

ВОЛОШИНА

Світлана Василівна
svs_1165@mail.ru

УДК 336

КОСТАКОВА

Ліна Дмитрівна
linakostakova@gmail.comОПТИМІЗАЦІЯ СТРУКТУРИ ФОНДУ
ОПЛАТИ ПРАЦІ ВІТЧИЗНЯНИХ
ПІДПРИЄМСТВ ЯК ПЕРЕДУМОВА
ПОЛІПШЕННЯ ХАРАКТЕРИСТИК
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУOPTIMIZATION OF PAYROLL BUDGET'S
STRUCTURE AT DOMESTIC ENTERPRISES
AS A PRECONDITION OF HUMAN
CAPITAL ASSETS PERFORMANCE GAINк.е.н., доцент кафедри
підприємництва та
торгівлі, Донецький націо-
нальний університет еконо-
міки та торгівлі імені
Михайла Туган-Баранов-
ськогоасистент кафедри підприєм-
ництва та торгівлі,
Донецький національний
університет еконо-міки та
торгівлі імені Михайла Туган-
Баранов-ського

Стаття присвячена визначенню ролі фонду оплати праці у формуванні характеристик людського капіталу підприємства. Обґрунтовано необхідність та умови досягнення оптимальної структури фонду оплати праці підприємства задля практичної реалізації теорії людського капіталу.

Статья посвящена определению роли фонда оплаты труда в формировании характеристик человеческого капитала предприятия. Обоснована необходимость и условия достижения оптимальной структуры фонда оплаты труда предприятия для практической реализации теории человеческого капитала.

The article is concerned with the payroll budget's role in developing the enterprise's human capital assets characteristics. The necessity and performance conditions of the optimal payroll budget structure at the enterprise for the purpose of practical implementation of human capital assets theory is substantiated.

Ключові слова: людський капітал, мотивація, фонд оплати праці, оптимізація структури фонду

Ключевые слова: человеческий капитал, мотивация, фонд оплаты труда, оптимизация структуры фонда

Keywords: human capital assets, motivation, payroll budget, structure optimization

ВСТУП

Європейський вектор розвитку України вимагає нагальної зміни характеристик важливого виробничого ресурсу – людського капіталу, приведення їх у відповідність до стандартів, чинних у глобальних економічних системах.

Людський капітал підприємства вбирає в себе сукупність знань, досвіду, навичок і здібностей фізичних осіб, що беруть участь в його діяльності задля отримання економічних і соціальних вигод. Усі ці характеристики людського капіталу підприємства формуються і розвиваються шляхом відповідних інвестицій.

Серед основних напрямків виробничого інвестування в людський капітал недооціненим є об'єктно-орієнтований напрямок «мотивація», який реалізується шляхом ефективного формування фонду оплати праці та забезпечення умов його раціонального використання [1, с. 123].

Недооцінка важливості питань щодо оптимізації структури фонду оплати праці, підтримання доцільного співвідношення між приростом ефективності праці та її оплати, вибору методів його утворення та розподілу тощо призводить до існування низки проблем, які підсилюють соціальну напругу в

трудовах колективах, знижують зацікавленість в результатах діяльності підприємств.

На поверхні проблематика в сфері формування фонду оплати праці проявляється у низьких рівнях середньої заробітної плати, їх відірваності від динаміки соціальних стандартів життя, порушенні стабільності трудових колективів, незацікавленості власників підприємств в оновленні технічної бази тощо. Ситуація погіршується й тим, що підвищення заробітної плати відстає від темпів інфляції і має місце затримка в її виплаті.

Однак кінцевим наслідком такого становища виступає не економія витрат, на яку сподіваються власники, а втрата конкурентоспроможності підприємств через неможливість забезпечити зацікавленість безпосередніх виробників як у відтворенні робочої сили, так і у стимулюванні її до ефективних дій.

Увага науковців до питань, пов'язаних з формуванням та використанням фонду оплати праці, з часом підвищується, що свідчить про багаточисельність проблемних сторін, повільне їх подолання і водночас появу нових підходів до їх розв'язання. Особливої уваги серед публікацій останнього періоду часу заслуговують праці таких науковців як: Грішної О. Данюка В., Завінов-

ської Г., Калини А., Колота А. та інших. Між тим, низькі темпи підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання і невисока якість трудового життя, які є наслідком проблем у формуванні реальних доходів працюючих, є свідомством необхідності продовження досліджень у даній предметній галузі.

