

Коба О.В.

*к.т.н., доцент, доцент кафедри обліку і аудиту,
Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

Koba Olena

Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University

Ярова А.В.

*студентка,
Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

Yarova Alina

Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University

АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

ANALYSIS OF LABOR PAYMENT AND EFFICIENCY FOR USE OF LABOR RESOURCES AT THE ENTERPRISE

Анотація. Аналіз фонду оплати праці сприяє забезпеченню оперативного контролю над понесеною кількістю робочого часу й отриманою якістю праці. У статті представлено результати аналізу фонду оплати праці виробничого підрозділу «Полтавська механізована дистанція навантажувально-розвантажувальних робіт» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця». Проаналізовано динаміку і структуру фонду оплати праці підприємства. Встановлено зростання за всіма його складниками, що свідчить про ефективність діяльності керівництва з мотивування працівників до поліпшення результатів роботи. Динаміка середньої заробітної плати у цілому і за виробничими групами також позитивна. Негативним явищем є зростання питомої ваги оплати за невідпрацьований час. Результатом проведених досліджень стало визначення шляхів подальшого підвищення продуктивності праці та вдосконалення системи її мотивації на підприємстві.

Ключові слова: фонд оплати праці, трудові ресурси, аналіз, середня заробітна плата.

Постановка проблеми. У період глобалізації економіки, трансформації умов господарської діяльності, посилення конкуренції в усіх сферах господарювання, запровадження

сучасних інформаційних технологій для прийняття ефективних управлінських рішень потрібна достовірна та оперативна інформація про витрати діяльності, зокрема на формування фонду оплати праці. Фонд оплати праці виступає важливим інструментом управління персоналом, визначає характер та принципи організації його роботи, поточний стан і перспективи розвитку. Ефективне управління розрахунками з оплати праці набуває особливої актуальності в сучасних умовах постійного скорочення витрат на підприємствах. Проведення аналізу оплати праці сприяє забезпеченню оперативного контролю над понесеною кількістю робочого часу й отриманою якістю праці. Без цього неможливо перевірити правильність використання даного фонду, а також виконання завдань, які поставлені в плані.

Все це визначає актуальність дослідження проблем з організації аналізу фонду оплати праці на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та методологічні проблеми оплати праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів завжди були предметом наукових досліджень провідних вітчизняних та зарубіжних учених, зокрема

їх вивчали С. Барт, В. Бахрушин, Б. Болъч, Д. Гарнетт, В. Калініна, К. Крищенко, А. Кроленко, А. Линенко, А. Пасека, К. Пірсон, Р. Попівняк, О. Терещенко, Г. Томсон, Н. Шульга та багато інших.

Проблеми зниження продуктивності праці й оптимізації витрат підприємства розглянуто в роботі В.В. Сьомченко, А.С. Саркісян [1]. Установлено, що більшість підприємств не приділяє достатньо уваги впровадженню прогресивних форм і систем оплати праці, використовує неефективні форми мотивації праці. Це призводить до високої плинності кадрів. Доведено, що успішній мотивації персоналу сприяє своєчасна оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання.

Тенденції формування фонду оплати праці працівників промислових підприємств України, динаміка показника середньомісячної заробітної плати, стан систематичного ризику рівня оплати праці є предметом дослідження Ф.Л. Перепаді, Л.С. Тонких [2]. Ними запропоновано порядок формування ефективного фонду оплати праці на умовах використання принципів системного підходу та порівняльного аналізу діяльності підприємства. Визначено чинники, що впливають на ефективність використання фонду оплати праці.

Дослідженню питання стимулювання праці персоналу та аналізу фонду оплати праці працівників фермерських господарств присвячено роботу Л.М. Киш та Н.Ф. Курило [3].

Факторний аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства проведено в роботі С.А. Носкової, О.М. Татарченко та Ю.А. Завойських [4]. Ними досліджено структуру та динаміку фонду оплати праці виробничого підприємства, встановлено чинники, що на нього впливають. Автори рекомендують активно використовувати факторний аналіз у діяльності виробничих підприємств.

На важливості проведення аналізу фонду оплати праці для управлінських та бухгалтерських цілей наголошують О.М. Рибалко та Н.І. Крохмаль [5].

Аналіз наукових публікацій свідчить, що існуючі праці змістовно й обґрунтовано роз-

кривають сутність методики аналізу оплати праці. Проте завдання проведення аналізу фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві залишається актуальним і потребує подальших досліджень.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є проведення аналізу фонду оплати праці та розроблення рекомендацій щодо підвищення ефективності його використання на підприємстві на прикладі виробничого підрозділу «Полтавська механізована дистанція навантажувально-розвантажувальних робіт» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця».

