А.С. Струп, Л.П. Шевчук та ін. Вищезазначеними авторами більшу увагу приділено саме загальній організації процесів управління заробітною платою, що підтверджує актуальність дослідження ефективності витрат на оплату праці.

Мета статті – критичний аналіз та наукове обґрунтування системи показників ефективності витрат на оплату праці на промислових підприємствах.

Виклад основного матеріалу. Наразі вчені-економісти по-різному використовують термінологію при дослідженні витрат на оплату праці. Так, В.Е. Керімов пропонує поняття «витрати на заробітну плату», а на думку Т.П. Карпової, їх слід називати «затратами на робочу силу». При цьому В.Б. Івашкевич і Л.В.Попова акцентують увагу на визначенні «витрати на оплату праці».

У своїх дослідженнях О.Є. Ніколаєва, С.І. Пополяків, А.Д. Шеремет застосовують термін «трудові витрати», а М.Г. Сапожнікова – «виплати працівникам». Зарубіжні вчені пропонують терміни «вартість праці» (З. Рахман), «витрати на робочу силу» (К. Друрі) і «витрати на заробітну плату» (Р.Н. Антоні). Економічна теорія розглядає категорію «трудові видатки» як загальний грошовий дохід, отриманий працівником за свою працю [1, с.38, 40]. В свою чергу, Л.П. Шевчук наводить поняття «кошти на оплату праці» – обігові кошти, сформовані від різних джерел, що будуть використані на покриття витрат, пов'язаних із виплатою офіційної заробітної плати, включаючи податкове навантаження на підприємство у вигляді сплати єдиного соціального внеску та сприятимуть соціальному захисту працівників [2, с.102].

Л.В. Горелова та С.Є. Гордєєв розглядають дану проблематику в більш широкому варіанті: «Витрати організації на персонал – це основне джерело відшкодування сукупних витрат на відтворення робочої сили, що представляють суму винагород у грошовій і натуральній формах за виконану роботу та додаткові витрати організації на користь працівників протягом року» [3, с.4]. А.Ф. Лисков також виокремлює наведений термін й трактує як відносини з приводу утворення та розподілу фонду коштів, що спрямовуються компанією на реалізацію заходів,

пов'язаних з функціонуванням системи управління персоналом. Але автор пропонує не ототожнювати поняття витрати на персонал з певними напрямками роботи з персоналом. Дана точка зору співпадає з думкою Т.О. Стрибулевича, який витрати, пов'язані з розрахунками з персоналом поділяє на дві групи: витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи [4, с.237].

На практиці аналіз витрат на оплату праці зводиться до аналізу формування та використання фонду заробітної плати. З точки зору Т.Н. Долініної оцінка ефективності використання фонду заробітної плати є необхідною для обґрунтування внутрішньофірмової політики оплати праці, що визначається сукупністю принципів встановлення рівня заробітної плати та принципів розробки систем оплати праці, адекватних умовам господарювання. Рівень оплати праці працівників організації повинен встановлюватися з урахуванням кон'юнктури ринку праці. Однак визначальну роль відіграють фінансові можливості організації [5, с.103]. С.І. Григашкіна під ефективністю заробітної плати як фактора трудової мотивації розуміє соціально-економічну категорію, що визначає взаємозв'язок розмірів заробітної плати з результатами праці та забезпечує міру відтворення робочої сили [6, с.148].

О.В.Лиходєдова стверджує, що в умовах ринкової економіки набуває актуальності розгляд витрат на персонал як інвестиції, оскільки: витрати на персонал спроможні приносити дохід підприємству або результат, що виявляється в інших сферах і опосередковано впливає на зміну основних економічних показників; цей процес передбачає досягнення певних цілей підприємства; вкладання капіталу в персонал має ризикований характер; можна спостерігати перетворення «людського капіталу» в інші форми. За такого підходу більш доцільною вважається не економія, а збільшення витрат на персонал як інвестицій, що в майбутньому принесуть прибуток підприємству. Їх скорочення, навпаки, призведе до негативних наслідків, втрати від яких перевищують обсяги витрат [4, с.240].

Отже, загальноприйняте визначення ефективності витрат на оплату праці можна представити як відношення результату, ефекту (продукції підприємства) від трудової діяльності до призначеної за його досягнення заробітної плати. Даний

показник прийнято називати зарплатовіддача. Такий підхід до визначення ефективності дає змогу виявити ступінь раціональності витрат на заробітну плату при створенні суспільного продукту й оцінити її стимулюючу роль. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб збільшення заробітної плати супроводжувалось поліпшенням виробничих показників.

Таку методику аналізу не можна визнати абсолютно точною, тому що вона не дає змогу повною мірою виявити ступінь ефективності заробітної плати. Чисельник формули розрахунку ефективності заробітної плати є результатом витрат, пов'язаних не тільки з оплатою праці, але із використанням засобів і предметів праці. Але, на думку А.А. Котвицького, визначена умова обмежує сферу застосування цього показника й вимагає подальшого пошуку більш досконалих критеріїв [7, с.125]. С.Б. Алферова також піддає критиці показник зарплатовіддача. На її думку, не встановлено яким чином визначаються витрати на оплату праці: чи виокремлюються тільки ті витрати, що мають відношення до обсягу виготовленої продукції, чи це витрачений фонд оплати праці за той період, в якому вироблена продукція [8, с.3].

Загальна методика розрахунку показників, що характеризують ефективність використання засобів на заробітну плату умовно включає чотири групи показників: пропорційності, зарплатомісткості, зарплатовіддачі та рентабельності (рис.1).

Перша група представлена коефіцієнтами: співвідношення темпу зростання обсягу виробництва, продукції товарів (робіт, послуг) і темпу зростання фонду заробітної плати та співвідношення між темпом зростання продуктивності праці і темпом зростання середньої заробітної плати. Коефіцієнти доцільно розраховувати двічі: виходячи з фонду заробітної плати, що включається у витрати на виробництво і реалізацію продукції (робіт, послуг) і із загального фонду заробітної плати.

До другої групи належать два показники, що характеризують зарплатомісткість виробництва продукції, товарів (робіт, послуг): питома вага фонду заробітної плати у витратах на виробництво продукції та питома вага фонду заробітної плати у вартості виробленої продукції.

До третьої групи відносяться чотири показники, які відповідають за величину результату, що припадає на 1 грн. фонду заробітної плати (від виробництва продукції, товарів (робіт, послуг), виручки від реалізації продукції, товарів (робіт, послуг), прибутку від реалізації продукції, товарів, чистого прибутку). Показники цієї групи, як і в першій, також доцільно розраховувати двічі.