МЕТА РОБОТИ полягає в обґрунтуванні сучасних умов оптимізації структури фонду оплати праці вітчизняних підприємств як передумови поліпшення характеристик людського капіталу.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теоретико-методологічною основою роботи є діалектичні закони пізнання економічних процесів, положення сучасної економічної теорії, наукові праці вчених-економістів, законодавчі і нормативні акти, звіти підприємств гірничо-металургійного комплексу України (ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», ПАТ «ЄВРАЗ Суха Балка», ПАТ «Кривбасзалізрудком»), інформаційний ресурс мережі Інтернет.

Дослідження проведено з використанням наступних наукових методів: історичного підходу, діалектичного, наукової абстракції – для уточнення категорії «фонд оплати праці»; аналізу, синтезу і структурно-

функціонального методу – для обґрунтування умов оптимізації структури фонду оплати праці.

РЕЗУЛЬТАТИ

Пошук шляхів підвищення ефективності господарювання вітчизняних підприємств поглиблює вагомість досліджень питань, які виступають ключовими важелями його забезпечення. Серед таких важелів традиційно значущим та дієвим є мотивація праці, перш за все - матеріальна.

Заробітна плата є елементом ринку праці, який збалансовує інтереси його суб'єктів. З одного боку вона виступає основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, з іншого – інструментом, який має стимулювати розвиток виробництва, зростання продуктивності праці, зниження собівартості продукції. З цього витікає висновок, що правила формування та використання сукупної заробітної плати (фонду оплати праці) мають враховувати інтереси обох суб'єктів ринку праці і водночас відповідати сучасним умовам розвитку світової цивілізації.

Систематизацію наукових поглядів і вимог діючих законодавчо-нормативних актів на категорію «фонд оплати праці підприємства» представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Систематизація наукових поглядів та законодавчо-нормативних актів на категорію «фонд оплати праці підприємства»

Науковець	Визначення
Колот А.М., Грیشнова О.А., Герасименко О.О. та ін.	Фонд оплати праці (фонд заробітної плати) – це сума коштів, одержуваних працівниками підприємства за певний період (день, місяць, квартал, рік) відповідно до оцінок затрат і результатів праці [4, с. 622].
Волошина С.В., Чорноморченко Н.В., Чорноморченко І.С.	Фонд оплати праці – це сукупність винагород, обчислених, як правило, в грошовому виразі, яку згідно з трудовим договором власник підприємства або уповноважений ним орган сплачує працівникам за виконану роботу [3, с.165].
Бабаєв Б.Д., Карякін А.М., Терехова Н.Р.	Фонд оплати праці підприємства – це сукупність індивідуальних заробітків, нарахованих працівникам незалежно від джерела покриття цих затрат: собівартість, прибуток, кошти спеціального та цільового призначення [2, с. 112].
Мних Є.В., Ференц І.Д.	Фонд оплати праці - це сума коштів, потрібна для оплати праці [6, с. 67].
Гляш О.І., Гринкевич С.С.	Фонд оплати праці — це сума коштів, яка створюється на підприємстві для оплати праці всіх категорій персоналу і включається до собівартості продукції [5, с. 322].
Москалюк В.Є. та ін.	Фонд оплати праці – це нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формах (оцінені в грошовому виразі) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерел фінансування цих витрат [7, с.199].
Закон України «Про оплату праці»	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Структура заробітної плати: - основна заробітна плата; - додаткова заробітна плата; - інші заохочувальні та компенсаційні виплати [8, ст. 1-2].
Інструкція зі статистики заробітної плати України	До фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Фонд оплати праці складається з: - фонду основної заробітної плати; - фонду додаткової заробітної плати; - інших заохочувальних та компенсаційних виплат [9, ст. п. 1.3].