Виклад основного матеріалу. Аналіз фонду оплати праці передбачає здійснення таких етапів:

- визначення розмірів і динаміки середньої заробітної плати окремих категорій та професій працівників;
- виявлення відхилень у чисельності працівників і в середній заробітній платі на витрату фонду заробітної плати;
- вивчення ефективності застосовуваних систем преміювання;
- дослідження темпів росту заробітної плати, їх співвідношення з темпами продуктивності праці;
- забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням його оплати;
- виявлення та мобілізація резервів підвищення ефективності використання фонду заробітної плати [6].

Фонд оплати праці включає такі складники:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- інші заохочення і компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлену норму, за трудові успіхи та винахідництво й за особливі умови праці. Вона включає доплати, над-

бавки, гарантійні й компенсаційні виплати, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочення і компенсаційні виплати включають нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством, винагороди та

заохочення, що здійснюються один раз на рік або мають разовий характер.

Аналіз ефективності системи оплати праці підприємства розпочинається з визначення динаміки і структури фонду оплати праці. Джерелами інформації для аналізу є статистична звітність із праці (форма № 1-ПВ «Звіт із праці» до форми № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу»), дані табельного обліку і відділу кадрів.

Динаміку фонду оплати праці виробничого підрозділу «Полтавська механізована дистанція навантажувально-розвантажувальних робіт» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» наведено в табл. 1.

Дані табл. 1 свідчать, що фонд оплати праці у 2016 р. порівняно з 2015 р. зріс на 1501,9 тис. грн. (18,68%), а в 2017 р. порівняно з 2016 р. – на 2538,8 тис. грн. (26,6%).

Зростання відбулося за всіма складниками, але найбільшу питому вагу мало зростання фонду основної заробітної плати. Аналіз складників фонду додаткової заробітної плати свідчить, що більше ніж у чотири рази зросли премії та винагороди, які носять систематичний характер, а виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати, щороку зменшувалися. Серед заохочувальних виплат найбільше зростання відбулося по соціальних пільгах, що мають індивідуальний характер. Це свідчить про ефективність діяльності керівництва з мотивування працівників до поліпшення результатів роботи.

Структура фонду оплати праці, наведена в табл. 2, показує, що в загальному фонді заробітної плати фонд основної заробітної плати у 2017 р. становить 58,2%, що менше порівняно з 2016 р. (58,4%) та більше порівняно з 2015 р. (55,5%). Тенденцію до зменшення мали фонд додаткової заробітної плати й інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Негативним явищем є зростання питомої ваги оплати за невідпрацьований час.

Велике значення під час аналізу використання фонду оплати праці має дослідження даних про середній розмір заробітної плати

Таблиця 1

Динаміка фонду оплати праці виробничого підрозділу «Полтавська механізована дистанція навантажувально-розвантажувальних робіт» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у 2015–2017 рр.

Найменування показника	2015 р., тис. грн.	2016 р., тис. грн.	2017 р., тис. грн.	Абсолютне відхилення, +,-		Відносне відхилення, %	
				2016-2015	2017-2016	2016-2015	2017-2016
1. Фонд основної заробітної плати	4459,6	5576,9	7031,7	1117,3	1454,8	25,05	26,09
2. Фонд додаткової заробітної плати, у тому числі:	2961,9	3195,8	4186,7	233,9	990,9	7,90	31,01
- надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	832,7	1061,1	1291,0	228,4	229,9	27,43	21,67
- премії та винагороди, що носять систематичний характер	352,4	600,8	1433,2	248,4	832,4	70,49	138,55
- виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	663,8	482,3	45,3	-181,5	-437	-27,34	-90,61
3. Заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі:	620,7	771,4	864,5	150,7	93,1	24,28	12,07
- матеріальна допомога	286,7	366,5	455,0	79,8	88,5	27,83	24,15
- соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	32,8	60,1	69,8	27,3	9,7	83,23	16,14
- оплата за невідпрацьований час	600,1	490,5	636,3	-109,6	145,8	-18,26	29,72
Фонд оплати праці	8042,2	9544,1	12082,9	1501,9	2538,8	18,68	26,60

Джерело: розраховано авторами

працюючих, його зміну та чинники, що впливають на це. Подальший аналіз спрямований на вивчення причин зміни середньої заробітної плати працюючих. При цьому враховується, що середньорічна заробітна плата працівників залежить від низки чинників: кількості відпрацьованих днів кожним працівником, тривалості робочого дня.

