

Механізм стимулювання виробничої діяльності за кінцевими результатами роботи промислового підприємства

У статті досліджено механізм стимулювання виробничої діяльності за кінцевими результатами роботи промислового підприємства, розглянуто системи визначення величини коштів, що спрямовуються на оплату праці, засновані на врахуванні кінцевих результатів праці підприємства, наведено метод визначення розрахункової величини фонду заробітної плати.

In the article the mechanism of stimulation of production activity is explored after the eventual job performances of industrial enterprise, the systems of determination of size of facilities, that head for payment of labor are considered, based on the account of eventual results of labor of enterprise, the method of determination of calculation size of wage-fund is resulted.

Ключові слова: заробітна плата, доходи, витрати.

Вступ. Головним фактором підвищення дієвості стимулювання праці на сучасному етапі розвитку економіки є матеріальна зацікавленість працівників у результатах праці, що полягає у збільшенні частки заробітної плати в структурі доходів населення. Проте в сучасних умовах існуючий стан розподілу доходів населення на заробітну плату і невиробничі надходження вказує на скорочення рівня заробітної плати в загальному обсязі доходів населення, що відображає зниження її ролі в стимулюванні виробничої діяльності.

Постановка завдання. Незважаючи на прийняття за останні роки в Україні великої кількості законодавчих та нормативних актів, дотепер система оплати і стимулювання праці в ринкових умовах є недосконалою і потребує розробки нових методичних основ щодо створення механізму стимулювання виробничої діяльності з врахуванням сучасних умов господарювання. Прийняті законодавчі акти та інструктивно-методичні матеріали з питань регулювання витрат на заробітну плату містять значну кількість протиріч. Залишаються невизначеними найважливіші категорії і поняття, що не відповідають загальноприйнятим науковим положенням.

Дослідженню проблем оплати і стимулювання праці приділяли увагу: Д. Богиня, В. Данюк, В. Черняк, А. Чухно, В. Шамота. Разом з тим, дотепер

система стимулювання праці в ринкових умовах концептуально не визначена і вимагає подальшої розробки. Актуальність і недостатня розробленість проблеми стимулювання виробничої діяльності обумовили вибір теми статті.

Результати. Однією з основних умов підвищення ефективності виробничої діяльності є забезпечення залежності заробітної плати від результатів економічної діяльності. Запровадження механізму симулювання заснованого на урахуванні кінцевих результатів діяльності в ринкових умовах має ряд особливостей, що були сформульовані при визначенні принципів організації оплати праці. Серед основних вимог та обмежень застосування даного механізму слід відмітити: по-перше, втілення регулювання оплати праці у зв'язку з кінцевими результатами може здійснюватися тільки до певної межі, по-друге, втілення даного механізму не завжди супроводжується зберіганням більш високих темпів росту продуктивності праці над темпами росту заробітної плати. Складена ситуація вимагає розробки механізму стимулювання виробничої діяльності персоналу з урахуванням даних вимог.

В економічно розвинутих країнах використовуються різні системи визначення величини коштів, що спрямовуються на оплату праці, заснованих на врахуванні кінцевих результатів праці підприємства. Широко відомі практичні експерименти із впровадження різних систем заробітної плати для забезпечення взаємозв'язку оплати праці і трудового внеску в кінцеві результати господарської діяльності підприємств. Наслідком цих експериментів стало загальне застосування нормативного методу формування фонду заробітної плати, що забезпечував необхідний зв'язок показників. Разом з тим розглянутому методу формування фонду оплати праці були притаманні деякі недоліки. Застосовувані нормативи устанавлювалися від досягнутого рівня виробництва і не мали економічного обґрунтування, тобто не відповідали дійсним умовам різних виробництв, були суб'єктивними. Відсутність якісних, перевірених на практиці методичних рекомендацій і наукових методичних розробок з даної проблеми приводила до того, що на практиці здійснювалися постійні коректування фонду заробітної плати в наслідок нестабільності планових завдань, що сприяло виникненню диспропорцій між мірою праці і мірою його оплати. У такому вигляді нормативний метод не може забезпечити об'єктивний стимулюючий вплив на підвищення рівня заробітної плати і продуктивності праці. Незважаючи на відзначені недоліки, більш ефективного методу, ніж нормативний, у даний час не існує.