Критичний аналіз наведених у табл. 1 визначень свідчить про наступне:

- усі науковці вважають, що фонд оплати праці є колективною винагородою за витрати і результати праці;

- деякі науковці [3; 7] окремо підкреслюють форму виразу коштів на оплату праці (грошова, будь-яка) попри вимоги законодавства щодо їх грошового виразу [8]. Однак Інструкція зі статистики заробітної плати, яка розроблена на виконання вимог Закону України «Про оплату праці» з урахуванням міжнародних рекомендацій допускає грошовий і натуральний вираз оплати праці і невідпрацьованого часу [9];

- у визначеннях окремих науковців [2; 5; 7] додатково наголошується на джерелі формування фонду оплати праці. Причому однотайності в даному питанні немає. Так, у джерелах [2; 7] наголошується на формуванні фонду оплати праці за рахунок собівартості продукції, прибутку та спеціальних фондів, тоді як у джерелі [5] стверджується лише про формування даного фонду за рахунок собівартості продукції. Інструкція зі статистики заробітної плати допускає існування будь-яких джерел фінансування виплат на оплату праці [9];

- у джерелі [3] додається, що нарахування розміру фонду оплати праці здійснюється згідно умов трудового договору і називаються суб'єкти, які сплачують ці кошти – власник підприємства або уповноважені ним органи. У Законі України [8] суб'єктом, що здійснює оплату праці, виступає роботодавець;

- у джерелі [4] зазначається період сплати коштів на оплату праці (день, місяць, квартал, рік);

- законодавчо встановлено переважання грошової оплати праці, що .

Отже, на нашу думку, фонд оплати праці – це частина доходу підприємства, яка сплачується працівникам у будь-якій формі за виконану роботу (відпрацьований час), а також оплата невідпрацьованого часу у відповідності з трудовим законодавством та колективним договором, незалежно від джерел фінансування цих витрат.

Відомо, що фонд оплати праці формується за наступними укрупненими елементами: фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати, інші заохочувальні та компенсаційні виплати [8; 9]. Причому джерелами формування двох перших із зазначених елементів є собівартість продукції, а третього – чистий прибуток підприємства.

Формування фонду оплати праці має здійснюватися з реалізацією основних функцій заробітної плати та принципів організації оплати праці, які відображають справедливу оплату результатів індивідуальної і колективної праці, активне стимулювання працівників до досягнення ними запланованого рівня та достатнього рівня трудового доходу. Для цього рівень основної заробітної плати має бути достатнім для реалізації відтворювальної, соціальної і регулюючої функцій оплати праці, а через різноманітні елементи додаткової заробітної плати – реалізації стимулюючої і соціальної функцій. У свою чергу, рівень інших заохочувальних і компенсаційних виплат повинен стимулювати персонал до досягнення кінцевих результатів діяльності підприємства і реалізувати його право на участь у розподілі прибутку. Отже, встановлення оптимального співвідношення між окремими елементами виплат у складі фонду оплати праці та джерелами їх формування повинно бути гнучким, у межах, які служать критерієм збалансованості основних функцій оплати праці.

Слід зазначити, що в економічно розвинених країнах основна заробітна плата складає 70-90% у складі фонду оплати праці. Тоді як в Україні в сучасних умовах з різних причин (нестабільність доходів підприємств, інфляція, постійні зміни в системі оподаткування, занедбаність нормування праці тощо) її частка в середньому становить 67%, що є одним з виявів кризи в організації праці. У той же час частка додаткової заробітної плати в середньому становить 27%, а інших заохочувальних і компенсаційних виплат – близько 6% (рис. 1). За таких умов заробітна плата не виконує свої основні функції.

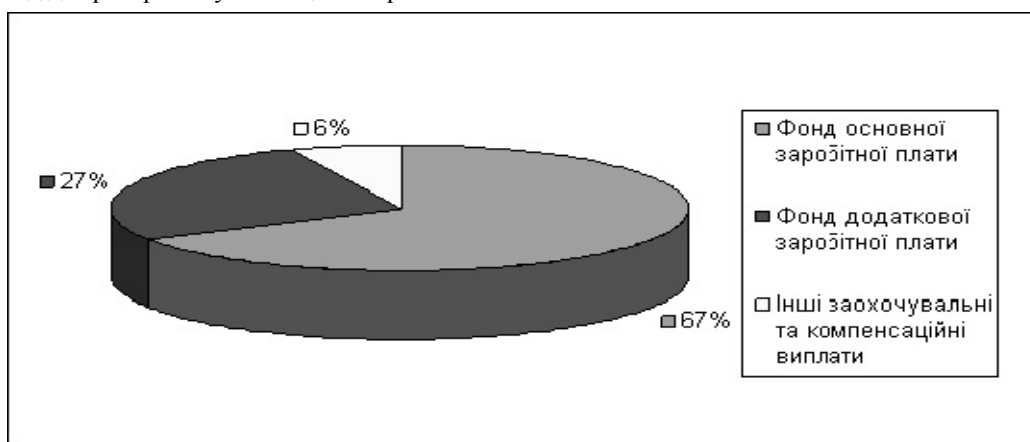


Рис. 1. Структура фонду оплати праці в економіці України [10, с. 76]

Аналітичне дослідження, яке проводилося на матеріалах підприємств гірничо-металургійного комплексу України та їх порівняння зі світовим

досвідом, дало змогу визначити низку наступних проблем, що потребують ефективного розв'язання.