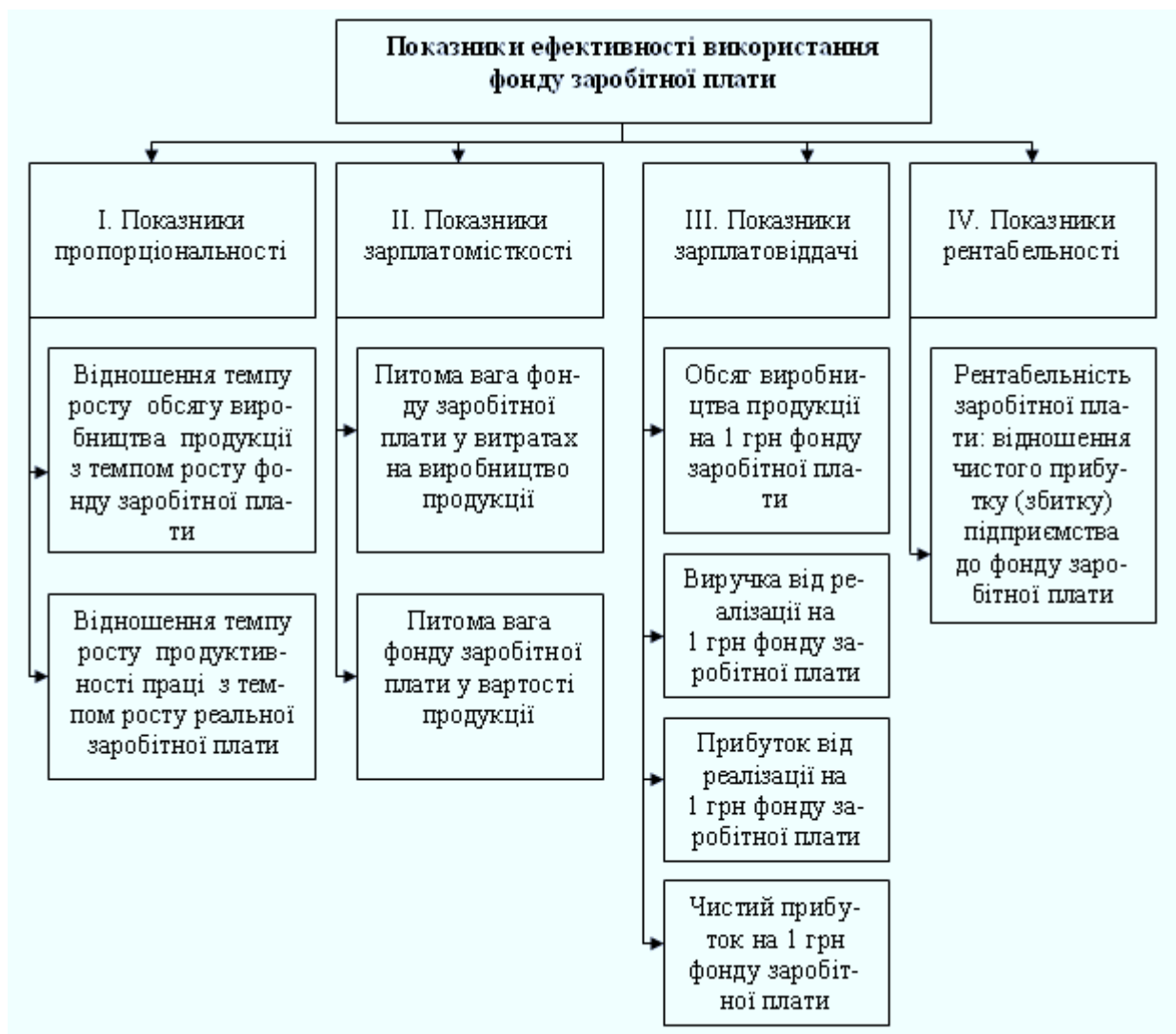


Рис.1 – Система показників ефективності використання фонду заробітної плати

Четверта група представлена одним показником рентабельності заробітної плати, який дозволяє оцінити рівень ефективності витрат на фонд оплати праці [5, с.99-100].

Як виходить з рис.1 практично ідентичними є наступні показники ефективності витрат на оплату праці: чистий прибуток на 1 грн. фонду заробітної плати та рівень рентабельності заробітної плати.

Також до недоліків вказаної класифікації відноситься відсутність показників співставлення результатів праці із тією частиною витрат на оплату праці, яка безпосередньо виплачується за виконану роботу – мається на увазі тарифна або основна заробітна плата. Як відомо, саме пряма заробітна плата на відміну від додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат обумовлює виконання основної функції заробітної плати – стимулюючої, яка полягає у встановленні залежності її розміру від кількості її якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Тому збільшення частки основної заробітної плати у витратах на оплату праці є важливою умовою підвищення мотивації до праці і, як наслідок, підвищення її ефективності.

Як результат, на нашу думку, необхідно показники співставлення прибутку підприємства і витрат на оплату праці перенести до групи показників рентабельності; вилучити із класифікації показники ефективності праці дубльований показник чистий прибуток на 1 грн. фонду заробітної плати; модифікувати показники зарплатовіддачі, замінивши фонд заробітної плати на фонд основної (тарифної) заробітної плати. Модифікація показників ефективності витрат на оплату праці наведена на рис.2.

Зниження рівня зарплатомісткості на підприємстві це позитивний результат, який призводить до підвищення ефективності діяльності підприємства і, в тому числі, до підвищення рентабельності витрат на оплату праці. Але існує і зворотна дія низького рівня зарплатомісткості продукції (не враховуючи макроекономічного ефекту – зниження суспільного попиту). Низький рівень зарплатомісткості продукції, в кінцевому разі, знижує рівень ефективності праці, оскільки у підприємця відсутні економічні мотиви до інвестування у механізацію і автоматизацію праці.

С.І. Григашкіна при комплексному підході до визначення ефективності заробітної плати окрім економічного аспекту, враховує ще й соціальний, що відображає рівень відтворення робочої сили працівника підприємства і характеризує те, як заробітна плата співвідноситься з мінімальною оплатою праці. [6, с.148]

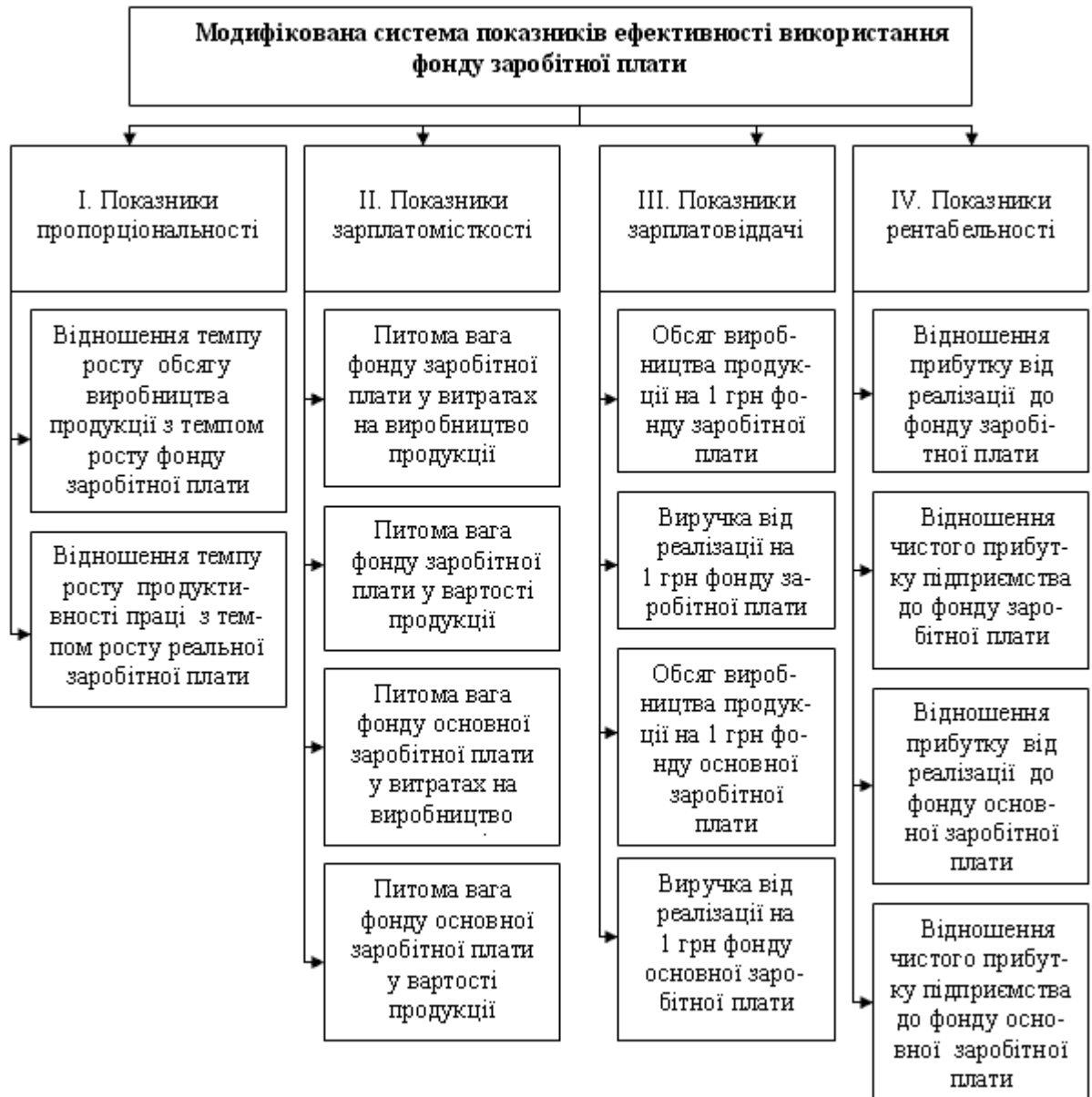


Рис.2 – Модифікована система показників ефективності використання фонду заробітної плати

Отже, з позицій працівника, конкурентоспроможність заробітної плати оцінюється за наступними показниками: по-перше, співвідношення середньої заробітної плати по підприємству до середньої заробітної плати у відповідній галузі (даний коефіцієнт показує, наскільки у вигідному (при значенні < 1) чи невигідному

(при значенні > 1) становищі за рівнем оплати праці перебуває працівник у ситуації, що склалася в середньому по галузі щодо оплати праці); по-друге: співвідношення середньої заробітної плати із соціальними стандартами (даний показник характеризує рівень матеріального забезпечення в порівнянні із встановленими державними стандартами й обумовлений ефективністю при відповідності критерію ≥ 2). Наприклад, середньомісячна заробітна плата ПАТ «Одескабель» (4536 грн.) в 1,7 рази перевищує значення даного показника по кабельній промисловості (2657 грн.) та в 4,5 рази мінімальну заробітну плату, що підтверджує високий рівень конкурентоспроможності заробітної плати даного підприємства [9, с.44].

