

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА ПРОСТОРОВО - КЛАСТЕРНИЙ БІЗНЕС

УДК 331.28

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Васюта В.Б., к.т.н.

Васюта В.В., к.т.н.

*E-mail: Vasuta_V_B@meta.ua**Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка*

Стаття присвячена проблемі удосконалення системи планування витрат на оплату праці персоналу на підприємстві. Ціль даного дослідження полягає у визначенні основних напрямів та заходів удосконалення системи планування витрат на оплату праці на ПАТ ККУ «Кварц». Для цього було розглянуто теоретичні основи планування витрат на оплату праці, проведено аналіз основних економічних і фінансових показників діяльності підприємства; існуючих систем планування витрат на оплату праці на підприємстві. Результатом даного дослідження стало запропоновані напрями та заходи удосконалення системи планування витрат на оплату праці на ПАТ ККУ «Кварц». На підприємстві використовується безтарифна система. Аналіз її ефективності дав змогу запропонувати застосовувати також тарифну систему для робітників окремих професій, використовуючи при цьому коефіцієнт трудової участі (КТУ). Цю систему доцільно запроваджувати для робітників бригад, що дасть змогу поліпшити якість планування витрат на оплату праці. Тарифна система дасть змогу оцінити специфіку виконаних робіт та відповідну кваліфікацію робітника, що в свою чергу позитивно впливає на результати діяльності підприємства в цілому та реально відображає дохід працівника.

Ключові слова: витрати на оплату праці, фонд оплати праці, форми та системи оплати праці, коефіцієнт трудової участі (КТУ), планування витрат на оплату праці

UDC 331.28

IMPROVEMENT OF PLANNING LABOR COSTS THE ENTERPRISE

Vasyuta V.B., PhD in Engineering

Vasyuta V.V., PhD in Engineering

*E-mail: Vasuta_V_B@meta.ua**Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University*

This article is devoted to the problem of improving the planning system costs of the personnel in the company. The purpose of this study is to determine the main directions and measures improving the planning system of labor costs in «Quartz».

This was the theoretical foundation of planning labor costs, the analysis of the main economic and financial indicators of the company; existing system of planning labor costs in the company. The result of this study was proposed directions and measures improving the planning system of labor costs in «Quartz». The company uses tariff-free system. Analysis of efficiency made it possible to offer also apply current scheme for workers of different professions, using the Index of Labor Distribution (ILD). This system is expedient to introduce workers to teams that will help improve the quality of planning labor costs. The tariff system will allow to assess the specificity of work performed and appropriately qualified workers, which in turn positively affects the performance of the enterprise as a whole and reflects the real income of the employee.

Keywords: labor costs, labor compensation fund, forms and remuneration system, Index of Labor Distribution (ILD), planning labor costs

Актуальність проблеми. На сьогоднішній день актуальність проблеми удосконалення системи планування витрат на оплату праці персоналу на підприємстві все більше зростає, оскільки зазнає значного впливу кризи в країні. Через нестабільні результати господарської діяльності на підприємствах України відбуваються зміни в організації оплати праці, скорочення чисельності працівників, спад в обсягах виробництва. Для більшості оплата праці втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. Слід зазначити, що в Україні рівень оплати праці значно нижчий ніж у держав з розвинутою економікою [1].

Відомо, що одним із найважливіших елементів організації виробництва є удосконалення системи планування витрат на оплату праці, яка виражає головний і безпосередній інтерес найманих працівників, роботодавців, держави.

Для ефективного планування роботи підприємства необхідно дотримуватись ряду принципів планування, серед яких найважливішими є: цільове спрямування, системність, безперервність, збалансованість, економічність, науковий характер планування, методологічна єдність планів, оптимальність тощо. Витрати на оплату праці, їх використання та планування відіграють важливу роль у діяльності будь-якого підприємства, що обумовлює актуальність даного дослідження [2].

Аналіз останніх наукових досліджень. Багато вчених досліджували різні аспекти планування витрат на оплату праці працівників різних

виробничих сфер, форм власності та підпорядкування. Відомими науковцями у цій сфері стали І. Бондар, М. Волгін, Ю. Фокін, А. Колот, Е. Лібанова, А. Чухно, Р. Яковлев, Г. Ярошенко та ін. Ці вчені дослідили практику планування витрат на оплату праці працівників виробничої та бюджетних сфер, управлінських структур державної влади, у тому числі зміни в системі планування витрат на оплату праці та матеріального стимулювання категорій. Вони запропонували також нові підходи до оплати праці, напрями вдосконалення діючих підходів в плануванні витрат на оплату праці з урахуванням розвитку економіки, змін господарської діяльності [1].

