

Чернявая А.Л., Гончаренко Е.И.

УДК [331.2:0005.336.1]:005.936.3

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Постановка проблемы в общем виде. Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии и уровень производительности труда необходимо рассматривать в тесной взаимосвязи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты, при этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты.

Центральная роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате, она, и в настоящее время, и в ближайшие годы во всем мире остается для подавляющего большинства трудящихся основным источником доходов, следовательно - заработная плата и в перспективе будет мощным стимулом повышения результатов труда и производства в целом.

От формирования и использования фонда оплаты труда зависит производительность труда и эффективность деятельности предприятия. Вместе с тем для работодателя, фонд оплаты труда является одним из факторов производства и одним из элементов издержек производства.

Анализ эффективности оплаты труда является ключевым звеном в аналитико-экономической деятельности предприятий различных сфер экономической деятельности.

Анализ последних исследований и публикаций. Разработкой вопросов анализа оплаты труда занимаются многие отечественные и зарубежные учёные. Значительный вклад в теорию и методологию анализа оплаты труда внесли такие учёные как: Дряхлов Н.В, рассматривающий опыт мотивации персонала в Западной Европе[1], Качан Е.П. в своем труде « Экономика труда и социально-трудовых отношений» исследует и определяет цель и основные направления анализа использования средств на оплату труда [2, с.74]. Вивсянник Т. в своих трудах рассматривает задачи анализа в сфере оплаты труда [3]. Домбровский В.А. в статье « Организация и методика учета и анализа труда и ее оплата на базе современных информационных технологий», считает необходимым условием совершенствования организации и методики анализа оплаты труда с внедрением и использованием современных информационных технологий [4,с.21-22].

Цель статьи. Целью данной статьи является рассмотрение теоретических и методических аспектов анализа эффективности использования фонда заработной платы, а также разработка и поиск путей его усовершенствования.

Изложение основного материала. С ростом производительности труда на предприятиях создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

В процессе анализа использования средств на оплату труда на каждом предприятии следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Труд работников обязательно оплачивается. Совокупность основной и дополнительной оплаты составляет фонд заработной платы.

Основной целью проведения анализа оплаты труда и социальных выплат является выявление недостатков в формировании и использовании средств, направляемых на эти нужды, выяснение степени экономической целесообразности её расходования, чтобы не допустить нарушения пропорций между денежным обращением, фондом товаров и платёжеспособным спросом населения [2, с.79].

Информационной базой для проведения такого анализа служат статистическая и бухгалтерская документация, штатное расписание, положение по оплате труда и коллективный договор предприятия, индивидуальные трудовые соглашения, а также положение о премировании по отдельным направлениям деятельности предприятия, расчетные ведомости по премированию, оказанию материальной помощи, единовременным вознаграждениям и т.д.

Прежде всего, анализируется образование средств на оплату труда и социальные выплаты, проверяется правильность формирования заработной платы в соответствии с тем методом, который принят на предприятии, это могут быть следующие методы: укрупненный метод, детальный расчет, нормативный метод, формирование фонда оплаты «по остатку», планирование фонда оплаты и т.д.

Главным источником анализа оплаты труда является учётная информация. Она является наиболее детализированной и большей по объёму. В учётной информации содержится большое количество важных и необходимых для анализа оплаты труда ряда особенностей, а именно: полное отображение всех хозяйственных операций, их документальное оформление и обобщение в денежных измерителях.

Анализ заработной платы выявляет резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда сотрудников.

К основным задачам анализа заработной платы относятся:

- проверка степени обоснованности применяемых форм и систем оплаты труда;
- определение размеров и динамики средней заработной платы отдельных категорий и профессий работников;
- выявление отклонений в численности работников и в средней заработной плате на расход фонда зарплаты;

- изучение эффективности применяемых систем премирования;
- исследование темпов роста заработной платы, их соотношения с темпами производительности труда;
- обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты;
- выявление резервов для повышения эффективности использования фонда заработной платы.

Проводить анализ заработной платы целесообразно лишь на таких материалах и данных, которые обеспечивают возможность выявления степени влияния определенных факторов (положительных или отрицательных) на расходование фонда заработной платы. Объективный анализ фонда заработной платы гарантирован лишь при наличии отчетных данных об объеме производства, численности персонала, производительности труда, среднемесячной (квартальной, годовой) зарплате, фонда заработной платы.