Висновки і перспективи подальших розробок. Можна констатувати, що застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивної праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни, виникнення соціально-трудова конфліктів між працівниками і роботодавцем, негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства. Тому оцінка ефективності використання фонду заробітної плати є необхідною для обґрунтування внутрішньофірмової політики оплати праці. Проте визначальну роль відіграють фінансові можливості підприємства.

Отже, в сучасних умовах ринкових перетворень для підтримки високого рівня конкурентного статусу підприємства одним із першочергових завдань постає питання оцінки ефективності заробітної плати. Адже дана методика визначає, які функції, обов'язки трудових процесів треба змінити, щоб отримати від працівників максимальну віддачу. Також дозволяє спланувати шляхи мінімізації слабких сторін працівників, розкрити вузькі місця роботи підрозділу (відділу) та виробництва у цілому.

Подальшими перспективами досліджень виступає розробка методичного апарату аналізу ефективності витрат на оплату праці та проведення розрахунків з використанням розробленої методики на прикладі кількох підприємств.

ЛІТЕРАТУРА

1.Боянова О. В. Формирование технологии и классификация затрат на оплату труда в учетно-аналитической системе управления / О. В. Баянова // Управленец. – 2011. – № 9/10. – С. 38-43.

2. Шевчук Л. П. Інформаційні технології контролю заробітної плати шляхом формування мережевого бухгалтерського обліку / Л. П. Шевчук, А. А. Шевчук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. Т.1. – С.101-106.
3. Горелова Л. В., Гордеев С. Е. Инновационные подходы к управлению затратами на персонал в организации / Л. В. Горелова, С. Е. Гордеев // Вестник Екатеринбургского Института. – 2010. – №1(9). – С.4-8.
4. Лиходедова О.В. Витрати на персонал та їх оптимізація в умовах ринку / О. В. Лиходедова // Торгівля і ринок. Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 30, Т.1 – С.236-242.
5. Долинина Т. Н. Оценка эффективности использования фонда заработной платы / Т. Н. Долинина // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2008. – № 23. – С. 98-103.
6. Григашкина С. И. Методика оценки эффективности заработной платы / С. И. Григашкина // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 322. – С.148-152.
7. Гамова О. В. Методичні засади кількісної оцінки ефективності оплати праці на промисловому підприємстві / О. В. Гамова // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – № 3. – С.125-126.
8. Алферова С. Б. Обобщенная оценка экономической эффективности трудовых затрат / С.Б. Алферова // Наука ЮУрГУ. Секция экономики, управления и права: материалы 63-й научн. конф. / отв. за вып. С.Д. Ваулин; Юж. – Урал. гос. ун-т. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. – Т. 1. – С.3-5.
9. Дороніна О.А. Напрями удосконалення системи оплати праці як складова кадрової політики підприємства / О.А. Дороніна // Вісник ДДФА: Економічні науки. – 2010. – №2. – С.41-46.

Резюме

У статті досліджуються питання ефективності використання витрат на оплату праці. Наведено критичний аналіз теоретичних підходів щодо витрат на оплату праці. Представлена модифікована автором систему аналітичних показників. Обґрунтована особлива значимість показника зарплатовіддачі основної заробітної плати

В статье исследуются вопросы эффективности использования затрат на оплату труда. Приводится критический анализ теоретических подходов к расходам на оплату труда. Представлена модифицированная автором система аналитических показателей. Обоснована особая значимость показателя зарплатоотдачи основной заработной платы.

The questions of the efficient use of labour costs are studied. The critical analysis of theoretical approaches connecting with labour costs is presented. The system of the analytical parameters is modified by the author. A special emphasis of output-basic wages ratio is substantiated.

УДК 334.716:331.2

Сукач О.О.

Одеський національний економічний університет

ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Ключові слова: оплата праці, ефективність витрат на оплату праці, зарплатовіддача, зарплатомісткість.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах посилення конкуренції великого значення набуває підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Як відомо, високий рівень конкурентоспроможності підприємства є наслідком підвищення ефективності його діяльності. Ефективність діяльності підприємства визначається ефективністю використання окремих видів ресурсів підприємства і капіталу загалом. Трудові ресурси є, безумовно, визначальним видом ресурсів підприємства, ресурсом від ефективності використання якого й залежить рівень конкурентоспроможності підприємства.

Витрати на оплату праці виокремлюються від інших видів витрат підприємства. З однієї сторони, витрати на оплату праці, як і всі інші види витрат, підприємство намагається знизити. Тому що зростання витрат на оплату праці призводить до росту собівартості продукції і, як наслідок, зменшення прибутку підприємства. З іншої сторони, зростання витрат на оплату праці призводить до зростання відрахувань в державний бюджет та фонди загальнообов'язкового соціального страхування, а також покращує рівень доходів та якість життя населення країни. Оплата праці виконує функцію стимулювання робітників до праці, підвищуючи витрати на оплату праці підприємство стимулює робітників до підвищення їх продуктивності праці. А висновки про ефективність використання фонду заробітної плати можуть бути отримані саме на основі вивчення динаміки системи економічних показників ефективності витрат на оплату праці.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Останнім часом з'явилась низка наукових публікацій з проблем аналізу даного питання таких авторів, як Т.М. Долініна, О.В. Гамова, А.С. Богачев, Л.С. Лісогор, Л.П. Шевчук, О.А. Грішнова, І.В. Саух, О.А. Дороніна, А.В. Калина, І. Лаптій, Я.В. Ромусік,

М.В. Семикіна, Л.В. Синяєва, А.С. Струп, Л.П. Шевчук та ін. Вищеназваними авторами більшу увагу приділено саме загальній організації процесів управління заробітною платою, що підтверджує актуальність дослідження ефективності витрат на оплату праці.

Мета статті – критичний аналіз та наукове обґрунтування системи показників ефективності витрат на оплату праці на промислових підприємствах.

Виклад основного матеріалу. Наразі вчені-економісти по-різному використовують термінологію при дослідженні витрат на оплату праці. Так, В.Е. Керімов пропонує поняття «витрати на заробітну плату», а на думку Т.П. Карпової, їх слід називати «затратами на робочу силу». При цьому В.Б. Івашкевич і Л.В.Попова акцентують увагу на визначенні «витрати на оплату праці».

У своїх дослідженнях О.Є. Ніколаєва, С.І. Пополяків, А.Д. Шеремет застосовують термін «трудові витрати», а М.Г. Сапожнікова – «виплати працівникам». Зарубіжні вчені пропонують терміни «вартість праці» (З. Рахман), «витрати на робочу силу» (К. Друрі) і «витрати на заробітну плату» (Р.Н. Антоні). Економічна теорія розглядає категорію «трудові видатки» як загальний грошовий дохід, отриманий працівником за свою працю [1, с.38, 40]. В свою чергу, Л.П. Шевчук наводить поняття «кошти на оплату праці» – обігові кошти, сформовані від різних джерел, що будуть використані на покриття витрат, пов'язаних із виплатою офіційної заробітної плати, включаючи податкове навантаження на підприємство у вигляді сплати єдиного соціального внеску та сприятимуть соціальному захисту працівників [2, с.102].

Л.В. Горелова та С.Є. Гордєєв розглядають дану проблематику в більш широкому варіанті: «Витрати організації на персонал – це основне джерело відшкодування сукупних витрат на відтворення робочої сили, що представляють суму винагород у грошовій і натуральній формах за виконану роботу та додаткові витрати організації на користь працівників протягом року» [3, с.4]. А.Ф. Лисков також виокремлює наведений термін й трактує як відносини з приводу утворення та розподілу фонду коштів, що спрямовуються компанією на реалізацію заходів,

пов'язаних з функціонуванням системи управління персоналом. Але автор пропонує не ототожнювати поняття витрати на персонал з певними напрямками роботи з персоналом. Дана точка зору співпадає з думкою Т.О. Стрибулевича, який витрати, пов'язані з розрахунками з персоналом поділяє на дві групи: витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи [4, с.237].

