

6. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА МАРКЕТИНГ

УДК 331.2:005.52(477.64-2)

АНАЛІЗ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА ПАТ «МОТОР СІЧ»

Рибалко О.М., к.е.н., професор, Крохмаль Н.І.

*Запорізький національний університет
Україна, 69600, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66*

kroha190794@gmail.com

У статті досліджено важливість проведення аналізу для управлінських та бухгалтерських цілей. Проаналізовано наукові погляди до підходу визначення та поняття аналізу загалом та аналізу фонду оплати праці, наголошено на актуальності даної теми, незважаючи на різноманітний спектр наукових поглядів. Виділено головну мету статті. Розкрито послідовність та основні етапи, що виділяють для проведення аналізу, взаємозв'язок витрат на оплату праці із результатами діяльності підприємства. Наведено структуру персоналу виробничого підприємства та надано характеристику кожного елемента структури. Досліджено основні завдання, які входять до аналізу фонду оплати праці. Подано інформацію, де брати дані для проведення аналізу витрат на оплату праці. Проведено аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства, аналіз питомої ваги витрат на оплату праці у загальній собівартості продукції, подано графічну інтерпретацію та зроблено актуальні висновки. Проведено аналіз змінної частини витрат на оплату праці, а саме надбавок та доплат до тарифних ставок і посадових окладів. Досліджено структуру та динаміку фонду оплати праці виробничого підприємства, виділено основні складові фонду оплати праці та розкрито їх сутність. Проаналізовано структуру фонду оплати праці та динаміку за минулий рік, питому вагу кожної складової фонду оплати праці та їх динаміку. Графічно інтерпретовано питому вагу складових фонду оплати праці для наочного розуміння.

Ключові слова : аналіз, фонд оплати праці, працівники, діяльність підприємства, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата.

АНАЛІЗ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА НА ОАО «МОТОР СІЧ»

Рыбалко Е. М., к.э.н., профессор, Крохмаль Н.И.

*Запорожский национальный университет
Украина, 69600, г. Запорожье, ул. Жуковского, 66*

В статье исследована важность проведения анализа для управленческих и бухгалтерских целей. Проанализированы научные взгляды к подходу определения и понятию анализа в целом и анализу фонда оплаты труда, отмечается актуальность данной темы, несмотря на широкий спектр научных взглядов. Выделена главная цель статьи. Раскрыта последовательность и основные этапы, которые выделяют для проведения анализа, взаимосвязь расходов на оплату труда с результатами деятельности предприятия. Приведена структура персонала производственного предприятия и охарактеризован каждый элемент структуры. Исследованы основные задачи, которые входят в анализ фонда оплаты труда. Представлена информация, где брать данные для проведения анализа расходов на оплату труда. Проведен анализ фонда оплаты труда работников производственного предприятия, анализ удельного веса расходов на оплату труда в общей себестоимости подана графическую интерпретация и сделаны актуальные выводы. Проведен анализ переменной части расходов на оплату труда, а именно надбавок и доплат к тарифным ставкам и должностным окладам. Исследована структура и динамика фонда оплаты труда производственного предприятия, выделены основные составляющие фонда оплаты труда и раскрыто их сущность. Проанализирована структура фонда оплаты труда и динамика за прошлый год, удельный вес каждой составляющей фонда оплаты труда и их динамика, сделано актуальные выводы. Графически интерпретирован удельный вес составляющих фонда оплаты труда для наглядного понимания.

Ключевые слова: анализ, фонд оплаты труда, сотрудники, деятельность предприятия, основная заработная плата, дополнительная заработная плата.

ANALYSIS OF EXPENSES ON LOAN PAYMENT AT MOTOR SICH ENTERPRISE

Rybalko O.M., PhD in Economics, professor, Krohmal N.I.