1. Формування планового фонду оплати праці

переважно здійснюється за нормативним методом. Проблема полягає у недотриманні оптимального співвідношення між темпами підвищення продуктивності праці та темпами зростання середньої заробітної плати. Причому у періоди економічного піднесення підвищення середньої заробітної плати у кілька разів перевищує зростання продуктивності праці, а у кризовий період зниження останньої значно перевищує темпи зниження середньої заробітної плати. До того ж зміна середньої заробітної плати не завжди прив'язується до зміни рівнів мінімальної заробітної плати у державі і галузі та інфляції на споживчому ринку.

2. Одна з невирішених проблем, яка існує на більшості вітчизняних підприємствах, це - проблема неоптимальності структури фонду оплати праці. Аналіз структури фонду оплати праці показав, що навіть на великих підприємствах питома вага основної заробітної плати не набагато перевищує 50% і є значно меншою за нижню межу у світі (70%). Це, у свою чергу, не виправдано збільшує частку додаткової заробітної плати, яка має доповнювати основну оплату і стимулювати досягнення додаткових результатів праці. Частка інших заохочувальних і компенсаційних виплат має тенденцію щорічного зменшення (не завжди досягаючи 1%), у той час як рентабельність діяльності підприємств гірничо-металургійного комплексу стрімко зростає на фоні її високого рівня.

3. Застосування відрядної форми оплати праці для частини основних робітників в умовах високого рівня механізації їх праці призводить до не виправданого зростання фонду оплати праці і водночас не врахування умов вибору форм і систем оплати праці. Така ситуація скорочує можливість продовження робіт по автоматизації виробництва.

4. Існування значного розміру у складі і структурі фонду оплати праці непродуктивних виплат, що свідчить про проблеми з організацією виробництва, праці та управління.

Отже, для усунення наявних проблем щодо формування та використання фонду оплати праці в напрямку практичної реалізації теорії людського капіталу і досягнення оптимальності у структурі даного фонду авторами були розроблені наступні пропозиції.

1. Планування фонду оплати праці має здійснюватися нормативним методом при дотриманні оптимального співвідношення між темпами підвищення продуктивності праці (або іншого критерію ефективності діяльності підприємства) та зростання середньої заробітної плати. Для нормальних умов розвитку підприємств доцільним є дотримання паритету у пропорціях розподілу доданої вартості, що означає справедливе підвищення середньої заробітної плати на рівні 50% від зростання продуктивності праці. Однак мова йде про підвищення реальної заробітної плати. В умовах інфляції підвищення номінальної заробітної плати повинне бути збільшено на очікувану інфляцію, але в межах запланованого зростання продуктивності праці.

2. Для забезпечення оптимальної структури

фонду оплати праці за укрупненими елементами виплат на початковому етапі доцільним є зростання частки основної заробітної плати принаймні до нижньої світової межі (70%) за рахунок підвищення рівня тарифних ставок і посадових окладів. Таким чином, працівники будуть сумлінно і відповідально виконувати основні функції відповідно до плану чи графіку, оскільки будуть упевнені у достатньому розмірі своєї основної заробітної плати і не будуть думати про шляхи для збільшення інших видів заробітку.

3. Оптимізація структури фонду оплати праці за джерелами його формування в умовах високої рентабельності діяльності підприємств має бути забезпечена на основі підвищення частки інших заохочувальних і компенсаційних виплат за рахунок чистого прибутку до рівня, який за часткою складе мінімум 1% з його підвищенням в залежності від динаміки і розміру чистого прибутку. Реалізація такого рішення призведе не тільки до зниження собівартості продукції, а й до підвищення продуктивності праці за рахунок забезпечення участі персоналу у прибутках підприємства.