На практиці аналіз витрат на оплату праці зводиться до аналізу формування та використання фонду заробітної плати. З точки зору Т.Н. Долініної оцінка ефективності використання фонду заробітної плати є необхідною для обґрунтування внутрішньофірмової політики оплати праці, що визначається сукупністю принципів встановлення рівня заробітної плати та принципів розробки систем оплати праці, адекватних умовам господарювання. Рівень оплати праці працівників організації повинен встановлюватися з урахуванням кон'юнктури ринку праці. Однак визначальну роль відіграють фінансові можливості організації [5, с.103]. С.І. Григашкіна під ефективністю заробітної плати як фактора трудової мотивації розуміє соціально-економічну категорію, що визначає взаємозв'язок розмірів заробітної плати з результатами праці та забезпечує міру відтворення робочої сили [6, с.148].

О.В.Лиходєдова стверджує, що в умовах ринкової економіки набуває актуальності розгляд витрат на персонал як інвестиції, оскільки: витрати на персонал спроможні приносити дохід підприємству або результат, що виявляється в інших сферах і опосередковано впливає на зміну основних економічних показників; цей процес передбачає досягнення певних цілей підприємства; вкладання капіталу в персонал має ризикований характер; можна спостерігати перетворення «людського капіталу» в інші форми. За такого підходу більш доцільною вважається не економія, а збільшення витрат на персонал як інвестицій, що в майбутньому принесуть прибуток підприємству. Їх скорочення, навпаки, призведе до негативних наслідків, втрати від яких перевищують обсяги витрат [4, с.240].

Отже, загальноприйняте визначення ефективності витрат на оплату праці можна представити як відношення результату, ефекту (продукції підприємства) від трудової діяльності до призначеної за його досягнення заробітної плати. Даний

показник прийнято називати зарплатовіддача. Такий підхід до визначення ефективності дає змогу виявити ступінь раціональності витрат на заробітну плату при створенні суспільного продукту й оцінити її стимулюючу роль. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб збільшення заробітної плати супроводжувалось поліпшенням виробничих показників.

Таку методику аналізу не можна визнати абсолютно точною, тому що вона не дає змогу повною мірою виявити ступінь ефективності заробітної плати. Чисельник формули розрахунку ефективності заробітної плати є результатом витрат, пов'язаних не тільки з оплатою праці, але із використанням засобів і предметів праці. Але, на думку А.А. Котвицького, визначена умова обмежує сферу застосування цього показника й вимагає подальшого пошуку більш досконалих критеріїв [7, с.125]. С.Б. Алферова також піддає критиці показник зарплатовіддача. На її думку, не встановлено яким чином визначаються витрати на оплату праці: чи виокремлюються тільки ті витрати, що мають відношення до обсягу виготовленої продукції, чи це витрачений фонд оплати праці за той період, в якому вироблена продукція [8, с.3].

Загальна методика розрахунку показників, що характеризують ефективність використання засобів на заробітну плату умовно включає чотири групи показників: пропорційності, зарплатомісткості, зарплатовіддачі та рентабельності (рис.1).

Перша група представлена коефіцієнтами: співвідношення темпу зростання обсягу виробництва, продукції товарів (робіт, послуг) і темпу зростання фонду заробітної плати та співвідношення між темпом зростання продуктивності праці і темпом зростання середньої заробітної плати. Коефіцієнти доцільно розраховувати двічі: виходячи з фонду заробітної плати, що включається у витрати на виробництво і реалізацію продукції (робіт, послуг) і із загального фонду заробітної плати.

До другої групи належать два показники, що характеризують зарплатомісткість виробництва продукції, товарів (робіт, послуг): питома вага фонду заробітної плати у витратах на виробництво продукції та питома вага фонду заробітної плати у вартості виробленої продукції.

До третьої групи відносяться чотири показники, які відповідають за величину результату, що припадає на 1 грн. фонду заробітної плати (від виробництва продукції, товарів (робіт, послуг), виручки від реалізації продукції, товарів (робіт, послуг), прибутку від реалізації продукції, товарів, чистого прибутку). Показники цієї групи, як і в першій, також доцільно розраховувати двічі.

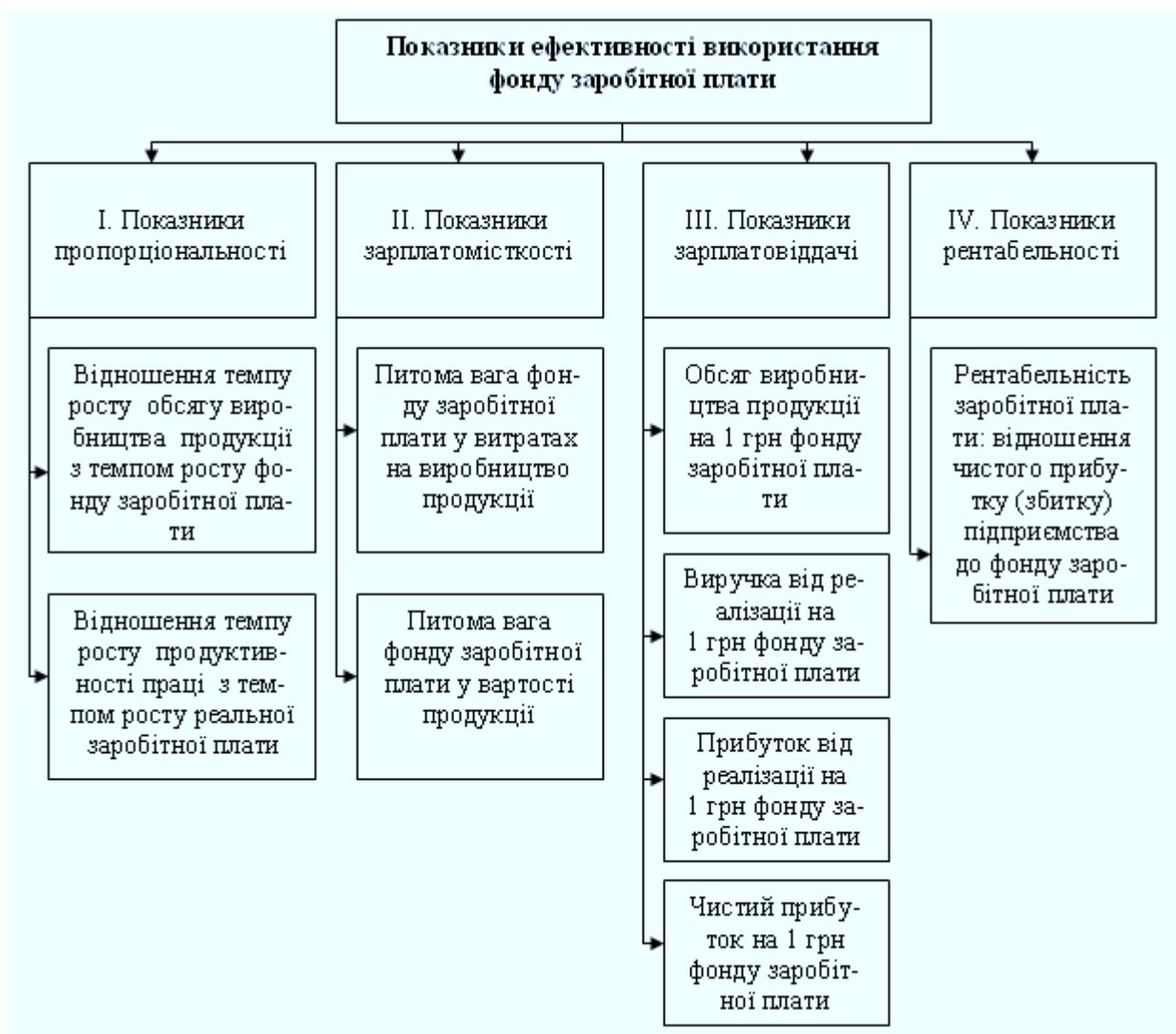


Рис.1 – Система показників ефективності використання фонду заробітної плати

Четверта група представлена одним показником рентабельності заробітної плати, який дозволяє оцінити рівень ефективності витрат на фонд оплати праці [5, с.99-100].

