

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна
ЕКОНОМІКА

Дніпропетровський державний
аграрно-економічний університет



[Назад](#) [Головна](#)

УДК: 336.117

Н. Й. Радіонова,
к. е. н., доцент, доцент кафедри обліку і аудиту
Київського національного університету технологій та дизайну, м. Київ
В. Ю. Риженко,
магістр, Київського національного університету технологій та дизайну, м. Київ

НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА

N. Radionova,
Ph.Doc. of Economics, associate professor of Kiev National University of Technology and Design, Kyiv
V. Ryzhenko,
M.S., Kiev National University of Technology and Design, Kiev

DIRECTIONS OF OPTIMIZING THE EXPENSES FOR SALARY THROUGH THE SYSTEM OF ENTERPRISE'S STRATEGIC MANAGEMENT

У статті розглянуто можливості стратегічного управління для оптимізації витрат підприємства на заробітну плату. Наочно представлено взаємозв'язок інструментів стратегічного управління витратами на оплату праці.

The article discusses the possibility of strategic management to optimize the expenses for salary through the system of enterprise's strategic management. The relationship of tools for strategic management of expenses for salary is illustrated.

Ключові слова: заробітна плата, витрати, стратегічне управління, фінансові результати, ефективність.

Keywords: expenses for salary, strategic management, financial results, effectiveness.

Постановка проблеми. Сьогодні існує багато чинників, які перешкоджають ефективним процесам господарювання та прибутковості підприємств. Ефективне управління дозволяє концентрувати наявні фінансові та матеріальні ресурси на ключових напрямках аналізованої стратегії.

Стратегічне управління виробничими витратами повинно бути спрямоване на досягнення головної мети підприємства у вигляді максимізації обсягу прибутку. На фінансові результати діяльності підприємств безпосередній вплив мають виробничі витрати. Практика показує, що у структурі витрат підприємств, після матеріальних, значне місце займають витрати на оплату праці працівників, тому, оптимізація витрат на заробітну плату через впровадження стратегічного управління потребує подальших досліджень.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вагомий внесок у розвиток теоретичних основ і методичних підходів щодо сутності стратегічного управління витратами внесли такі провідні вчені, як Б. І. Валуєв, В. Гуцайлюк, Л. В. Жилкіна, М. В. Кужельний, А. М. Кузьмінський, В. Г. Линник, Л. В. Нападівська, В. В. Сопко, М. Г. Чумаченко, Л. Г. Цимбалюк, О. О. Шашенко, І. В. Яркова та інші.

Характерним акцентом наукових робіт провідних науковців є визнання факту економічної невизначеності при розробці загальної стратегії управління витратами на заробітну плату.

Постановка завдання. Метою статті є визначення інформаційної основи стратегічного управління витратами на заробітну плату в умовах економічної невизначеності та визначення напрямків їх оптимізації.

Викладення основного матеріалу.

Розвиток економіки України на сучасному етапі характеризується високим рівнем невизначеності. Активні політичні реформи, недосконалість правового поля, нерозвиненість фондового ринку, незадовільний стан ринку сировинних ресурсів зумовлюють гостру нестачу оборотних коштів у переважній більшості суб'єктів господарювання. Реальним резервом зміцнення фінансового стану виступає якісне управління витратами діяльності.

Управління – це специфічний процес, що забезпечує планування, організацію, мотивацію, контроль і регулювання будь-якої діяльності, спираючись на інформацію про господарювання підприємств яку надає система бухгалтерського обліку. Основні етапи управління представлено на рис. 1.

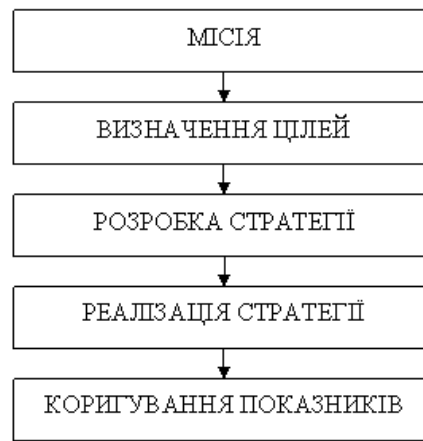


Рис. 1. Основні етапи управлінського циклу.

Управління витратами - це складний економічний процес, цілеспрямований на формування оптимального рівня витрат підприємства. Правильно налагоджена система управління витратами допомагає економити наявні ресурси і отримувати максимальну віддачу від них.