*Zaporizhzhya National University
Ukraine, 69600, Zaporizhzhia, Zhukovsky str., 66*

The article examines the importance of conducting analysis for managerial and accounting purposes. Analyzed the scientific views on the approach to the definition and concept of the analysis as a whole and the analysis of the wage fund, emphasized on the relevance of this topic, despite the diverse range of scientific perspectives. The main purpose of this article is highlighted. The sequence and the main stages, which are allocated for the analysis, the relationship of labor costs with the results of the enterprise activity are revealed. The structure of the personnel of the production enterprise is presented and the characteristics of each element of the structure are given. The main tasks, which are included in the analysis of the wage fund, are investigated. Information is given where to take data for the analysis of labor costs. The analysis of the labor remuneration fund of the production enterprise, the analysis of the share of labor costs in the total cost of production, graphic interpretation and the actual conclusions are made. The analysis of variable part of labor costs, namely, surcharges and surcharges to tariff rates and official salaries, made actual conclusions. The structure and dynamics of the labor remuneration fund of the production enterprise were investigated, the main components of the wage fund were identified and their essence was revealed. The structure of the wage fund and dynamics for the last year, the share of each component of the wage fund and their dynamics, and the actual conclusions are made. Graphically interpreted the specific weight of the components of the payroll for a clear understanding. Actual conclusions are made.

Key words: analysis, wage fund, employees, enterprise activity, basic salary, additional wages

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Управління витратами є складним і важливим питанням у діяльності керівників підприємства. Ринкова економіка передбачає господарську самостійність підприємств різних форм власності й господарювання, в тому числі в галузі оплати праці. Аналіз фонду оплати праці та його ув'язка з кінцевими результатами виробничо-господарської діяльності підприємства – необхідна міра. Для того щоб матеріальні стимули та важелі працювали в повну силу потрібно проводити аналіз витрат на оплату праці та забезпечувати ув'язку на всіх ієрархічних рівнях, аж до кожного робочого місця.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Основні ідеї аналізу відображені в працях зарубіжних авторів С. Барта, К. Пірсона, Г. Томсона, Д. Гарнетта, К. Хользінгера, В. Калініної, В. Соловйова, В. Бахрушина, Б. Больч, та ін. Теоретичні та практичні основи методики аналізу підприємства висвітлені у працях К. Измайлової, В. Ковальова, А. Шеремета, Г. Савицької, І. Митрофанової та ін. Аналізу фонду оплати праці та витрат на оплату праці значну увагу приділяли Є. Камишников, О. Мельник, М. Кизим [5], О. Лігоненко, А. Грязнова. Незважаючи на велику кількість досліджень, актуальним залишається питання формування унікальної методики (підприємства) виявлення головних компонент, за допомогою якої можна виділити фактори, які найбільшою мірою впливають на формування фонду оплати праці, планування витрат на оплату праці та яка б допомогла якісно планувати витрати на заробітну плату.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Основними завданнями статті є аналіз ефективності використання коштів, що спрямовуються на оплату праці, характеристика складу фонду оплати праці за категоріями персоналу та формами виплат; визначення факторів та вимірювання їх впливу на зміну виплат з фонду оплати праці; характеристика рівня середньої заробітної плати і факторів її зміни; виявлення резервів раціонального використання коштів, що спрямовуються на оплату праці.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

У системі управління підприємством важливе місце займає аналіз витрат із фонду заробітної плати. Своєчасний аналіз дозволяє попередити перевитрату фонду і дає вихідний матеріал

для розробки планів по заробітній платі. Метою аналізу є також виявлення непродуктивних витрат по заробітній платі та причин перевитрат її фонду.

Аналіз використання коштів на оплату праці необхідно проводити в такій послідовності:

- вивчити виконання плану по праці;
- виявити динаміку коштів, що спрямовуються на оплату праці;
- порівняти темпи зростання продуктивності праці працівників з ростом середньої заробітної плати.

При проведенні аналізу слід давати оцінку використання коштів на оплату праці, виходячи з подвійного положення оплати праці. З одного боку, заробітна плата входить до складу витрат обігу, з іншого – є доходами працівників підприємства. Суперечність, закладена тут, полягає в необхідності зростання доходів працівників і, одночасно, економії витрат обігу. Ця суперечність вирішується за умови забезпечення випередження темпів зростання продуктивності праці в порівнянні з темпами зростання середньої заробітної плати.