Як виходить з рис.1 практично ідентичними є наступні показники ефективності витрат на оплату праці: чистий прибуток на 1 грн. фонду заробітної плати та рівень рентабельності заробітної плати.

Також до недоліків вказаної класифікації відноситься відсутність показників співставлення результатів праці із тією частиною витрат на оплату праці, яка безпосередньо виплачується за виконану роботу – мається на увазі тарифна або основна заробітна плата. Як відомо, саме пряма заробітна плата на відміну від додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат обумовлює виконання основної функції заробітної плати – стимулюючої, яка полягає у встановленні залежності її розміру від кількості її якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Тому збільшення частки основної заробітної плати у витратах на оплату праці є важливою умовою підвищення мотивації до праці і, як наслідок, підвищення її ефективності.

Як результат, на нашу думку, необхідно показники співставлення прибутку підприємства і витрат на оплату праці перенести до групи показників рентабельності; вилучити із класифікації показники ефективності праці дубльований показник чистий прибуток на 1 грн. фонду заробітної плати; модифікувати показники зарплатовіддачі, замінивши фонд заробітної плати на фонд основної (тарифної) заробітної плати. Модифікація показників ефективності витрат на оплату праці наведена на рис.2.

Зниження рівня зарплатомісткості на підприємстві це позитивний результат, який призводить до підвищення ефективності діяльності підприємства і, в тому числі, до підвищення рентабельності витрат на оплату праці. Але існує і зворотна дія низького рівня зарплатомісткості продукції (не враховуючи макроекономічного ефекту – зниження суспільного попиту). Низький рівень зарплатомісткості продукції, в кінцевому разі, знижує рівень ефективності праці, оскільки у підприємця відсутні економічні мотиви до інвестування у механізацію і автоматизацію праці.

С.І. Григашкіна при комплексному підході до визначення ефективності заробітної плати окрім економічного аспекту, враховує ще й соціальний, що відображає рівень відтворення робочої сили працівника підприємства і характеризує те, як заробітна плата співвідноситься з мінімальною оплатою праці. [6, с.148]

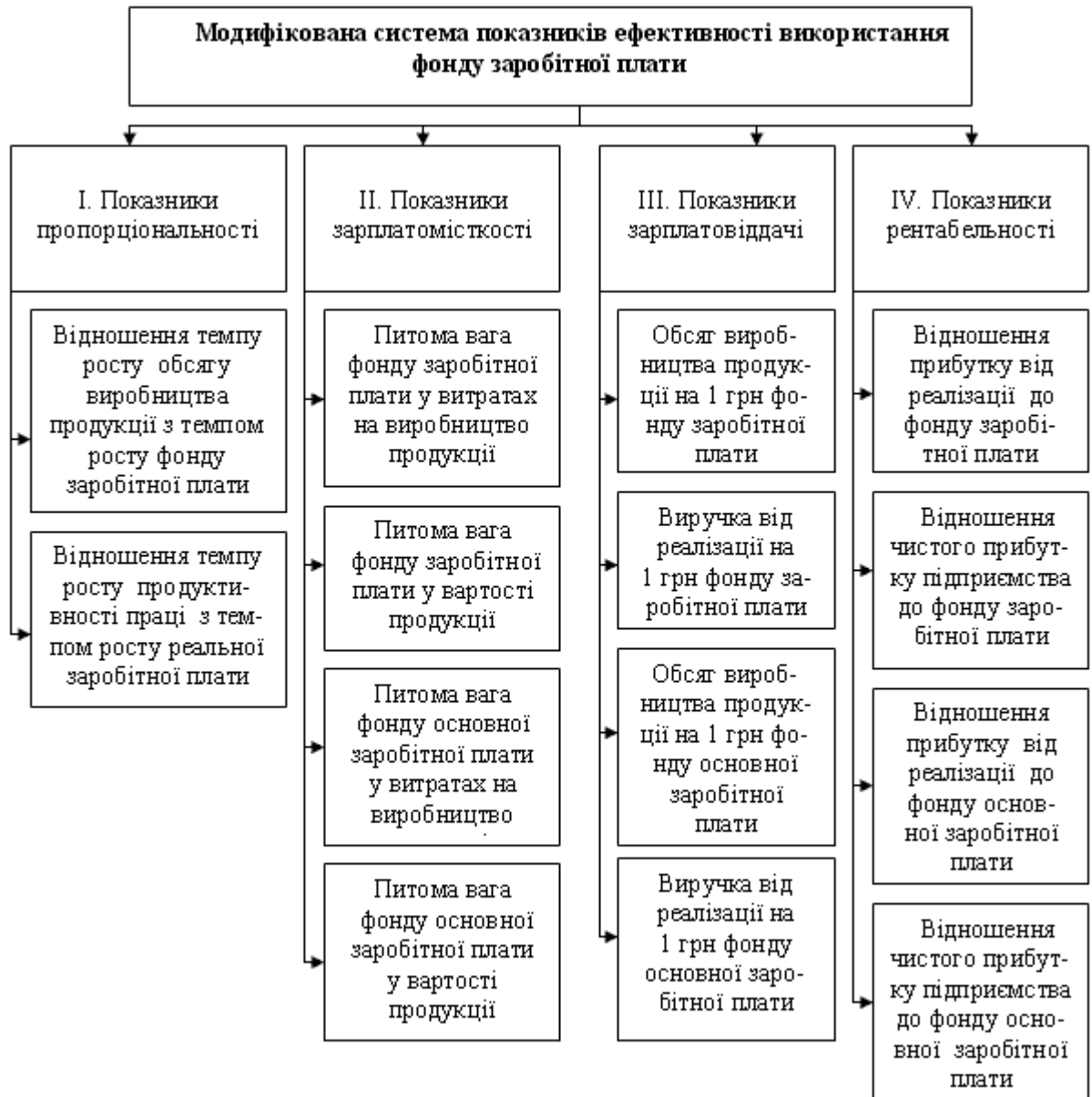


Рис.2 – Модифікована система показників ефективності використання фонду заробітної плати

Отже, з позицій працівника, конкурентоспроможність заробітної плати оцінюється за наступними показниками: по-перше, співвідношення середньої заробітної плати по підприємству до середньої заробітної плати у відповідній галузі (даний коефіцієнт показує, наскільки у вигідному (при значенні < 1) чи невигідному

(при значенні > 1) становищі за рівнем оплати праці перебуває працівник у ситуації, що склалася в середньому по галузі щодо оплати праці); по-друге: співвідношення середньої заробітної плати із соціальними стандартами (даний показник характеризує рівень матеріального забезпечення в порівнянні із встановленими державними стандартами й обумовлений ефективністю при відповідності критерію ≥ 2). Наприклад, середньомісячна заробітна плата ПАТ «Одескабель» (4536 грн.) в 1,7 рази перевищує значення даного показника по кабельній промисловості (2657 грн.) та в 4,5 рази мінімальну заробітну плату, що підтверджує високий рівень конкурентоспроможності заробітної плати даного підприємства [9, с.44].

Висновки і перспективи подальших розробок. Можна констатувати, що застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивної праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни, виникнення соціально-трудова конфліктів між працівниками і роботодавцем, негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства. Тому оцінка ефективності використання фонду заробітної плати є необхідною для обґрунтування внутрішньофірмової політики оплати праці. Проте визначальну роль відіграють фінансові можливості підприємства.

Отже, в сучасних умовах ринкових перетворень для підтримки високого рівня конкурентного статусу підприємства одним із першочергових завдань постає питання оцінки ефективності заробітної плати. Адже дана методика визначає, які функції, обов'язки трудових процесів треба змінити, щоб отримати від працівників максимальну віддачу. Також дозволяє спланувати шляхи мінімізації слабких сторін працівників, розкрити вузькі місця роботи підрозділу (відділу) та виробництва у цілому.

Подальшими перспективами досліджень виступає розробка методичного апарату аналізу ефективності витрат на оплату праці та проведення розрахунків з використанням розробленої методики на прикладі кількох підприємств.

ЛІТЕРАТУРА

1.Боянова О. В. Формирование технологии и классификация затрат на оплату труда в учетно-аналитической системе управления / О. В. Баянова // Управленец. – 2011. – № 9/10. – С. 38-43.