Управляти витратами означає:

- 1) організувати облік витрат у відповідності до підрозділів;
- 2) аналізувати структуру витрат та її вплив на результати діяльності підприємства;
- 3) приймати обґрунтовані управлінські рішення;
- 4) планувати рівень витрат;
- 5) планувати прибуток з урахуванням обсягів здійснюваних витрат та змін у ринковому середовищі;
- 6) формувати дієву систему мотивації працівників до контролю та зменшення витрат;
- 7) контролювати рівень витрат та вживати заходи для їх зменшення.

Управління витратами – це система цілеспрямованого впливу на склад, структуру і поведінку витрат та їх чинники на всіх етапах формування і розподілу витрат, що ґрунтується на використанні об'єктивних економічних законів і функцій менеджменту, задля підвищення ефективності діяльності підприємства на основі оптимізації рівня витрат, забезпечення його конкурентоспроможності на ринку та досягнення стратегічної мети і поточних завдань його розвитку [2].

Згідно з П(С)БО 9, витратами звітного періоду визнаються або зменшення активів, або збільшення зобов'язань, що призводить до зменшення власного капіталу підприємства (за винятком зменшення капіталу внаслідок його вилучення або розподілу власниками), за умови, що ці витрати можуть бути достовірно оцінені [3].

В умовах ринкової економіки заробітна плата - це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. Заробітна плата є категорією багатогранною. З позицій економіки праці, заробітна плата - це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. З позиції найманого працівника, заробітна плата - це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. З позицій підприємця, заробітна плата - це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників досягненні високих кінцевих результатів праці [1].

Крім того, сутність заробітної плати варто розглядати ще і в соціально-правовому та економічному аспектах. У соціально-правовому аспекті сутність заробітної плати характеризується тією роллю, що вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і, насамперед, її правом на працю. Економічна сутність заробітної плати в різних літературних джерелах трактується по-різному. Існують, однак, три основні точки зору на роль заробітної плати в системі економічних відносин. Заробітна плата представляється як перетворена форма ціни робочої сили, як виділювана державою частина національного доходу і як ціна робочої сили.

У країнах з ринковою економікою більшість економістів розглядає заробітну плату як ціну, що виплачується за застосування праці. Відповідно трактується поняття "праця". У широкому розумінні праця - це застосування фізичних і розумових здібностей людей у виробництві товарів і послуг [1].

Як відомо, основними складовими ринку праці є пропозиція, що охоплює все економічно активне населення, та попит, який визначається загальною потребою економіки у найманій робочій силі. Попит і пропозиція між собою пов'язані ціною праці. Механізм дії їх проявляється через зростання ставки оплати праці, що призводить до збільшення витрат виробництва, та ціни продукції, що викликає скорочення масштабів виробництва і, в результаті, скорочення попиту на працю. І навпаки, при зменшенні ставок заробітної плати - зростання попиту на працю. Пропозиція праці залежить від розміру її оплати. Розмір оплати праці визначає рішення людей про участь у найманій праці. Таким чином, чим вища оплата праці, тим більшою буде її пропозиція. На взаємодію складових ринку праці впливають багато інших чинників, що збільшують або зменшують її при будь-якому рівні оплати праці. Передусім до них належить рівень життя населення, падіння якого веде до різкого зростання пропозиції праці. Якщо основна частина попиту та пропозиції задоволена (працівники забезпечені роботою, а роботодавці - працівниками), то складаються сприятливі умови для функціонування економіки.

Рівень заробітної плати в масштабі окремого підприємства залежить від: рівня обсягу виробництва, виробничо-технічного потенціалу підприємства, рівня застосовуваних технологій, матеріально- й енергоємності виробленої продукції та ін. Довільно підвищити частку заробітної плати в доходах підприємства не можна, тому що це неминує спричинить зростання цін, зниження попиту, зниження обсягу виробництва, знижуючи таким чином, попит на робочу силу і ціну праці. Вирішення проблеми підвищення рівня заробітної плати пов'язане з підвищенням продуктивності праці на основі більш повного й ефективного використання виробничих ресурсів, зі зміною ситуації на ринку товарів і послуг та на ринку праці в напрямку посилення попиту і поліпшення якісних характеристик пропозиції. У свою чергу, розширення ринків збуту дасть можливість підприємству збільшити обсяги виробництва та завдяки цьому оптимізувати заробітну плату.

Інформація про виплати працівникам розкривається у примітках до фінансової звітності підприємства [5]. Оскільки досягнення оптимальної структури витрат є важливою умовою підвищення конкурентоспроможності українських підприємств, виникає необхідність в розробці системи управління витратами підприємства на найближчу перспективу.