- перевірити співвідношення темпів зростання оплати праці і прибутку;
- перевірити правильність використання фонду заробітної плати;
- розрахувати рівень витрат на оплату праці й порівняти фактичний рівень витрат на заробітну плату з плановим рівнем;
- розраховується сума відносної економії (перевитрати);
- встановлюється середня заробітна плата одного працівника, виходячи з коштів на оплату праці, що відносяться на витрати обігу, і з урахуванням премій та інших виплат, вироблених за рахунок прибутку (середній дохід працівника);
- при оцінці складу коштів слід порівняти плановий кошторис коштів, що спрямовуються на оплату праці, з фактичним кошторисом, визначивши відхилення в питомій вазі кожної статті. Слід враховувати, що основним елементом фонду заробітної плати, що виплачується у грошовій формі, є оплата праці за фактично виконану роботу [1].

Для цілей аналізу весь персонал слід розділити на промислово-виробничий і непромисловий персонал. До промислово-виробничого персоналу (ПВП) відносять осіб, зайнятих трудовими операціями, пов'язаними з основною діяльністю підприємства, а до непромислового персоналу відносять працівників установ культури, громадського харчування, медицини тощо, що належать підприємству.

Працівники ПВП поділяються на робітників і службовців. У складі службовців виділяють керівників, фахівців та інших службовців (конторський обліковий і т.п. персонал). Робочих полягають на основних і допоміжних.

Усі працюючі на ПАТ «Мотор Січ» діляться на дві групи:

- промислово виробничий персонал (ПВП);
- персонал непромислових господарств і організацій.

Для аналізу продуктивності праці такий поділ персоналу просто необхідно.

До промислово-виробничого персоналу належать працівники, зайняті у виробництві та його обслуговуванні. Персонал непромислових організацій, які перебувають на балансі підприємства, складають працівники житлово-комунального господарства, дитячих таборів, туристичних баз, лікарсько-санітарних установ і т. д.

Промислово-виробничий персонал складається з:

- робітників (54,5%);
- керівників (4,9%);
- фахівців (34,4%);
- службовців (2,6%).

Аналізу господарської діяльності належить важлива роль в удосконаленні організації заробітної плати, забезпечення її прямої залежності від кількості та якості праці, виробничих результатів. У процесі аналізу виявляються резерви для створення необхідних ресурсів зростання і вдосконалення оплати праці, запровадження прогресивних форм оплати праці, забезпечується систематичний контроль за мірою праці й споживання.

До основних завдань аналізу заробітної плати входять:

- перевірка ступеня обґрунтованості застосовуваних форм і систем оплати праці;
- визначення розмірів і динаміки середньої заробітної плати окремих категорій і професій працівників;
- виявлення відхилень у чисельності працівників і в середній заробітній платі на витрату фонду заробітної плати;
- вивчення ефективності застосовуваних систем преміювання;
- дослідження темпів росту заробітної плати, їх співвідношення з темпами продуктивності праці;
- забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці в порівнянні з підвищенням його оплати;
- виявлення та мобілізація резервів підвищення ефективності використання фонду заробітної плати.

Джерела інформації для аналізу: план економічного і соціального розвитку підприємства, статистична звітність із праці форма № 1-ПВ «Звіт з праці» до форми № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу», дані табельного обліку і відділу кадрів [2].

Витрати на оплату праці займають питому вагу в собівартості виготовленої продукції.

Формування витрат на оплату праці залежить від категорій працівників, оскільки оплата праці робітників переважно піддається впливу обсягу виконаних робіт та наданих послуг (при відрядній оплаті праці), або відпрацьованого часу (при погодинній оплаті праці).

Оплата праці службовців проводиться за встановленими посадовими окладами, тобто безпосередньо пов'язана з обсягом виробництва.

Структура витрат у собівартості у відсотках розраховується за формулою 1.

$$\text{Питома вага} = \frac{\text{витрати}}{\text{собівартість}} \cdot 100 \quad (1.1)$$

Таблиця 1– Питома вага витрат у загальній собівартості у %

| Роки | Матеріальні витрати | Витрати на оплату праці | Інші операційні витрати | Амортизація |
|------|---------------------|-------------------------|-------------------------|-------------|
| 2015 | 63,67 | 14,86 | 9,7 | 6,32 |
| 2016 | 61,5 | 18,73 | 6,49 | 8,37 |

На підставі даних, наведених у таблиці, для проведення аналізу витрат на оплату праці простежимо графічну інтерпретацію таблиці. На рис. 1 покажемо динаміку витрат підприємства за елементами.