2. Шевчук Л. П. Інформаційні технології контролю заробітної плати шляхом формування мережевого бухгалтерського обліку / Л. П. Шевчук, А. А. Шевчук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. Т.1. – С.101-106.
3. Горелова Л. В., Гордеев С. Е. Инновационные подходы к управлению затратами на персонал в организации / Л. В. Горелова, С. Е. Гордеев // Вестник Екатеринбургского Института. – 2010. – №1(9). – С.4-8.
4. Лиходєдова О.В. Витрати на персонал та їх оптимізація в умовах ринку / О. В. Лиходєдова // Торгівля і ринок. Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 30, Т.1 – С.236-242.
5. Долинина Т. Н. Оценка эффективности использования фонда заработной платы / Т. Н. Долинина // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2008. – № 23. – С. 98-103.
6. Григашкина С. И. Методика оценки эффективности заработной платы / С. И. Григашкина // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 322. – С.148-152.
7. Гамова О. В. Методичні засади кількісної оцінки ефективності оплати праці на промисловому підприємстві / О. В. Гамова // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – № 3. – С.125-126.
8. Алферова С. Б. Обобщенная оценка экономической эффективности трудовых затрат / С.Б. Алферова // Наука ЮУрГУ. Секция экономики, управления и права: материалы 63-й научн. конф. / отв. за вып. С.Д. Ваулин; Юж. – Урал. гос. ун-т. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. – Т. 1. – С.3-5.
9. Дороніна О.А. Напрями удосконалення системи оплати праці як складова кадрової політики підприємства / О.А. Дороніна // Вісник ДДФА: Економічні науки. – 2010. – №2. – С.41-46.

Резюме

У статті досліджуються питання ефективності використання витрат на оплату праці. Наведено критичний аналіз теоретичних підходів щодо витрат на оплату праці. Представлена модифікована автором систему аналітичних показників. Обґрунтована особлива значимість показника зарплатовіддачі основної заробітної плати

В статье исследуются вопросы эффективности использования затрат на оплату труда. Приводится критический анализ теоретических подходов к расходам на оплату труда. Представлена модифицированная автором система аналитических показателей. Обоснована особая значимость показателя зарплатоотдачи основной заработной платы.

The questions of the efficient use of labour costs are studied. The critical analysis of theoretical approaches connecting with labour costs is presented. The system of the analytical parameters is modified by the author. A special emphasis of output-basic wages ratio is substantiated.

УДК 334.716:331.2

Сукач О.О.

Одеський національний економічний університет

ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Ключові слова: оплата праці, ефективність витрат на оплату праці, зарплатовіддача, зарплатомісткість.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах посилення конкуренції великого значення набуває підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Як відомо, високий рівень конкурентоспроможності підприємства є наслідком підвищення ефективності його діяльності. Ефективність діяльності підприємства визначається ефективністю використання окремих видів ресурсів підприємства і капіталу загалом. Трудові ресурси є, безумовно, визначальним видом ресурсів підприємства, ресурсом від ефективності використання якого й залежить рівень конкурентоспроможності підприємства.

Витрати на оплату праці виокремлюються від інших видів витрат підприємства. З однієї сторони, витрати на оплату праці, як і всі інші види витрат, підприємство намагається знизити. Тому що зростання витрат на оплату праці призводить до росту собівартості продукції і, як наслідок, зменшення прибутку підприємства. З іншої сторони, зростання витрат на оплату праці призводить до зростання відрахувань в державний бюджет та фонди загальнообов'язкового соціального страхування, а також покращує рівень доходів та якість життя населення країни. Оплата праці виконує функцію стимулювання робітників до праці, підвищуючи витрати на оплату праці підприємство стимулює робітників до підвищення їх продуктивності праці. А висновки про ефективність використання фонду заробітної плати можуть бути отримані саме на основі вивчення динаміки системи економічних показників ефективності витрат на оплату праці.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Останнім часом з'явилась низка наукових публікацій з проблем аналізу даного питання таких авторів, як Т.М. Долініна, О.В. Гамова, А.С. Богачев, Л.С. Лісогор, Л.П. Шевчук, О.А. Грішнова, І.В. Саух, О.А. Дороніна, А.В. Калина, І. Лаптій, Я.В. Ромусік,

М.В. Семикіна, Л.В. Синяєва, А.С. Струп, Л.П. Шевчук та ін. Вищеназваними авторами більшу увагу приділено саме загальній організації процесів управління заробітною платою, що підтверджує актуальність дослідження ефективності витрат на оплату праці.

Мета статті – критичний аналіз та наукове обґрунтування системи показників ефективності витрат на оплату праці на промислових підприємствах.

Виклад основного матеріалу. Наразі вчені-економісти по-різному використовують термінологію при дослідженні витрат на оплату праці. Так, В.Е. Керімов пропонує поняття «витрати на заробітну плату», а на думку Т.П. Карпової, їх слід називати «затратами на робочу силу». При цьому В.Б. Івашкевич і Л.В.Попова акцентують увагу на визначенні «витрати на оплату праці».

У своїх дослідженнях О.Є. Ніколаєва, С.І. Пополяків, А.Д. Шеремет застосовують термін «трудові витрати», а М.Г. Сапожнікова – «виплати працівникам». Зарубіжні вчені пропонують терміни «вартість праці» (З. Рахман), «витрати на робочу силу» (К. Друрі) і «витрати на заробітну плату» (Р.Н. Антоні). Економічна теорія розглядає категорію «трудові видатки» як загальний грошовий дохід, отриманий працівником за свою працю [1, с.38, 40]. В свою чергу, Л.П. Шевчук наводить поняття «кошти на оплату праці» – обігові кошти, сформовані від різних джерел, що будуть використані на покриття витрат, пов'язаних із виплатою офіційної заробітної плати, включаючи податкове навантаження на підприємство у вигляді сплати єдиного соціального внеску та сприятимуть соціальному захисту працівників [2, с.102].

Л.В. Горелова та С.Є. Гордєєв розглядають дану проблематику в більш широкому варіанті: «Витрати організації на персонал – це основне джерело відшкодування сукупних витрат на відтворення робочої сили, що представляють суму винагород у грошовій і натуральній формах за виконану роботу та додаткові витрати організації на користь працівників протягом року» [3, с.4]. А.Ф. Лисков також виокремлює наведений термін й трактує як відносини з приводу утворення та розподілу фонду коштів, що спрямовуються компанією на реалізацію заходів,

пов'язаних з функціонуванням системи управління персоналом. Але автор пропонує не ототожнювати поняття витрати на персонал з певними напрямками роботи з персоналом. Дана точка зору співпадає з думкою Т.О. Стрибулевича, який витрати, пов'язані з розрахунками з персоналом поділяє на дві групи: витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи [4, с.237].

На практиці аналіз витрат на оплату праці зводиться до аналізу формування та використання фонду заробітної плати. З точки зору Т.Н. Долініної оцінка ефективності використання фонду заробітної плати є необхідною для обґрунтування внутрішньфірмової політики оплати праці, що визначається сукупністю принципів встановлення рівня заробітної плати та принципів розробки систем оплати праці, адекватних умовам господарювання. Рівень оплати праці працівників організації повинен встановлюватися з урахуванням кон'юнктури ринку праці. Однак визначальну роль відіграють фінансові можливості організації [5, с.103]. С.І. Григашкіна під ефективністю заробітної плати як фактора трудової мотивації розуміє соціально-економічну категорію, що визначає взаємозв'язок розмірів заробітної плати з результатами праці та забезпечує міру відтворення робочої сили [6, с.148].

О.В.Лиходєдова стверджує, що в умовах ринкової економіки набуває актуальності розгляд витрат на персонал як інвестиції, оскільки: витрати на персонал спроможні приносити дохід підприємству або результат, що виявляється в інших сферах і опосередковано впливає на зміну основних економічних показників; цей процес передбачає досягнення певних цілей підприємства; вкладання капіталу в персонал має ризикований характер; можна спостерігати перетворення «людського капіталу» в інші форми. За такого підходу більш доцільною вважається не економія, а збільшення витрат на персонал як інвестицій, що в майбутньому принесуть прибуток підприємству. Їх скорочення, навпаки, призведе до негативних наслідків, втрати від яких перевищують обсяги витрат [4, с.240].

Отже, загальноприйняте визначення ефективності витрат на оплату праці можна представити як відношення результату, ефекту (продукції підприємства) від трудової діяльності до призначеної за його досягнення заробітної плати. Даний

показник прийнято називати зарплатовіддача. Такий підхід до визначення ефективності дає змогу виявити ступінь раціональності витрат на заробітну плату при створенні суспільного продукту й оцінити її стимулюючу роль. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб збільшення заробітної плати супроводжувалось поліпшенням виробничих показників.