Методы анализа выбираются в зависимости от источников. В набор методов входят: анкетирование, контент-анализ, экспертный опрос, метод «Дельфи», телефонный опрос, анализ статистических данных и документов о деятельности предприятий и т.п.

При помощи метода анкетирования, можно анкетировать как работающих в компании специалистов, так и ее бывших сотрудников. Например, рекрутинговые компании собирают определенное количество анкет по специалистам, работающим в конкретной отрасли, получая с них нужную информацию. В некоторых компаниях это единственный метод для изучения данного вопроса. Однако, так как украинский рынок заработных плат несколько закрыт, и не всегда адекватно отражаются «белые» и «черные» величины, такой метод не позволяет провести глубокий анализ.

Следующий метод – экспертный опрос по методу «Дельфи», который позволяет получить информацию от группы экспертов. Задавая один и тот же вопрос разным экспертам, можно получить суммарную оценку по интересующим нас показателям. Это наименее трудоемкий метод, при этом – наиболее точный. Если эксперты подобраны правильно, они дают нам наиболее полную и точную информацию.

Применяя метод маркетинговой разведки предприятия не перешагивая рамки закона могут получить максимальный доступ к некоторым источникам информации, которые, на первый взгляд, кажутся закрытыми: документам по системе оплаты труда в компании, отчетам о финансово-хозяйственной деятельности, внутренним документам (базе данных сотрудников компании с указанием реальных ставок).

Для эффективного проведения анализа заработной платы надо четко ставить цели и задачи – это поможет правильно выбрать информационные источники и методы. Грамотно проведенное исследование поможет получить максимально полную информацию по интересующим вас вопросам в области системы компенсаций.

Анализ эффективности оплаты труда проводится поэтапно.

На первом этапе анализируется общий объём и динамика оплаты труда, а именно оценивается общий объём фонда оплаты труда и анализируются абсолютное и относительное отклонение его размера сравнительно с предыдущими периодами.

Абсолютное отклонение рассчитывается как разность между фактически использованными средствами на оплату труда и базовым ФЗГТ в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{авс}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_0 \quad (1)$$

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и базовым фондом, скорректированным на индекс объема производства продукции. При этом следует иметь в виду, что корректируется только переменная часть ФЗП, которая изменяется пропорционально объему производства продукции. Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников строительных бригад, жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы и соответствующая им сумма отпускных).

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{от}} = \text{ФЗП}_{\text{ф}} - (\text{ФЗП}_{\text{пер.пл}} \cdot K_{\text{пп}} + \text{ФЗП}_{\text{пост.пл}}) \quad (2)$$

На следующем этапе проводится анализ состава выплат по стимулированию персонала, т.е. определяются объёмы и удельный вес в составе общего объёма фонда оплаты труда основной и дополнительной заработной платы, а также других поощрительных и компенсационных выплат. Также оцениваются изменения, которые состоялись на протяжении анализируемого периода и анализируется соотношение между отдельными направлениями стимулирования.

Затем проводится анализ уровня и динамики средней заработной платы. На этом этапе вычисляется уровень средней заработной платы в целом по предприятию и по отдельным категориям персонала, определяются изменения, которые происходят в значениях этих показателей сравнительно с предыдущими периодами. Также, в процессе анализа определяется реальная заработная плата и анализируется динамика её изменения.

На следующем этапе анализируются факторы, обусловившие изменение объёма фонда заработной платы. На этом этапе результаты анализа динамики фонда оплаты труда следует дополнить количественной оценкой выявленных основных факторов, приведших к изменению его размера.

Важним етапом при проведенні аналізу ефективності оплати труда являється проведення аналізу ефективності стимулювання персоналу на досліджуваній підприємстві. Зде́сь слід оцінити співвідношення між об'ємом витрат на оплату труда і наслідками трудових зусиль персоналу. Для оцінки ефективності стимулювання персоналу слід визначати і порівнювати в динаміці значення таких аналітичних показників як коефіцієнти співвідношень між темпами зростання продуктивності труда і рівня середньої зарплати; темпами зростання фонду оплати труда і доходів підприємства; темпами зростання фонду оплати труда і прибутку підприємства; темпами зростання фонду оплати труда і ринкової вартості підприємства.