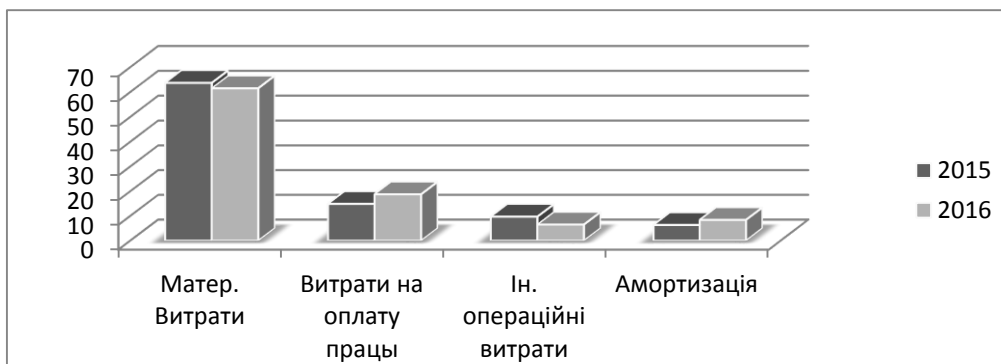


Рис.1. Динаміка витрат підприємства у %

Аналізуючи динаміку витрат ПАТ «Мотор Січ» за елементами його витрат за 2016 рік (рис. 1), можна зробити такі висновки:

- усі витрати підприємства у 2016 році порівняно з аналогічним періодом у 2015 року зменшилися, окрім витрат на оплату праці;
- найбільшу частину витрат займають матеріальні витрати 63,67% у 2015 році, а у 2016 році знизилася на 2,17%;
- частка витрат на оплату праці зросла на 3,87%;
- амортизація та інші операційні витрати змінилися не суттєво.

Змінна частина витрат на оплату праці включає оплату за відрядними розцінками, виплати премій відрядникам і почасових, оскільки останні здійснюються за досягнення кращих показників по виконанню робіт, і частина відпускних, що відносяться до змінної частини оплати праці. У табл. 3 порівняємо надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів, виплачених у 2016 році порівняно з 2015 роком.

Перш за все, зазначені види оплат залежать від обсягу виконаних робіт. Чим більший обсяг виконаних робіт, тим вища зарплата нараховується робочим. Об'ємний чинник діє спільно зі структурним, тобто зі зміною питомої ваги окремих видів робіт, що мають більшу чи меншу трудомісткість і відповідно оплату за одиницю продукції, що призводить до зміни нарахованої оплати праці відрядника. Третім фактором, який впливає на змінну частину оплати праці, є пряма оплата праці за одиницю виробу або за одиницю обсягу робіт, яка, своєю чергою, залежить від трудомісткості й часової оплати праці, що змінюються під впливом факторів науково-технічного прогресу й поліпшення організації праці.

Таблиця 2 – Надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів

| № п/п | Показники | Од. виміру | 2015 р. | 2016 р. | Відхилення | Темп росту, у % |
|-------|---|------------|------------|-------------|--------------|-----------------|
| 1 | Обсяг чистої реалізованої продукції | тис.грн | 11 835 993 | 5 471 311,4 | -6 384 681,6 | 46 % |
| 2 | Надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів | тис.грн | 146 263,6 | 150889,5 | +4 625,9 | 103 % |

Виходячи з наведених у табл. 2 даних, можна зробити висновок, що надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів збільшилися на 3% у 2016 році порівняно з минулим роком.

Аналіз витрат на оплату праці проводиться в 4 етапи:

- аналіз виконання плану й динаміки витрат на оплату праці;
- розрахунок впливу чинників на зміну витрат на оплату праці;
- аналіз джерел фінансування витрат на оплату праці;
- аналіз складу витрат на оплату праці.

У процесі аналізу витрачання фонду заробітної плати встановлюють співвідношення в рівнях середньої заробітної плати за професіями і категоріями працюючих і залежно від умов праці та кваліфікації працівників.