Таку методику аналізу не можна визнати абсолютно точною, тому що вона не дає змогу повною мірою виявити ступінь ефективності заробітної плати. Чисельник формули розрахунку ефективності заробітної плати є результатом витрат, пов'язаних не тільки з оплатою праці, але із використанням засобів і предметів праці. Але, на думку А.А. Котвицького, визначена умова обмежує сферу застосування цього показника й вимагає подальшого пошуку більш досконалих критеріїв [7, с.125]. С.Б. Алферова також піддає критиці показник зарплатовіддача. На її думку, не встановлено яким чином визначаються витрати на оплату праці: чи виокремлюються тільки ті витрати, що мають відношення до обсягу виготовленої продукції, чи це витрачений фонд оплати праці за той період, в якому вироблена продукція [8, с.3].

Загальна методика розрахунку показників, що характеризують ефективність використання засобів на заробітну плату умовно включає чотири групи показників: пропорційності, зарплатомісткості, зарплатовіддачі та рентабельності (рис.1).

Перша група представлена коефіцієнтами: співвідношення темпу зростання обсягу виробництва, продукції товарів (робіт, послуг) і темпу зростання фонду заробітної плати та співвідношення між темпом зростання продуктивності праці і темпом зростання середньої заробітної плати. Коефіцієнти доцільно розраховувати двічі: виходячи з фонду заробітної плати, що включається у витрати на виробництво і реалізацію продукції (робіт, послуг) і із загального фонду заробітної плати.

До другої групи належать два показники, що характеризують зарплатомісткість виробництва продукції, товарів (робіт, послуг): питома вага фонду заробітної плати у витратах на виробництво продукції та питома вага фонду заробітної плати у вартості виробленої продукції.

До третьої групи відносяться чотири показники, які відповідають за величину результату, що припадає на 1 грн. фонду заробітної плати (від виробництва продукції, товарів (робіт, послуг), виручки від реалізації продукції, товарів (робіт, послуг), прибутку від реалізації продукції, товарів, чистого прибутку). Показники цієї групи, як і в першій, також доцільно розраховувати двічі.

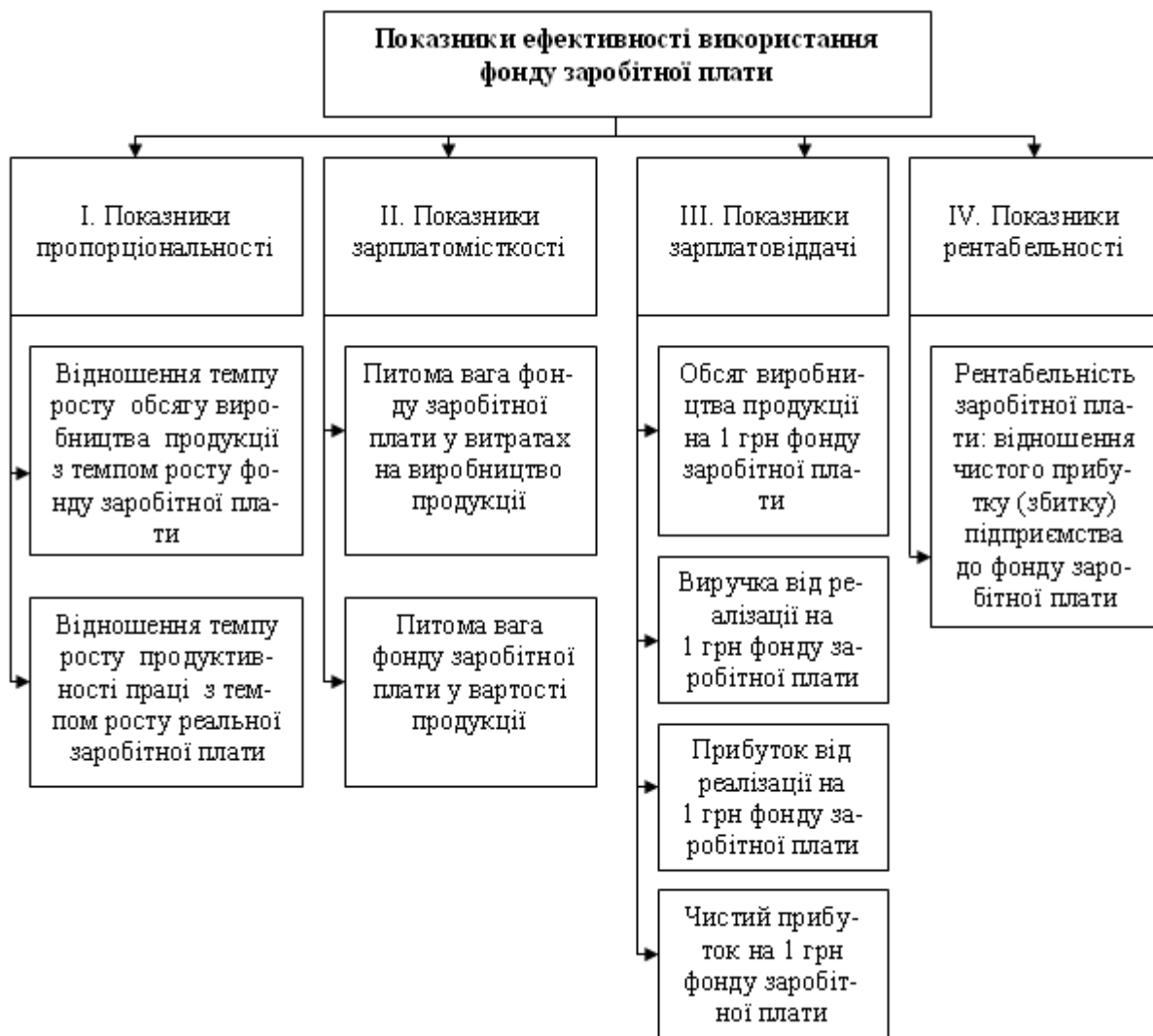


Рис.1 – Система показників ефективності використання фонду заробітної плати

Четверта група представлена одним показником рентабельності заробітної плати, який дозволяє оцінити рівень ефективності витрат на фонд оплати праці [5, с.99-100].

Як виходить з рис.1 практично ідентичними є наступні показники ефективності витрат на оплату праці: чистий прибуток на 1 грн. фонду заробітної плати та рівень рентабельності заробітної плати.

Також до недоліків вказаної класифікації відноситься відсутність показників співставлення результатів праці із тією частиною витрат на оплату праці, яка безпосередньо виплачується за виконану роботу – мається на увазі тарифна або основна заробітна плата. Як відомо, саме пряма заробітна плата на відміну від додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат обумовлює виконання основної функції заробітної плати – стимулюючої, яка полягає у встановленні залежності її розміру від кількості її якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Тому збільшення частки основної заробітної плати у витратах на оплату праці є важливою умовою підвищення мотивації до праці і, як наслідок, підвищення її ефективності.

Як результат, на нашу думку, необхідно показники співставлення прибутку підприємства і витрат на оплату праці перенести до групи показників рентабельності; вилучити із класифікації показники ефективності праці дубльований показник чистий прибуток на 1 грн. фонду заробітної плати; модифікувати показники зарплатовіддачі, замінивши фонд заробітної плати на фонд основної (тарифної) заробітної плати. Модифікація показників ефективності витрат на оплату праці наведена на рис.2.

Зниження рівня зарплатомісткості на підприємстві це позитивний результат, який призводить до підвищення ефективності діяльності підприємства і, в тому числі, до підвищення рентабельності витрат на оплату праці. Але існує і зворотна дія низького рівня зарплатомісткості продукції (не враховуючи макроекономічного ефекту – зниження суспільного попиту). Низький рівень зарплатомісткості продукції, в кінцевому разі, знижує рівень ефективності праці, оскільки у підприємця відсутні економічні мотиви до інвестування у механізацію і автоматизацію праці.