Нормативний метод має два різновиди – рівневий та прирістний. Рівневий метод полягає у встановленні такої залежності, при якій величина витрат коштів на заробітну плату змінюється відповідно до прийнятого співвідношення темпів росту заробітної плати і продуктивності праці, що забезпечує повний взаємозв'язок між обсягом випуску продукції і фондом оплати праці. Основну методичну складність при даному методі формування фонду оплати праці викликає обґрунтування нормативу зарплатомісткості продукції.

На відміну від рівневого прирістний метод ґрунтується на встановленні залежності, при якій збільшення фонду оплати праці відбувається уповільненими темпами в порівнянні з темпами росту обсягу випущеної продукції, що досягається застосуванням коригувальних коефіцієнтів. Прирістний метод формування фонду оплати праці має ряд недоліків, найбільш істотними з яких є наступні: 1) величина планового фонду оплати праці залежить від його базисного рівня; 2) відсутня зацікавленість у підвищенні продуктивності праці стосовно базисного рівня; 3) витратність у формуванні фонду оплати праці.

Основною умовою раціонального ведення виробничо-господарської діяльності підприємств у сучасних умовах господарювання повинно бути формування обсягу коштів, які спрямовуються на оплату праці, з урахуванням кінцевих результатів виробництва. Матеріальним втіленням результатів діяльності підприємства є вироблений продукт у формі споживчої вартості, що визначає застосування натурального випуску продукції, як показника оцінки результативності виробничо-господарської діяльності. При цьому в умовах товарно-грошових відносин кінцеві результати діяльності підприємства у свою чергу залежать як від обсягів зробленого продукту, так і його ціни.

В даний час використання натуральних вимірників набуває особливого значення. Це зумовлене тим, що конкретні потреби суспільства можуть бути задоволені тільки при збільшенні товарної маси створюваного продукту, вимірюваного саме в натурально-речовинній формі. Крім того, в умовах конкуренції формування ціни на товар залежить від співвідношення попиту на товар і його пропозиції. Можливості збільшення ціни на продукцію обмежені твердою ціновою конкуренцією ринку, тому основним фактором підвищення доходу підприємця має бути збільшення натурального випуску продукції у визначених границях впливу цін.

У той же час, необхідність використання вартісних вимірників зумовлена розвитком і підвищенням значення товарно-грошових відносин у сучасній системі господарства, учасниками яких є підприємства і підприємці як самостійно господарюючі суб'єкти. Це призводить до посилення відносної економічної незалежності підприємців і підвищення ролі вартісних категорій у формуванні й оцінці результатів їхньої діяльності.

У вирішенні проблеми удосконалювання системи оплати праці істотного значення набуває ефективне використання підприємствами джерел власних коштів. При цьому важлива роль приділяється оцінці і визначенню величини коштів, які спрямовуються на оплату праці, виходячи з фінансових можливостей підприємства. До числа визначальних критеріїв можуть бути віднесені темпи росту обсягів виробництва, виражені в діючих цінах, і фонду оплати праці.

Незважаючи на застосування різних методик, формування фонду оплати праці належного взаємозв'язку аналізованих показників, що є важливими критеріями оцінки ефективності виробництва, не забезпечено. Усе це вимагає розробки науково-обґрунтованих методів, що забезпечують прямий взаємозв'язок коштів, що спрямовуються на оплату праці, і обсягів виробництва, з урахуванням основних принципів раціональної організації оплати праці і вимог забезпечення ефективності виробництва адекватних ринковим умовам господарювання.

Як зазначалось вище базисна величина фонду заробітної плати відображає необхідну суму коштів у складі витрат, яка направляється на оплату праці працівників за базисного рівня випуску продукції. Поточні зміни в обсязі виробництва вимагають відповідних змін величини базисного фонду заробітної плати. Розподіл витрат по фонду заробітної плати на умовно-постійні і змінні зумовлює різні темпи їхньої зміни в залежності від обсягів виробництва. Такий поділ витрат на змінні і постійні є умовним, так фінансові витрати можуть мати неоднаковий характер зміни за різних виробничих умов. При цьому віднесення конкретного виду витрат до постійних чи змінних буде залежати, насамперед, від двох факторів: тривалості періоду часу, розглянутого для ухвалення рішення і подільності виробничих факторів. Крім того, зміна деяких зовнішніх і внутрішніх факторів виробництва може призводити до зміни величин постійних і змінних витрат. Тому в короткострокові періоди на незначних інтервалах часу зміни обсягу виробництва, умовно-постійні і змінні витрати

будуть змінюватися східчасто. У зв'язку з цим графічне зображення постійних і змінних витрат у вигляді прямих ліній є дуже умовним представленням реального характеру зміни даних витрат від обсягів виробництва. Однак, даний підхід може бути використаний при формуванні фонду заробітної плати з урахуванням зміни обсягів виробництва продукції.