За допомогою аналізу вивчають співвідношення між зростанням продуктивності праці та середньої заробітної плати і в разі випередження зростання середньої заробітної плати розробляють заходи щодо підвищення продуктивності праці та впорядкування організації оплати праці [3].

Для аналізу складу витрат на оплату праці розділимо фонд оплати праці на такі складові:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- інші заохочення і компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлену норму, за трудові успіхи та винахідництво і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій [4].

Структуру фонду заробітної плати ПАТ «Мотор Січ» наведено в табл. 3.

Таблиця 3 – Структура ФОП ПАТ «Мотор Січ»

| Показники | 2015р. | 2016р. | Абсолютні відхилення | Темп росту, у % |
|---|-----------|-----------|----------------------|-----------------|
| ФОП штатних працівників, у т.ч. | 1755163,3 | 1810673,7 | +55510,4 | 103 |
| ФОП основної | 1211062,7 | 1249364,9 | + 38302,2 | 103 |
| ФОП додаткової | 508997,4 | 525095,4 | + 16098 | 103 |
| В т.ч.: Надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів | 146263,6 | 150889,5 | + 4625,9 | 103 |
| Премії за виробничі результати | 362733,8 | 374205,9 | + 11472,1 | 103 |
| Заохочувальні і компенсаційні виплати | 35103,2 | 36213,4 | + 1110,2 | 103 |
| У т.ч.: матеріальна допомога | 10530,9 | 10864 | + 333,1 | 103 |
| Соціальні пільги | 24572,3 | 25349,4 | + 777,1 | 103 |

Із табл. 3 можна зробити висновки, що величина фонду оплати праці штатних працівників збільшилася на 55510,4 тис. грн. за рахунок збільшення фонду основної заробітної плати на 38302,2 тис. грн. Питома вага фонду основної заробітної плати не змінилася за рік, вона становить 69% загального фонду оплати праці. Також за рахунок збільшення фонду додаткової заробітної плати на 16 098 тис. грн, питома вага додаткової заробітної плати в загальному фонді оплати праці становить 29% у 2015 та 2016 роках. Аналіз структури фонду додаткової заробітної плати показав позитивну тенденцію, так, надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів збільшилися на 4625,9 тис. грн, а премії за виробничі результати зросли на 11472,1 тис. грн. Не змінилась питома вага заохочувальних і компенсаційних виплат, яка становить 2%, проте вони зросли на 1110,2 тис. грн. Це відбулося значною мірою через зростання соціальних пільг на 777,1 тис. грн.

Для наочності на графіку покажемо питому вагу основної та додаткової заробітної плати, заохочувальних і компенсаційних виплат у загальному фонді (рис. 2).