Серед вчених високо розвинутих країн вагомий внесок у розробку проблем регулювання оплати праці здійснили А. Маршалл, Дж. М. Кейнс, П. Самуельсон, В. Майер, А. Маслоу, К.Р. Макконелл, Е. Майо та інші. Однак, особливого значення набуває все ж вивчення зарубіжного досвіду, проведення аналізу стану оплати праці на вітчизняних підприємствах і пошук шляхів її удосконалення в контексті загальних проблем розвитку економіки.

Найважливішими завданнями планування витрат на оплату праці є забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці, створення сприятливих умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці.

Дослідження можливих напрямів удосконалення планування витрат на оплату праці на підприємствах необхідно проводити лише за умов досконалого аналізу організаційно-правових основ функціонування підприємства; аналізу основних економічних і фінансових показників його діяльності та вже існуючої системи планування витрат на оплату праці на підприємстві.

Метою роботи є визначення основних напрямів та заходів удосконалення системи планування витрат на оплату праці на ПАТ ККУ «Кварц».

Викладення основного матеріалу дослідження. Удосконалення системи планування витрат на оплату праці на підприємстві розглядається в контексті створення ефективного мотиваційного механізму, яке повинно базуватися на принципах: відповідності заробітної плати ціні робочої сили; залежності заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства; забезпеченні переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства; удосконаленні тарифної системи та нормування праці; відповідальності керівників підприємств за порушення законодавства

про оплату праці; поєднанні індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці) [3].

Удосконалення системи планування витрат на оплату праці підвищує її мотивацію, продуктивність та впливає на кінцеві результати роботи. Проте проблема удосконалення полягає у тому, що зміни в оплаті праці повинні відбуватись на основі нормування праці. При розробці систем оплати праці на підприємствах доцільно використовувати певні елементи, а саме: оцінку робіт та заслуг для організації внутрішньо-фірмової диференціації заробітної плати; застосування комбінованих систем оплати праці, систем участі працівників у прибутках; встановлення чіткої залежності заробітної плати від результатів праці, формування зацікавленості працівників у кінцевих результатах діяльності підприємства.

Нажаль, сучасна система планування витрат на оплату праці на більшості підприємств має багато недоліків, а саме: відсутність концептуальних основ реформування оплати праці, особливо в області колективно-договірного регулювання; ігнорування ринкової суті оплати праці як ціни робочої сили; відсутність чіткого механізму (стимулюючого типу) диференціації оплати праці; використання на практиці застарілих методів планування витрат на оплату праці на підприємствах, що характеризується відсутністю зв'язку оплати праці з кінцевим результатом праці [4].

Важливим чинником системи планування витрат на оплату праці на підприємстві є їх аналіз. Метою проведення аналізу витрат на оплату праці на підприємстві є оцінка доцільності застосування форм та систем оплати праці; дієвості запровадженої системи матеріального стимулювання; виявлення нераціональних витрат на оплату праці, що потребують удосконалення або ліквідації.

Цілі аналізу витрат на оплату праці та ефективності системи планування полягають у вивченні використання фонду оплати праці й з'ясування причин відхилення фактичних витрат від планової величини; зіставленні темпів зростання середньої заробітної плати працівника з темпами підвищення його продуктивності праці; виявленні причин відхилення середньої заробітної плати від планових показників; розробці заходів щодо покращення використання фонду оплати праці окремих категорій працівників [5].

Завдання системи планування витрат на оплату праці на підприємстві є:

- вибір методів управління витратами оплати праці;
- виявлення залежності між збільшенням випуску продукції й сумою витрат на оплату праці;

- розрахунок впливу факторів на економію чи перевитрати фонду оплати праці;
- розробка доцільних шляхів зниження витрат на оплату праці за умови забезпечення розширеного відтворення.

Ринкова економіка істотно змінила уявлення про сутність оплати і стимулювання праці. Підприємства почали розробляти конкретні форми та системи оплати праці, враховуючи при цьому особливості власного виробництва і місце на ринку. Тому, вибір форми та системи оплати праці в сучасних ринкових умовах для ефективної мотивації та організації заробітної плати на підприємствах набуває особливого значення, а також дає змогу правильно обрати форми та системи заробітної плати, які враховують особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, що є ефективним організаційним засобом і значним мотивувальним фактором [6].