Стратегічне управління витратами підприємства на оплату праці працівників може сприяти оптимізації витрат підприємства та задіяти економічні резерви щодо підвищення прибутковості підприємства.

Прогнозований рівень витрат на оплату праці працівників за різних причин може суттєво розбігатися з фактичним, і наявність цієї різниці потребує її компенсації за рахунок додаткових фінансів [6]. Тому, для кожного підприємства потрібно не просто вибрати оптимальні форми та розміри тарифів на оплату праці, а й застосовувати стратегічне планування витрат на оплату праці.

Стратегічне управління витратами на оплату праці передбачає застосування відповідних інструментів (Рис. 2)

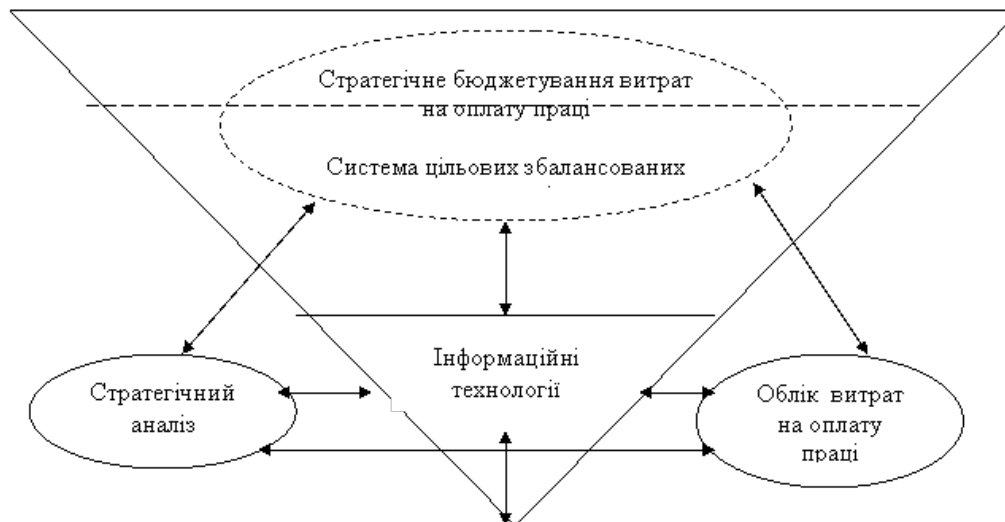


Рис. 2. Взаємозв'язок інструментів стратегічного управління витратами на оплату праці

Джерело: розроблено автором на основі [7]

До складу витрат на оплату праці включаються всі витрати підприємств на оплату праці незалежно від джерела фінансування цих (витрат) виплат.

Витрати на оплату праці персоналу підприємства включає [4]:

- Виплати заробітної плати за фактично виконану роботу відповідно до тарифних ставок, посадових окладів тощо;
- Вартість продукції, що видається в порядку натуральної оплати працівникам;
- Премії, надбавки до окладів за виробничі результати;
- Вартість безкоштовно наданих працівникам окремих галузей відповідно до законодавства харчування, форменого одягу, житла тощо;
- Оплата чергових (щорічних) і навчальних відпусток;
- Виплати працівникам, які вивільнюються з підприємств у зв'язку з реорганізацією, скороченням штатів та ін.

Вдосконалення організації виробництва та праці виявляється в економії витрат за напрямками:

- а) впровадження нових виробництв, цехів та агрегатів;
- б) зміни в організації та обслуговуванні виробництва і праці;
- в) зміни в організації управління виробництвом;
- г) зміни в умовах матеріально-технічного забезпечення;
- д) усунення зайвих витрат та збитків [5].

Зміни в організації та обслуговуванні виробництва й праці визначаються на основі розрахунків ефективності передбачуваних заходів: зміни режиму роботи підприємства та підвищення коефіцієнта змінності, впровадження організаційно-технічних та підсобно-технологічних робіт, поліпшення інструментального господарства, роботи внутрішньозаводського транспорту, внутрішньоцехового матеріально-складського господарства і постачання виробництва матеріалами, паливом і енергією. Економія, одержана в результаті поліпшення організації та обслуговування виробництва, розраховується на основі планів наукової організації праці і визначається множенням кількості вивільнених робітників на їхню середню заробітну плату. Під час вивільнення робітників, заробітна плата яким нараховується за тарифними ставками, економія заробітної плати визначається за формулою:

$$E_{зв} = Л * \Phi * \left(1 + \frac{\Gamma}{100}\right) * M \quad (1)$$

де $E_{зв}$ — економія заробітної плати з відрахуваннями на соціальні заходи; $Л$ — кількість вивільнених робітників, чол.; Φ — середньомісячна заробітна плата цієї категорії робітників, грн.; Γ — встановлені відсотки відрахувань на соціальні заходи; M — кількість місяців роботи від початку впровадження заходів до кінця року [5].

