

10. Проект методичних рекомендацій щодо застосування міжнародних стандартів фінансової звітності для страхових компаній в Україні.

11. Тітов А.О. Ожидания от внедрения МСФО в страховых компаниях.
12. Левченко В.П. Современное состояние, проблемы и перспективы внедрения МСФО в небанковских финансовых учреждениях.

С.Ю. БІРЮЧЕНКО,
ст. викладач, Житомирський державний технологічний університет

Теоретичні основи оптимізації доходу персоналу підприємств сільського господарства Житомирської області

У статті визначено суть та завдання оптимізації доходу персоналу, окреслено місце в загальному менеджменті підприємства та розглянуто методи управління структурою доходу персоналу.

Ключові слова: оптимізація, дохід персоналу підприємства, методи управління структурою.

В статье определена суть и задачи оптимизации дохода персонала, обозначено место в общем менеджменте предприятия и рассмотрены методы управления структурой дохода персонала.

Ключевые слова: оптимизация, доход персонала предприятия, методы управления структурой.

The article defined the essence of the problem of optimizing revenue and staff indicated in the overall management of the enterprise and the methods of controlling the structure of revenue staff.

Keywords: optimization, revenue company personnel, management structure.

Постановка проблеми. Характерними особливостями вітчизняних сільськогосподарських підприємств у сфері вибору структури доходу персоналу є те, що у багатьох з них фінансовий стан незадовільний, тому при прогнозуванні результатів діяльності застосовуються моделі, що не дозволяють правильно прогнозувати динаміку їх фінансового важеля; підприємства намагаються мінімізувати власні витрати, не враховуючи при цьому негативні наслідки; робоча сила не відтворює свою вартість у достатньому обсязі, оскільки заробітна плата працівників даного виду діяльності є найнижчою; значна частина акціонерів не відчують себе повноправними власниками, адже майже не отримують доходів від власності, вкладеної до статутного фонду підприємства. Саме тому виникає об'єктивна необхідність негайного вирішення нагальних питань оптимізації та управління структурою доходу персоналу як величини затрат на робочу силу в загальній структурі витрат підприємства.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Проблеми відтворення робочої сили та оплати праці працівників постійно привертають увагу дослідників. Проблема оплати

праці в АПК присвячені праці О.А. Аврамчука, В.С. Дієперова, А.В. Калини та ін. Значний вклад у теорію та методологію формування доходу персоналу сільськогосподарських підприємств здійснила Т.О. Сазонова.

На жаль, висвітлення оптимізації складових доходу персоналу сільськогосподарських підприємств залишилося поза увагою українських вчених.

Метою статті є визначення суті та методів оптимізації структури доходу персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до визначення, наведеного в тлумачному словнику економічних термінів, оптимізація – це пошук найбільш прийнятної розв'язку – компромісу – щодо багатьох різних фіксованих критеріїв оптимальності. Знайдений розв'язок є найбільш прийнятним з багатьох точок зору (критеріїв) одночасно, хоча швидше за все й не найкращим за кожним із критеріїв оптимальності окремо [1, с. 356].

Дійсно, сутність принципу оптимізації складається з обрання такого рішення, яке зонайкраще враховувало б внутрішні можливості й зовнішні умови діяльності підприємства. Оптимізація – це обрання деякого економічного показника, який дозволяє порівнювати ефективність будь-яких рішень.

Оптимізація структури доходу персоналу підприємства – це таке співвідношення між складовими елементами, за якого забезпечується задоволення інтересів роботодавця та працівника.

Роль оптимізації структури доходу персоналу підприємства в загальній системі управління підприємством відображено на рис. 1.

Виходячи з того, що основною метою оптимізації структури доходу персоналу підприємства є пошук оптимального співвідношення між його складовими, можна сформулювати основні завдання:

- формування необхідної структури доходу персоналу, яка б забезпечила приріст продуктивності праці;
- забезпечення умов, за яких підприємство отримуватиме максимальну суму прибутку.
- повне відтворення вартості робочої сили з можливістю заощадження на майбутнє.



Рисунок 1. Місце оптимізації структури доходу в загальній системі управління підприємством

Раціональна структура доходу персоналу підприємства не є стабільною, оскільки фінансування є динамічним процесом, а також модифікуються фактори, що впливають на структуру, особливо за умов нестабільної економічної ситуації. Відповідно змінюються і переваги підприємства у виборі певних елементів структури доходу персоналу. Ми вважаємо, що найбільш раціональним є планування структури до-

ходу персоналу на рік, тобто в поточному фінансовому плані підприємства.