На підприємстві ПАТ ККУ «Кварц» використовується безтарифна система оплати праці. Вона передбачає диференціацію розмірів заробітної плати працівників залежно від коефіцієнта заробітної плати (КЗП) кожного згідно штатного розкладу та фактично відпрацьованого часу. Розмір фонду оплати праці працівників Товариства в розрахунковому місяці визначається як добуток коефіцієнту, що встановлений колективним договором (не менше 0,26 грн.), на обсяг реалізації готової продукції поточного місяця без ПДВ. В межах визначеного фонду розраховується загальний норматив оплати праці на одиницю КЗП та проводяться всі види нарахувань. Відхилення розміру фактичного фонду оплати праці в окремому місяці від розрахункового можливе в межах річного фонду оплати праці. Економія фактичного фонду оплати праці працівників за результатами кварталу (року) може бути використана для додаткового матеріального заохочення.

Управління оплатою праці на підприємстві передбачає вибір моделі формування заробітної плати, вибір форм і систем оплати праці, розробку умов і правил преміювання. При цьому критерієм економічної ефективності управління оплатою праці повинно бути випереджаюче зростання доходу підприємства порівняно із зростанням фонду оплати праці. Якщо таке випередження не забезпечується, необхідно детально проаналізувати причини його і розробити заходи, спрямовані на одночасне зростання доходів та економію витрат на оплату праці.

Аналіз основних економічних та фінансових показників діяльності ПАТ ККУ «Кварц» за 2011-2013 роки показав, що темп зростання доходу не відповідає темпу зростання фонду оплати праці. Так, зростання чистого доходу від реалізації продукції в 2013 роком порівняно з 2011 роком становило 7,37 %, а фонд оплати праці зменшився за відповідний період на 3,82 %. Тобто, як бачимо економічна ефективність управління оплатою праці не досягається, і рівень оплати праці не задовольняє первинних матеріальних потреб, тобто заробітна плата не виконує стимулюючої функції. Тому на підприємстві потрібно шукати можливості підвищення її рівня і розробляти заходи щодо удосконалення управління оплатою праці.

Таким чином, основними напрямками удосконалення управління оплатою праці в умовах ПАТ ККУ «Кварц» можуть бути: перегляд норм виробітку з врахуванням технічного переоснащення, нормативів чисельності всіх категорій працівників та нормативів обслуговування; удосконалення організації праці як в цілому по підприємству, так і по кожному структурному підрозділу; проведення заходів щодо взаємозамінності робітників; покращення умов праці в дробильно-сортувальному цеху.

Аналіз існуючої системи планування витрат на оплату праці на підприємстві ПАТ ККУ «Кварц» показав нестабільність основних показників, що її характеризують, а дослідивши структуру фонду оплати праці, ми побачили, що за період 2011-2013 роки фонд додаткової заробітної плати скоротився на 2021 тис.грн., а частка заохочувальних та компенсаційних виплат – на 77,1 тис. грн.

Необхідно розробляти ефективну програму мотивації на ПАТ ККУ «Кварц», яка повинна базуватись на наступних базових принципах, що стимулюватимуть зростання продуктивності і підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому. А саме, потрібно заохочувати те, що сприятиме зростанню продуктивності, зниженню собівартості, підвищенню ефективності, досягненню цілей підприємства; своєчасність винагороди є вирішальним фактором в при вихованні робітників. Нагороди, преміальні виплати повинні бути видані якомога швидше після того, як було досягнуто ціль. Щоб підтримати зацікавленість робітника, винагороди повинні бути достатньо частими, щоб реакція на них була швидкою. Розмір грошової винагороди повинен відображати значимість дії і зареєстрований рівень зростання. Побудова ефективної системи мотивації на ПАТ ККУ «Кварц» є важливим стратегічним завданням, оскільки вона безпосередньо впливає на ефективність використання праці, а, відтак, і на конкурентоспроможність підприємства в умовах ринку.

Аналіз діючої системи оплати праці на підприємстві ПАТ ККУ «Кварц» показав, що для всіх категорій робітників застосовується лише безтарифна система. Це дає нам змогу запропонувати застосувати для оплати праці робітників окремих професій тарифну систему, використовуючи при цьому коефіцієнт трудової участі (КТУ). Цю систему доцільно використовувати для робітників бригад, що дасть змогу поліпшити якість планування витрат на оплату праці.