С.І. Григашкіна при комплексному підході до визначення ефективності заробітної плати окрім економічного аспекту, враховує ще й соціальний, що відображає рівень відтворення робочої сили працівника підприємства і характеризує те, як заробітна плата співвідноситься з мінімальною оплатою праці. [6, с.148]

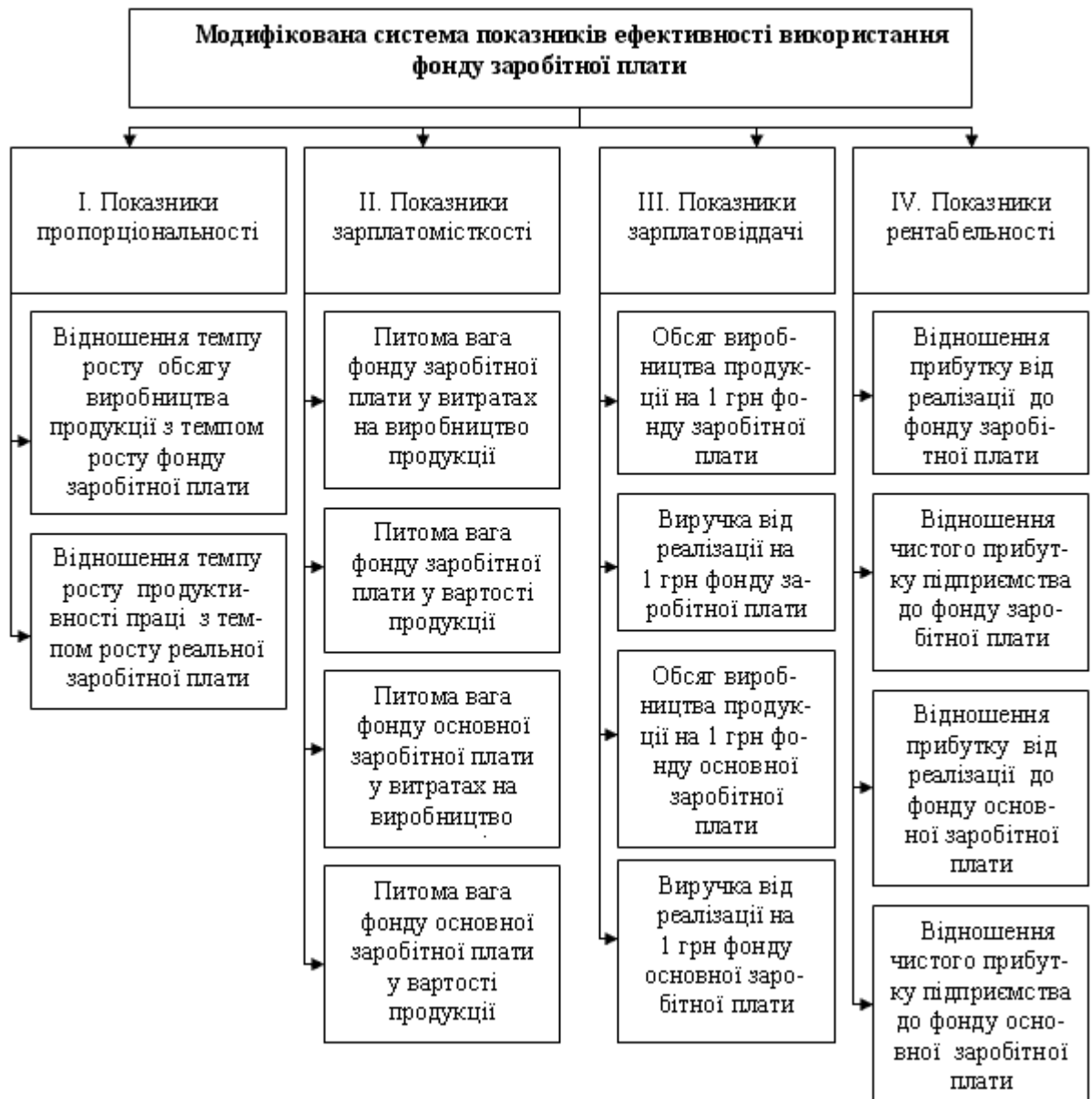


Рис.2 – Модифікована система показників ефективності використання фонду заробітної плати

Отже, з позицій працівника, конкурентоспроможність заробітної плати оцінюється за наступними показниками: по-перше, співвідношення середньої заробітної плати по підприємству до середньої заробітної плати у відповідній галузі (даний коефіцієнт показує, наскільки у вигідному (при значенні < 1) чи невигідному

(при значенні > 1) становищі за рівнем оплати праці перебуває працівник у ситуації, що склалася в середньому по галузі щодо оплати праці); по-друге: співвідношення середньої заробітної плати із соціальними стандартами (даний показник характеризує рівень матеріального забезпечення в порівнянні із встановленими державними стандартами й обумовлений ефективністю при відповідності критерію ≥ 2). Наприклад, середньомісячна заробітна плата ПАТ «Одескабель» (4536 грн.) в 1,7 рази перевищує значення даного показника по кабельній промисловості (2657 грн.) та в 4,5 рази мінімальну заробітну плату, що підтверджує високий рівень конкурентоспроможності заробітної плати даного підприємства [9, с.44].

Висновки і перспективи подальших розробок. Можна констатувати, що застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивної праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни, виникнення соціально-трудова конфліктів між працівниками і роботодавцем, негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства. Тому оцінка ефективності використання фонду заробітної плати є необхідною для обґрунтування внутрішньофірмової політики оплати праці. Проте визначальну роль відіграють фінансові можливості підприємства.

Отже, в сучасних умовах ринкових перетворень для підтримки високого рівня конкурентного статусу підприємства одним із першочергових завдань постає питання оцінки ефективності заробітної плати. Адже дана методика визначає, які функції, обов'язки трудових процесів треба змінити, щоб отримати від працівників максимальну віддачу. Також дозволяє спланувати шляхи мінімізації слабких сторін працівників, розкрити вузькі місця роботи підрозділу (відділу) та виробництва у цілому.

Подальшими перспективами досліджень виступає розробка методичного апарату аналізу ефективності витрат на оплату праці та проведення розрахунків з використанням розробленої методики на прикладі кількох підприємств.

ЛІТЕРАТУРА

1.Боянова О. В. Формирование технологии и классификация затрат на оплату труда в учетно-аналитической системе управления / О. В. Баянова // Управленец. – 2011. – № 9/10. – С. 38-43.

2. Шевчук Л. П. Інформаційні технології контролю заробітної плати шляхом формування мережевого бухгалтерського обліку / Л. П. Шевчук, А. А. Шевчук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. Т.1. – С.101-106.
3. Горелова Л. В., Гордеев С. Е. Инновационные подходы к управлению затратами на персонал в организации / Л. В. Горелова, С. Е. Гордеев // Вестник Екатеринбургского Института. – 2010. – №1(9). – С.4-8.
4. Лиходєдова О.В. Витрати на персонал та їх оптимізація в умовах ринку / О. В. Лиходєдова // Торгівля і ринок. Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 30, Т.1 – С.236-242.
5. Долинина Т. Н. Оценка эффективности использования фонда заработной платы / Т. Н. Долинина // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2008. – № 23. – С. 98-103.
6. Григашкина С. И. Методика оценки эффективности заработной платы / С. И. Григашкина // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 322. – С.148-152.
7. Гамова О. В. Методичні засади кількісної оцінки ефективності оплати праці на промисловому підприємстві / О. В. Гамова // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – № 3. – С.125-126.
8. Алферова С. Б. Обобщенная оценка экономической эффективности трудовых затрат / С.Б. Алферова // Наука ЮУрГУ. Секция экономики, управления и права: материалы 63-й научн. конф. / отв. за вып. С.Д. Ваулин; Юж. – Урал. гос. ун-т. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. – Т. 1. – С.3-5.
9. Дороніна О.А. Напрями удосконалення системи оплати праці як складова кадрової політики підприємства / О.А. Дороніна // Вісник ДДФА: Економічні науки. – 2010. – №2. – С.41-46.

Резюме

У статті досліджуються питання ефективності використання витрат на оплату праці. Наведено критичний аналіз теоретичних підходів щодо витрат на оплату праці. Представлена модифікована автором систему аналітичних показників. Обґрунтована особлива значимість показника зарплатовіддачі основної заробітної плати.

В статье исследуются вопросы эффективности использования затрат на оплату труда. Приводится критический анализ теоретических подходов к расходам на оплату труда. Представлена модифицированная автором система аналитических показателей. Обоснована особая значимость показателя зарплатоотдачи основной заработной платы.

The questions of the efficient use of labour costs are studied. The critical analysis of theoretical approaches connecting with labour costs is presented. The system of the analytical parameters is modified by the author. A special emphasis of output-basic wages ratio is substantiated.