4. Удосконалення методики утворення окремих складових заробітної плати, зокрема преміального фонду, і прив'язки їх до вирішення найбільш актуальних завдань сучасного етапу розвитку підприємства. Наприклад, недоцільним є преміювання за перевиконання планових виробничих завдань, оскільки вони визначаються договірними зобов'язаннями підприємств. Водночас на більшості підприємств існує проблема високого енергоспоживання, вирішення якої можливо шляхом відповідного стимулювання колективу за контрольовані параметри даного процесу;

5. В умовах високої і водночас комплексної механізації виробництва економічно виправданим є переведення працівників-відрядників на почасову форму оплати праці. Реалізація такої пропозиції дасть змогу підприємству оптимізувати розмір коштів на оплату праці і продовжувати роботи в напрямку автоматизації праці.

6. Для попередження виникнення простоїв виробництва, які призводять до непродуктивних виплат, нагальним є поглиблений аналіз причин їх утворення і реалізація комплексу відповідних управлінських рішень.

ВИСНОВКИ

Загалом формування та використання фонду оплати праці є актуальним напрямком економічного дослідження, оскільки визначає процеси формування характеристик людського капіталу підприємства на основі реалізації відповідного напрямку інвестування.

Критичне опрацювання наукової літератури і законодавчо-нормативних активів в даній предметній галузі дало змогу скоригувати визначення фонду оплати праці до наступного формулювання: фонд оплати праці – це частина доходу підприємства, яка сплачується працівникам у будь-якій формі за виконану роботу (відпрацьований час), а також оплата невідпрацьованого часу у відповідності з трудовим законодавством та колективним договором,

незалежно від джерел фінансування цих витрат.

Необхідність оптимізації структури фонду оплати праці вітчизняних підприємств викликана наявними у їх функціонуванні проблемами економічного розвитку і невідповідністю діючого мотиваційного механізму тенденціям світового прогресу у даній галузі, а відтак невідповідністю характеристик людського капіталу тим з них, які забезпечують високу ефективність господарювання і європейську якість трудового життя.

Досягнення оптимальності у структурі фонду оплати праці вітчизняних підприємств, на нашу думку, потребує:

- більш точного обґрунтування планових нормативів заробітної плати з орієнтацією на оптимальне співвідношення її зростання із підвищенням показника, що характеризує критерій ефективності діяльності підприємства та усунення непродуктивних виплат, врахування інфляційного впливу задля забезпечення зростання реальної заробітної плати;

- збільшення частки фонду основної заробітної плати на першому етапі до нижньої світової межі за рахунок підвищення рівня тарифних ставок і посадових окладів;

- за умов прибутковості діяльності персонал підприємств має отримувати інші заохочувальні і компенсаційні виплати, джерелом формування яких є чистий прибуток;

- удосконалення методики утворення окремих складових заробітної плати, зокрема преміального фонду, і прив'язки їх до вирішення найбільш актуальних завдань сучасного етапу розвитку підприємства;

- при виборі форм і систем оплати праці необхідно орієнтуватися на світову практику поширення погодинної форми, що відповідає колективній формі організації праці та є більш економічно вигідною у порівнянні з відрядною формою.

Список використаних джерел

1. Волошина С.В. Видовий склад інвестицій у людський капітал підприємства / С.В. Волошина // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – 2014. – Випуск 6. Ч. 2 - С. 121-124.

2. Бабаєв Б.Д. Оплата труда на предприятии: вопросы теории и практики / Б.Д. Бабаєв, А.М. Карякин, Н.Р. Терехова. - Иваново, 2001. – 261 с.

3. Волошина С.В. Економіка праці: навч. посіб. / С.В. Волошина, Н.В. Чорноморченко, І.С. Чорноморченко. – Дніпропетровськ: Пороги, 2002. – 342с.

4. Економіка праці та соціально-трудова відносини: [підручн.] / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. - К.: КНЕУ, 2009. - 711с.

5. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: [навч. посіб.] / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К.: "Ліра-К". 2010. - 476с.

6. Мних Є.В. Економічний аналіз: [навч. посіб.] / Є.В. Мних, І.Д. Ференц. – Львів, 2000. – 144с.

7. Планування діяльності підприємства: навч. посіб. / За заг. ред. В.Є. Москалюка. - К.: КНЕУ, 2005. - 384с.

8. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995р. №108/95-ВР: за станом на 15.05.2016р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua>.

9. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати України: Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua>.

10. Буряк П.Ю. Економіка праці і соціально-трудова відносини: [навч. посіб.] / Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єв М.І. – К.: Центр навчальної літератури, 2004.-440 с.