Щоб покращити систему планування витрат на оплату праці на ПАТ ККУ «Кварц» доцільно впровадити бригадну систему оплати праці. Для застосування колективної організації праці, на підприємстві слід розробити та затвердити як додаток до колективного договору положення про бригадну організацію та оплату праці, в якому, зокрема, визначити, як саме розподіляється заробітна плата між членами бригади. Розподіл колективного заробітку між членами бригади провадиться відповідно до присвоєних тарифних розрядів та фактично відпрацьованого часу. З метою більш чіткого обліку індивідуального вкладу кожного робітника в результати колективної праці бригади за рішенням її загальних зборів при розподілі заробітної плати застосовується КТУ. Підприємство самостійно встановлює порядок визначення та застосування КТУ у відповідному положенні, затверженому керівником підприємства за згодою профспілкового комітету або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу. Величину КТУ визначають і встановлюють за поданням бригадира кожному робітнику і затверджують рішенням загальних зборів колективу бригади або рішенням ради бригади, якщо такі повноваження їй делеговано колективом бригади [7].

Під час розподілу із застосуванням КТУ колективної премії та відрядного приробітку КТУ може коливатися від 0 до 2. Вибір варіанта розподілу заробітку за допомогою КТУ залежить від умов і характеру праці, специфіки виробництва, кваліфікаційного і вікового складу бригади та інших факторів.

Розрахувавши планову заробітну плату за існуючою на ПАТ ККУ «Кварц» безтарифною системою та заробітну плату із використанням коефіцієнта трудової участі ми можемо зробити висновок, що введення бригадної системи оплати праці буде доцільно. Так, витрати на оплату праці за плановими розрахунками для бригади становлять 23281,6 грн., а за КТУ можуть становити 21540 грн.

Висновки. В Україні заробітна плата не виконує своїх традиційних та природних функцій. Рівень заробітної плати такий, що вона не може принципово впливати на споживчий попит, регулювати його [8]. Відбувається подальше посилення деформації доходів населення, що знижує мотивацію до праці. З одного боку, подібний стан речей обумовлений сучасною економічною кризою, а з іншого – нездатністю окремих підприємств пристосовуватися до ринкових умов у питаннях організації оплати праці.

Дослідження можливих напрямів удосконалення системи оплати праці на підприємствах істотно впливає на рівень достатку населення, на ефективність виробничої діяльності та на стабільність соціально-економічного клімату у суспільстві. Зацікавити працівників у повнішому використанні творчого потенціалу допомагає політика диференціації винагород з урахуванням індивідуальної і колективної участі у формуванні результатів діяльності. Необхідно оцінювати діяльність кожного працівника, його професійність, компетентність, творчість, ініціативність, відповідальність, прагнення до самовдосконалення, розвитку, врахувати результати діяльності підприємства, особистий внесок у зростання продуктивності.

За результатами дослідження було доведено, що застосування на ПАТ ККУ «Кварц» поряд із безтарифною системою оплати праці тарифної системи дасть змогу оцінити специфіку виконаних робіт та відповідну кваліфікацію робітника, що в свою чергу позитивно вплине на результати діяльності підприємства в цілому та відобразить реальний дохід працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. К.В. Козар. Удосконалення системи оплати праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах функціонування малого та середнього бізнесу [Електронний ресурс] / К.В. Козар. // Технології та дизайн : електрон. наук. фах. вид. / Київ. нац. ун-т технологій та дизайну. – К.: [б. в.], 2013. – №1(6). – Режим доступу: <http://knutd.com.ua/publications/pdf/TD/2013-1/13kkvtsb.pdf>.
2. Городецька Л. О. Економіка праці і соціально-трудові відносини/ Городецька Л. О. – К.: НАУ, 2007. – 128 с.
3. Крищенко К. І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці/ К. І. Крищенко// Україна: аспекти праці. – 2007. – №6. – С.9-16.
4. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник/ Лукашевич В.М. – 2-ге вид., перероб, та доповн. – Львів: «Новий Світ-2000», 2010. – 424 с.

5. Іляш О. І. Економіка праці і соціально-трудова відносина/ О. І. Іляш, С. С. Гринкевич – К.: Знання, 2010. – 476 с.
6. Закаблук Г.О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючими механізмами/ Г.О. Закаблук// Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2013. – № 2 (71). – С. 109-114.
7. Покатаєва О.В. Шляхи вдосконалення оплати праці на підприємстві/ О.В. Покатаєва// Держава та регіон. Серія : Економіка і підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 139-141.
8. Савков Д.С. Формування фонду оплати праці на промисловому підприємстві/ Д.С. Савков [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.science.com.ua/?op=1&z=2527>.