На останньому етапі проводиться аналіз фінансових можливостей підприємства по формуванню фонду оплати труда [6, с. 101-103].

Висновки. Аналіз оплати труда працівників в Україні представляє собою складну систему, що включає багато елементів, що знаходяться між собою в взаємозв'язку і піддані впливу великої кількості внутрішніх і зовнішніх факторів. Підходячи до аналізу використання фонду зарплати, в першу чергу необхідно розрахувати абсолютне і відносне відхилення фактичної його величини від планової. Аналіз ефективності оплати труда проводиться по етапам. Ефективність організації і проведення аналізу оплати труда залежить від використання інформаційних технологій, а також аналіз зарплати виявляє резерви для створення необхідних ресурсів зростання і вдосконалення оплати труда, введення прогресивних форм оплати труда співробітників.

Істочники і література:

1. Системи мотивації персоналу в Західній Європі і США / Н. В. Дряхлов, Е. А. Купріянов // Проблеми теорії і практики управління. – 2009. – № 5. – С. 152-154.
2. Качан Є. П. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Є. П. Качан. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
3. Завдання аналізу витрат на оплату праці / Т. В. Вісв'яник // Наукові записки. – 2006. – № 6. – С. 15-18.
4. Домбровський В. А. Організація і методика обліку та аналізу праці та її оплати на базі сучасних інформаційних технологій : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік» / В. А. Домбровський. – К., 2007. – 25 с.
5. Макаровська Т. П. Економіка підприємства / Т. П. Макаровська, Н. М. Бондар. – К. : МАУП, 2003. – 304 с.
6. Бараник З. П. Статистика праці / З. П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2008. – 246 с.

Чорна О.О., Олійник А.О., Терещенко М.В.

УДК 339.138..629.78

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ПОСЛУГ В СИСТЕМІ СВІТОВОГО ГОСПОДАРСТВА

І. Вступ. В сучасних умовах міжнародний ринок послуг посідає провідне місце в процесах розвитку і трансформації світового ринку. Ця галузь постійно і динамічно розвивається, створює робочі місця і приносить значні прибутки країнам світу. Сфера послуг характеризується наявністю передумов її подальшого розширення і вдосконалення.

По мірі розвитку науково-технічного прогресу, інтернаціоналізації господарських зв'язків, посилення міжнародних інтеграційних процесів і т.д. швидко розвивається сфера високотехнологічних послуг. Використання і розвиток сучасних технологій і систем технічних засобів є неможливим без глибокої інтеграції матеріальних елементів виробництва і різного роду високотехнологічних послуг, що є законодавчою сучасного розвитку.

ІІ. Постановка завдання. Оцінити ефективність міжнародної передачі технологій, враховуючи не тільки вартісне вираження, а й фінансову складову – рейтинги країни, підвищення рівня добробуту населення тощо. З'ясувати доцільність некомерційних форм руху технологій, тому що саме вони складають основу розвитку міжнародного технологічного обміну, посилення інтелектуального потенціалу й пріоритетності людського капіталу як продуцента інновацій, що є особливо важливим для розвитку високотехнологічного сегменту ринку послуг.

ІІІ. Результати. Статистично зазначену сферу прикладання капіталу складно виділити зі звичайних галузевих рамок (з цією метою використовують термін «послугоемність»). За оцінками зарубіжних фахівців, зростання сфери високотехнологічних послуг – це зростаюча тенденція: у сукупному суспільному продукті частка високотехнологічних послуг практично зрівнялась з часткою промислової продукції.

Витрати на розвиток зазначеної сфери зросли у всьому світі, лідером виступає США: щорічний обсяг витрат в цій сфері переважає обсяги витрат на видобуток нафти і газу (197 млрд. дол. США), на продукцію металургії (155 млрд. дол.), на нафтопереробку (143 млрд. дол.). [1, с.212-213]

При всій функціональній різноманітності високотехнологічні послуги об'єднують спільні риси: багатоваріантність форм організації; широкі масштаби застосування малого та середнього капіталу (15% в США) та ін.

Розглянемо деякі види послуг, що належать до високотехнологічного сектору.

Ринок технологій. Особливості цього ринку полягають в тому, що технології стають товаром тоді, коли створено реальну основу для комерціалізації самої ідеї. Основними формами комерційного продажу