Зміни в організації управління виробництвом визначаються на основі розрахунків ефективності таких заходів, як укрупнення цехів, впровадження безцехової структури управління, автоматизованих систем управління, механізації та автоматизації інженерної праці, поєднання та усунення зайвих функцій.

Висновки. Стратегічне управління витратами на оплату праці дозволить не тільки зменшити розбіжності між запланованими та фактичними показниками, а й знизити собівартість продукції (робіт, послуг), підняти ефективність та прибутковість діяльності підприємства. Необхідно здійснювати глибоке опрацювання стратегічних заходів на основі вимог, що висуваються ринком, при цьому кожен підрозділ підприємства має мати чітку стратегічну програму скорочення витрат при виробництві продукції. Оскільки в собівартості продукції найбільшу питому вагу, після матеріальних витрат, мають витрати на оплату праці, засоби стратегічного управління будуть сприяти найбільш оптимальному рівню цих витрат.

Література.

1. Вудвуд В.В., Косменко Л.В. ПОНЯТТЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА НАПРЯМИ ЇЇ ОПТИМІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ/В.В. Вудвуд, Л.В. Косменко// [Електронний ресурс] <http://intkonf.org/vudvud-vv-kosmenko-lv-ponyattya-zarobitnoyi-plati-ta-napryami-yiyi-optimizatsiyi-v-suchasnih-rinkovih-umovah-gospodaryuvannya/>
2. Омельниченко О. С. Напрями оптимізації витрат в системі управління /О. С. Омельниченко// «Ефективна економіка».-2016.-№2.- <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4901>
3. П(С)БО №16 - Наказ МФУ «Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерії «Витрати» від 31.12.99р. № 318.
4. П(С)БО 26 – Наказ МФУ «Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерії 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003 р. № 601.
5. Цимбалюк Л. Г. Чинники, резерви та шляхи зниження витрат виробництва як осно^{ва} зменшення ціни товару / Л. Г. Цимбалюк, Н. П. Скригун // Вісн. Бердян. ун-ту менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 3 (15). – С. 88–95.
6. Шашенко О. О. Виробничі витрати на промисловому підприємстві: сутність, класифікація, види /О. О. Шашенко//Сталій розвиток економіки Міжнародний науково-виробничий журнал.-2013.-№3[20].-С.295-300.
7. Яркова И. В. Стратегический управленческий учет на предприятиях химической промышленности Дис... канд. экон. наук / Яркова Илона Валерьевна: науч. рук. Глушенко А.В: ВГУ. - Волгоград, 2010. - 191 с.

References.

1. Vudvud, V.V. and Kosmenko, L.V. "Concept salary and areas of its optimization in modern market conditions", [Online], available at: <http://intkonf.org/vudvud-vv->

kosmenko-iv-ponyattya-zarobitnoyi-plati-ta-napryami-yiyi-optimizatsiyi-v-suchasnih-rinkovih-umovah-gospodaryuvannya/

2. Omel'nychenko, O. S. (2012), "Fields of cost optimization in the management", *Efektivna ekonomika*, vol. 2, [Online], available at: <http://vvv.etsomomy.nayka.tsom.ua/?op=1&z=4901>
3. P (S) №16 - MFP Order "On Approval of Regulations (standard) accounting" costs "of 31.12.99. Number 318.
4. P (S) 26 - Order IFIs "On Approval of the Regulations (standard) accounting 26" Employee Benefits "on 28.10.2003. Number 601.
5. Tsymbaliuk, L. H. and Chynnyky, N. P. Skryhun (2011), "Factors reserves and ways to reduce production costs as osno-va reduce the price of goods", *Visn. Berdian. un-tu menedzhmentu i biznesu*, vol. 3 (15), pp. 88-95.
6. Shashenko, O. O. (2013), "The production costs of industrial enterprise: essence, classification, types ", *Stalyj rozvytok ekonomiky Mizhnarodnyj naukovo-vyrobnychyj zhurnal*, vol. 3[20], pp.295-300.
7. Yarkova, Y. V. (2010), "Strategic Management Accounting in the chemical industry", Abstract of Ph.D. dissertation, VHU, Volhohrad, Russia, p. 191.

Стаття надійшла до редакції 07.12.2016 р.