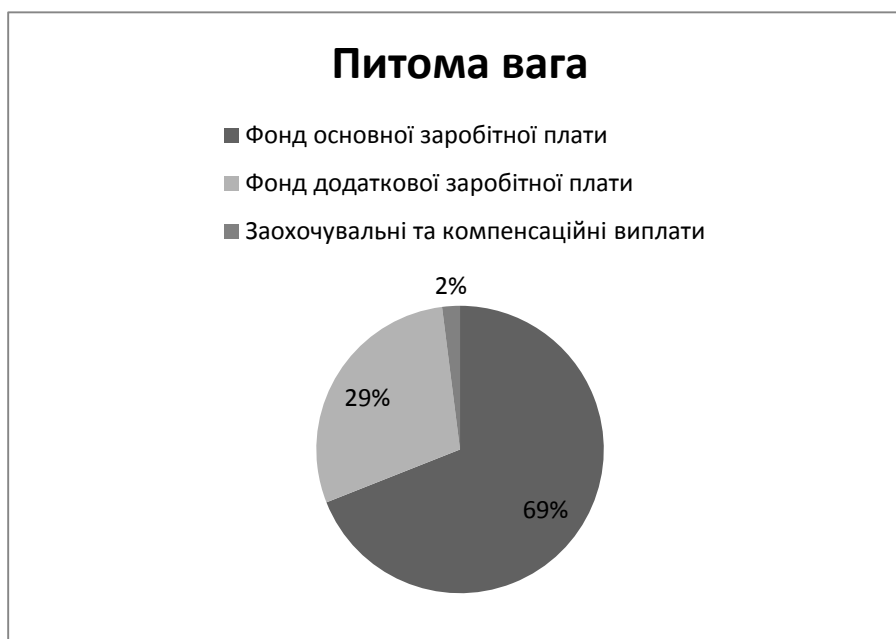


Рис. 2. Питома вага у загальному фонді оплати праці

Як видно з діаграми, основна заробітна плата займає близько 70% усього фонду, що є нормальним явищем для кризової економіки України. Але в ринковій економіці питома вага основної заробітної плати повинна складати близько 90% усього фонду.

ВИСНОВКИ

Отже, аналіз дозволяє оцінити фонд оплати праці робітників виробничого підприємства, а також встановити причини приросту результативних показників за минулі періоди. У цьому зв'язку рекомендуємо активно використовувати факторний аналіз у практичній діяльності виробничих підприємств.

ЛІТЕРАТУРА

1. Долюк А.В. Виплати на оплату праці та політика винагороди персоналу корпорації: економічний зміст. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації. Збірник наукових праць*, Київ : ПП «Рута», 2013. 85 с.
2. Економічний аналіз: теорія і практика: Підручник / За ред. А.Г. Загороднього. Львів : Магнолія плюс, 2006. 428 с.
3. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. *Україна : аспекти праці*, 2007. № 6. С. 32–38.
4. Корягін М.В., Попкова О.О. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку. *Львівська комерційна академія*, 2012. С. 18–25.
5. Клебанова Т.С., Кизимта М.О. Модели оценки, анализа и прогнозирования социально-экономических систем : монография. Харьков : ИД «ИНЖЭК», 2010. 2820 с.

REFERENCES

1. Dolyuk, A.V. (2013), "Payments and remuneration policies for corporation personnel: economic content", *Accounting, analysis and audit: problems of theory, methodology, organization. Zbirnyk naukovykh prats, Kyiv, Ukraine*.
2. Zagorodni, A.G. (2006), "Ekonomichniy analiz" [Economic Analysis]: tootorial, Magnolia Plus, Lviv, Ukraine.
3. Krischenko, K. (2007), "Udoskonalennia orhanizatsiino-ekonomichnogo mekhanizmu upravlinnia oplatoiu pratsi" [Improvement of the Organizational and Economic Mechanism of Paying Labor Management], *Ukraine, aspekty pratsi*, no. 6., pp. 32–38.
4. Koryagin, M.V., Popkova, O.O. (2012), "Struktura fondu oplaty pratsi yak osno.va organizatsii bukhgalterskogo obliku" [Structure of the wage fund as the basis of the accounting organization], *Lvivska komertsiiina akadeiia*, pp. 18–25.
5. Klebano.va, T.S., Kizim, M.O. (2010), "Models of estimation, analysis and forecasting of social and economic systems", monograph, Kharkiv, Ukraine.

УДК 005.93:005.935:005.332.2

МОДЕЛЬ WEG У НІМЕЦЬКІЙ КОНЦЕПЦІЇ КОНТРОЛІНГУ

Гельман В.М., к.е.н., доцент

Запорізький національний університет
Україна, 69600, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66

smsvell@yandex.ua

Обґрунтовано, що використання моделей та інструментів для ефективної постановки мети топ-менеджментом та лінійними менеджерами на підприємстві робить цілі конкретними, зрозумілими і, як наслідок, досяжними. У межах німецької концепції контролінгу наведено теоретичні засади використання моделі WEG в процесі здійснення планування та управління на підприємстві. Популярність моделі WEG підтверджується науковими дослідженнями, використанням у практичній роботі зарубіжних компаній в процесі реалізації функцій менеджменту, а також у роботі компаній, які надають послуги в галузі комплексного консалтингу. Досягнення успіху можливе тільки на тому підприємстві, де знають, чого хочуть, і де всі працівники наполегливо йдуть наміченим шляхом «зростання – розвиток – прибуток» («wachstum – entwicklung – gewinn»). Визначено цільову картину і описано постановку цілей, конкретизовано їх для практичного досягнення на прикладі моделі WEG.