Величину розрахункового фонду заробітної плати можна визначити за формулою:

$$\Phi ЗП_{розр.} = \Phi ЗП_{пер} \left(1 + \frac{\Delta Q}{Q_{баз}}\right) + \Phi ЗП_{пост} = \Phi ЗП_{баз} \left(1 + \frac{\Phi ЗП_{пер} \Delta Q}{\Phi ЗП_{баз} Q_{баз}}\right) = \Phi ЗП_{баз} \left(1 + \gamma_{пер} \frac{\Delta Q}{Q_{баз}}\right), \quad (1)$$

де $\Phi ЗП_{розр.}$ - розрахунковий фонд заробітної плати;

$\Phi ЗП_{пер}$ - змінна частина базисного фонду заробітної плати;

$\Phi ЗП_{пост}$ - постійна частина базисного фонду заробітної плати;

$\gamma_{пер}$ - частка змінної частини фонду заробітної плати в базисній величині;

ΔQ - приріст обсягу виробництва;

$Q_{баз}$ - базисний обсяг виробництва.

Розглядаючи фонд заробітної плати, як витрати підприємця на оплату виконаної роботи, вимірником обсягу виробництва може служити натуральний випуск продукції або її трудомісткість. Застосування показника трудомісткості продукції є доцільним для підприємств із змінною номенклатурою випуску продукції або тривалим циклом виробництва. Це дозволяє об'єктивно і більш точно оцінити обсяг випуску продукції. Таким чином, розрахунковий фонд заробітної плати визначається як сума коштів змінної його частини, скоректованої на ріст обсягу виробництва, і умовно-постійної частини оплати праці. У цілому дана схема може застосовуватися для визначення розрахункового фонду заробітної плати.

Застосування наведеного методу визначення розрахункової величини фонду заробітної плати припускає наявність даних про величину постійних і змінних витрат, розрахунок яких може бути здійснений на основі їхньої класифікації. При класифікації витрат фонду заробітної плати необхідно враховувати існування великого числа видів виплат змішаного типу, які можуть носити в одних випадках постійний, в інших змінний характер. Зокрема, виплати понад передбачені законодавством норми можна розглядати як пов'язані з обсягом випуску продукції, тобто як змінні, а також як стабільні

виплати при дотриманні вихідних умов.

Класифікація витрат на умовно-постійні і змінні звичайно ускладнена, тому що найчастіше той самий вид витрат у різних умовах може виявлятися неоднаковим щодо зміни обсягу виробництва. Наприклад, заробітна плата допоміжних робітників, у залежності від місця виникнення, може носити змінний чи постійний характер. З тієї ж точки зору недоцільним є розмежування витрат на оплату праці на умовно-постійну і умовно-змінну частину за поділом робітників на працюючих за відрядними системами оплати праці і за часовими. Звичайно, розмежування витрат на умовно-постійні і змінні, а також їхній роздільний облік, може бути об'єктивно здійснений тільки за місцем їхнього виникнення. У практиці роботи українських підприємств даний метод практично не застосовується, що викликає необхідність подальшого дослідження витрат за фондом заробітної плати і їхньої класифікації з метою вироблення механізму управління процесом формування окремих елементів.

Разом з тим частку змінної частини фонду заробітної плати можна визначити з використанням інших методів класифікації витрат на умовно-постійні і змінні, які дозволяють, наприклад, розрахувати необхідну величини витрат у загальній сумі з урахуванням виявлення тенденцій їхньої зміни при зростанні обсягів виробництва. Такі методи є менш точними, ніж система обліку умовно-постійних і змінних витрат за місцем виникнення.