До основних методів управління структурою доходу персоналу підприємства можна віднести такі:

- 1) оптимізація структури доходу персоналу за критерієм максимізації рівня рентабельності трудової діяльності.

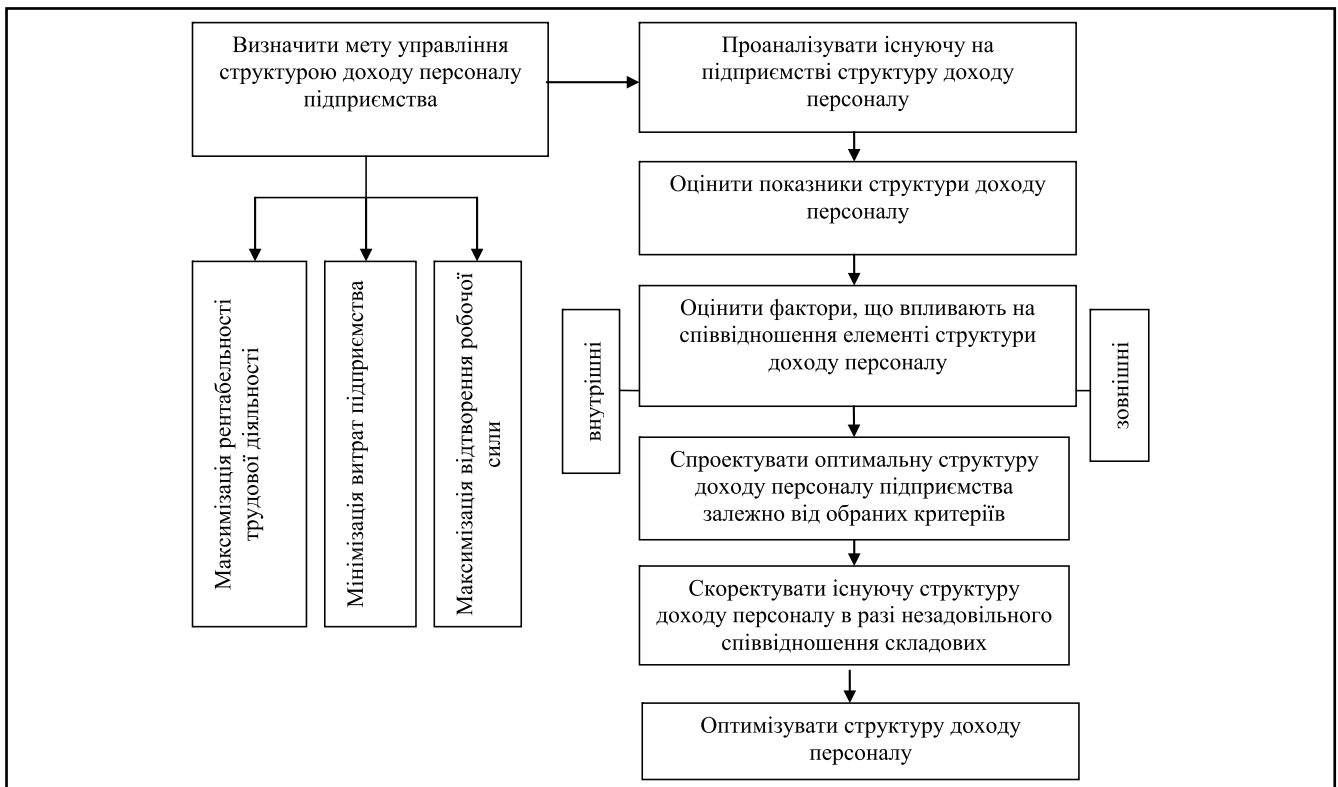


Рисунок 2. Система дій при оптимізації структури доходу персоналу підприємства

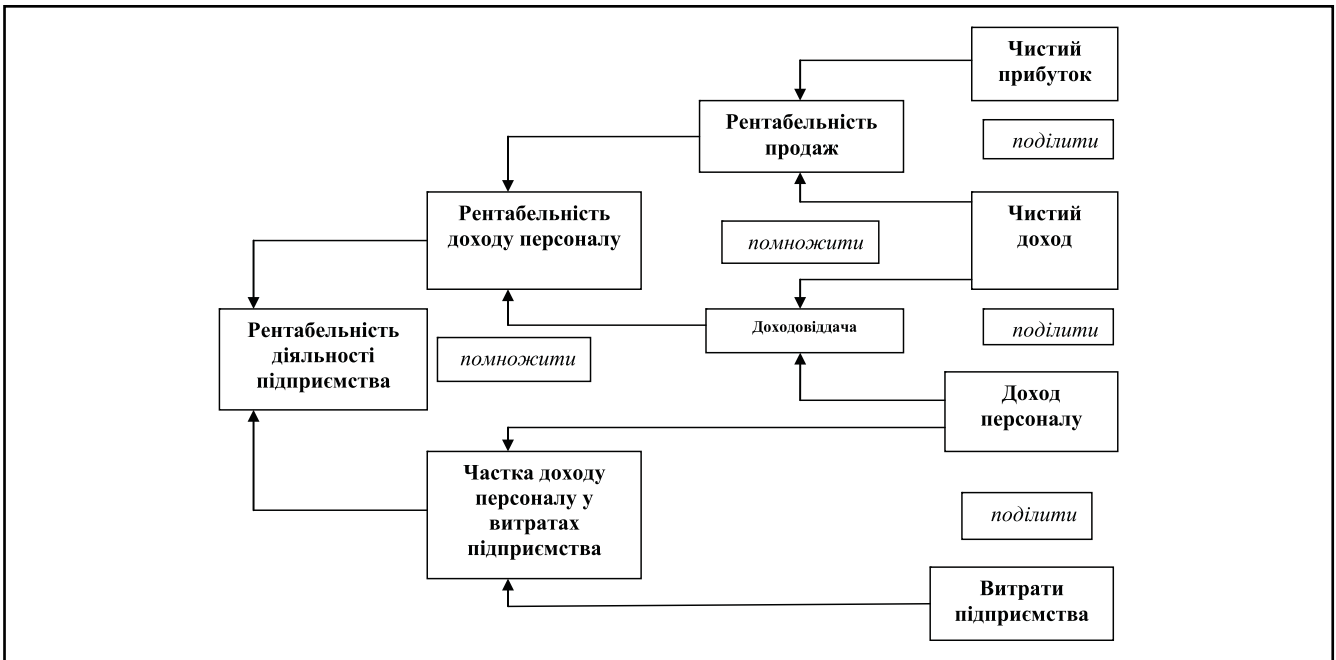


Рисунок 3. Модель факторного аналізу рентабельності підприємства з врахуванням доходу персоналу

Оцінка ефекту від зміни структури доходу персоналу підприємства

Показники	Варіанти формування							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Структура доходу працівника, у %								
Виплати за виконану роботу	100	75	75	75	75	75	50	50
Премії та надбавки	0	25	20	15			25	20
Матеріальна допомога та соціальний пакет	0	0	5	5	25		25	25
Дивіденди, проценти та ін.	0	0		5		25		5
	Розрахунок							
Виплати за виконану роботу, грн.	2000	1500	1500	1500	1500	1500	1000	1000
Премії та надбавки, грн.	0	500	400	300	0	0	500	400
Відрахування на соціальні заходи (38%)	734,6	734,6	697,87	661,14	550,95	550,95	550,95	514,22
Матеріальна допомога та соціальний пакет	0	0	100	100	500	0	500	500
Дивіденди, проценти та ін.	0	0	0	100	0	500	0	100
Джерела виплати:								
– собівартість продукції	2734,6	2734,6	2597,87	2461,14	2050,95	2050,95	2050,95	1914,22
– прибуток	0	0	100	200	500	500	500	600
Вартість персоналу для підприємства	2734,6	2734,6	2697,87	2661,14	2550,95	2550,95	2550,95	2514,22
Ефект формування доходу за рахунок збільшення частки складових, не пов'язаних із працею		0	-36,73	-73,46	-183,65	-183,65	-183,65	-220,38

2) оптимізація структури доходу персоналу за критерієм мінімізації витрат підприємства;

3) оптимізація структури доходу персоналу за критерієм максимізації відтворення робочої сили.

Процедура вибору раціональної структури складається з ряду дій (рис. 2).

Розглянемо детальніше кожен із методів управління структурою доходу персоналу підприємства.

Конкурентоспроможність підприємства на ринку виражається через рентабельність, збільшенню якої сприяє ефективно використання ресурсів. Велике значення для оцінки ефективності використання ресурсів має визначення рентабельності персоналу, або точніше рентабельності витрат на персонал (рентабельності доходу

персоналу), що можна представити у вигляді факторної моделі (рис. 3).

Дана модель дозволяє встановити, на скільки зміниться рентабельність підприємства за рахунок рівня рентабельності продаж, доходу персоналу та зміни загальних витрат підприємства. Можна визначити оптимальний рівень доходу персоналу, що забезпечить максимізацію рентабельності суб'єкта господарювання. Негативний результат впливу окремих факторів на результативний показник можна вважати як невикористання резервів підвищення ефективності підприємства у використанні ресурсів.

Як вже було розглянуто вище, будь-яке підвищення доходу персоналу першочергово збільшує суму витрат або компенсується за рахунок отриманого прибутку, що в майбут-

ньому передбачає окупитися та повернутися в більшому обсязі. Проте власники повинні оптимізувати структуру доходу персоналу для мінімізації власних витрат та мотивації працівників до високоякісної та високопродуктивної праці. Отже, розглянемо варіанти співвідношення складових доходу персоналу та ефект зменшення витрат від зміни його структури при умовній величині доходу працівника 2000 грн. (див. табл.).

За даними таблиці можна помітити, що при зменшенні частки заробітної плати (основної чи додаткової) в загальній структурі доходу вартість персоналу для підприємства зменшується, тим самим зменшуючи витрати. Але збільшення складових, не пов'язаних із виробничим процесом, можливе при наявності чистого прибутку суб'єкта господарювання, який гарантував би дані виплати. Не важливим для підприємства є співвідношення часток соціального пакету та дивідендів у загальній структурі. Проте для персоналу це є вкрай важливим, оскільки дивіденди (проценти) є нарощеною величиною за раніше вкладений капітал у сільськогосподарське підприємство і отримати його можуть лише власники.

Таким чином, оптимізація структури доходу персоналу за критерієм максимізації відтворення робочої сили передбачає застосування окрім простого відтворення, ще й розширене. Просте відтворення забезпечується виплатою заробітної плати, а розширене – гарантується соціальними ви-

платами та іншими платежами понад фонд оплати праці. Розмір розширеного відтворення потребує оптимізації, тобто забезпечення такої величини відтворення яка б максимально гарантувала збільшення продуктивності праці враховуючи дію закону «граничної корисності».

Висновки

Отже, в сучасних умовах гостро постає завдання створення ефективного механізму оптимізації структури доходів працівників сільськогосподарських суб'єктів господарювання. Вирішення цього завдання вимагає розробки й обґрунтування нових методологічних підходів, які б забезпечили реалізацію відтворювальної, стимулюючої й регулюючої функцій доходів, також удосконалювання системи формування доходів працівників від власності та надання підприємству ролі джерела фінансування соціальних виплат працівника. В подальшому передбачається здійснити оптимізацію доходу персоналу сільськогосподарських підприємств Житомирської області за всіма трьома методами та виявити середню структуру по регіону за даним видом економічної діяльності.

Список використаних джерел

1. Толковый словарь экономических терминов / [сост. В. Коноплицкий, А. Филина]. – К.: Изд-во «Альтерпресс», 2000. – 450 с.

О.І. КОНДРАТЮК,
к.е.н., доцент, Київський кооперативний інститут бізнесу і права

Необхідність та значення державної підтримки сільськогосподарського виробництва

У статті визначено стан сучасної державної підтримки сільськогосподарських виробників, визначено напрями державної політики стосовно села, наведено досвід аграрної політики зарубіжних країн.

Ключові слова: аграрна політика, державна підтримка аграрного сектору, продовольча безпека, бюджетне регулювання.

В статье определено состояние современной государственной поддержки сельскохозяйственных производителей, определены направления государственной политики в отношении села, приведен опыт аграрной политики зарубежных стран.

Ключевые слова: аграрная политика, государственная поддержка аграрного сектора, продовольственная безопасность, бюджетное регулирование.

In article are defined a situation of modern state support of agricultural manufacturers, the directions of a state po-

lity concerning the village, an experience of an agrarian policy of foreign countries.

Keywords: an agrarian policy, the state support of agrarian sector, food safety, budgetary regulation.

Постановка проблеми. Економіка сучасного сільського господарства України має складний економічний стан. Для виходу з нього необхідне своєчасне прийняття ряду організаційно-економічних і законодавчих заходів, дієвість яких передусім залежить від економічної оцінки реального стану сільського господарства як у цілому по країні, так і по окремих галузях, підприємствах, регіонах тощо. Особливо гостро це питання стоїть на сучасному етапі, коли Україна приєднана до зони вільної торгівлі з ЄС, а низький рівень конкурентоспроможності вітчизняної продукції може призвести до зростання імпорту європейського продовольства та продукції сільського господарства. Тому саме зараз необхідно