Існує кілька методів поділу витрат на умовно-постійні і змінні [3]. Середньостатистичний метод визначення змінних і умовно-постійних витрат у складі загальних витрат може бути використаний із застосуванням методу найменших квадратів. Метод передбачає розрахунок рівняння парної регресії, яка відображує залежність між обсягом виробництва (X) і витратами (Y). Відповідно до даного методу розраховуються коефіцієнти a й a_0 в рівнянні прямої, що має вигляд: $Y = a_0 + ax$. Вільний член у рівнянні парної регресії (a_0) показує величину постійних витрат, а коефіцієнт регресії (a) - частку змінних витрат у розрахунку на одиницю продукції, яка випускається. Кореляційно-регресійний метод розрахунку величини витрат є чутливим до значних відхилень величин витрат від середніх, тому він може давати менш точні результати.

Іншим методом обліку характеру зміни змінних витрат є метод, який ґрунтується на графічному відображенні кореляційної залежності витрат від

обсягів виробництва з наступною побудовою лінії тренду, котра при перетині з віссю ординат, показує розрахункову величину постійних витрат.

При цьому показник, який відображає в рівнянні регресії приріст змінних витрат (a), буде являти собою частку змінної частини фонду заробітної плати, скоригований на коефіцієнт зарплатомісткості випуску продукції:

$$a = \gamma_{пер} \cdot \gamma_{ФЗП}, \quad (2)$$

де $\gamma_{ФЗП}$ - частка фонду заробітної плати в загальному обсязі випуску продукції у вартісному вираженні в базисному періоді.

З даного вираження змінна частина фонду заробітної плати складе:

$$\gamma_{пер} = \frac{a}{\gamma_{ФЗП}} \quad (3)$$

Знаючи частку фонду заробітної плати у вартості обсягу випуску продукції і характер зміни змінної частки витрат по заробітній платі, можна визначити обсяг змінної частини фонду заробітної плати. При цьому передбачається, що норматив змінних витрат на одиницю об'єму в звітному і планованому періодах зберігається за своєю величиною.

Висновки. Наведена динаміка фонду заробітної плати від обсягів виробництва відображує динаміку даного фонду в залежності від витрат праці. Фактично механізм визначення величини коштів на оплату праці в залежності від обсягів виробництва може дещо відрізнятись від наведеного механізму за рахунок встановлення додаткових виплат.

Формування коштів, які направляються на оплату праці, з урахуванням результатів діяльності підприємства звичайно здійснюється на основі нормативного методу. Нормативні методи формування коштів, які направляються на оплату праці, зберігають свою актуальність і в даний час. Однак варіанти нормативного методу, котрі використовувалися раніше, мають ряд недоліків, унаслідок чого застосування їх у сучасних умовах на підприємствах вимагає істотного допрацювання.

Умови застосування нормативного методу формування коштів, які спрямовуються на оплату праці і його різновидів (прирістного і рівневого), мають особливості взаємозв'язку з результатами виробничої діяльності. Принципові розходження прирістного чи рівневого методів формування коштів, які використовуються для оплати праці, виникають при значних відхиленнях обсягів випуску продукції від запланованого.

Порівняльний аналіз рівневого і приростного методів регулювання фонду заробітної плати показує, що рівневий метод при скороченні обсягу виробництва дає можливість підприємцю заощадити кошти, що сприятиме збереженню конкурентоздатності підприємства. При приростному методі формування фонду заробітної плати у випадку скорочення обсягу виробництва коректування базисного фонду заробітної плати може здійснюватися на той же коефіцієнт, як і при зростанні випуску продукції. Однак, якщо базисний фонд заробітної плати коректуватиметься на коефіцієнт, величина якого буде меншою за одиницю, то це призводитиме до збільшення витрат підприємця. Таким чином, використання нормативного методу формування фонду заробітної плати вимагає розробки методів, що забезпечують більш швидкі темпи росту обсягів виробництва ніж заробітна плата за будь-яких умов.

Література

1. Гурова К. Стимулирование труда в системе внутрифирменного управления//Бизнес Информ.-2008.-№21-22.-С.126-128.
2. Денисов Ю., Каманец П. Особенности становления и развития промышленного сектора экономики//Економіка промисловості.- 2004.- №3 (17).-С.70-78.
3. Дороніна М. Управління економічними та соціальними процесами підприємства.– Харків:ХДЕУ, 2007.- 432с.