Середня заробітна плата є макроекономічним показником, що обчислюється як середнє арифметичне значення заробітних плат певної групи працівників (наприклад, по підприємству, по галузі, по регіону). Розраховується, виходячи з фонду оплати праці працівників (включаючи оплату праці сумісників), премій, надбавок, винагород за підсумками роботи за рік та одноразових

заохочень. Тобто середня заробітна плата – це економічний показник, який характеризує розмір нарахованої заробітної плати, що припадає на одного працівника підприємства, та визначається поділом загальної суми нарахованої заробітної плати на середню чисельність працівників.

Показник середньої кількості працівників характеризує умовну кількість працівників (робочих місць), що відпрацювали повний робочий день, яка необхідна для виконання встановленого підприємством обсягу робіт (послуг). Методика його визначення базується на перерахунку оплаченого робочого часу усього персоналу, що залучався до роботи у звітному періоді й отримував відповідну заробітну плату. Тобто середньо-

Таблиця 2

Структура фонду оплати праці виробничого підрозділу «Полтавська механізована дистанція навантажувально-розвантажувальних робіт» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у 2015–2017 рр.

Найменування показника	2015 р.		2016 р.		2017 р.	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
1. Фонд основної заробітної плати	4459,6	55,5	5576,9	58,4	7031,7	58,2
2. Фонд додаткової заробітної плати, у тому числі	2961,9	36,8	3195,8	33,5	4186,7	34,6
– надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	832,7	10,4	1061,1	11,1	1291,0	10,7
– премії та винагороди, що носять систематичний характер	352,4	4,4	600,8	6,3	1433,2	11,9
– виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	663,8	8,3	482,3	5,1	45,3	0,4
3. Заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі	620,7	7,7	771,4	8,1	864,5	7,2
– матеріальна допомога	286,7	3,6	366,5	3,8	455,0	3,8
– соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	32,8	19,9	60,1	36,4	69,8	42,3
– за невідпрацьований час	600,1	7,5	490,5	5,1	636,3	5,3
Фонд оплати праці працівників	8042,2	100,0	9544,1	100,0	12082,9	100,0

Джерело: розраховано авторами

Таблиця 3

Середня заробітна плата працівників виробничого підрозділу «Полтавська механізована дистанція навантажувально-розвантажувальних робіт» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у 2015–2017 рр.

Найменування показника	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Абсолютне відхилення, +,–		Відносне відхилення, %	
				2016-2015	2017-2016	2016-2015	2017-2016
Фонд заробітної плати, тис. грн.	8042,2	9544,1	12082,9	1501,9	2538,8	18,68	26,6
Середньооблікова чисельність, осіб	147	154	146	7	-8	4,76	5,19
Середньорічна оплата праці одного працівника, тис. грн.	54,71	61,98	82,76	7,27	20,78	13,28	33,54
Середньомісячна оплата праці одного працівника, грн.	4559,07	5164,56	6896,63	605,49	1732,7	13,28	33,54

Джерело: розраховано авторами

Середня заробітна плата працівників виробничого підрозділу «Полтавська механізована дистанція навантажувально-розвантажувальних робіт» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у 2015–2017 рр. за виробничими групами

Виробничі групи	Середня заробітна плата, грн.			Абсолютне відхилення, +,-		Відносне відхилення, %	
	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2016-2015	2017-2016	2016-2015	2017-2016
Вантажники	4288,89	4944,44	4250,00	4288,89	4944,44	4250	655,55
Машиніст крана	4589,06	5116,67	7198,72	4589,06	5116,67	7198,72	527,61
Водії навантажувача	5151,85	5072,73	6849,31	5151,85	5072,73	6849,31	-79,12
Інші види професій	4517,02	5184,76	6890,69	4517,02	5184,76	6890,69	667,74
Всього	4559,07	5164,56	6896,63	4559,07	5164,56	6896,63	605,49

Джерело: розраховано авторами

облікова чисельність працівників розраховується на підставі щоденних даних про облікову кількість працівників, які уточнюються відповідно до наказів про прийняття, переведення працівника на іншу роботу та припинення трудового договору. При цьому облікова чисельність працівників за кожен день відповідає даним табельного обліку використання робочого часу працівників, на підставі якого визначається кількість працівників, що з'явилися або не з'явилися на роботі [7]. Показники аналізу середнього рівня оплати праці представлено в табл. 3.

Дані табл. 3 свідчать, що середньомісячна заробітна плата по підприємству в 2016 р. порівняно з 2015 р. зросла на 605,49 грн., або на 13,28%, а в 2017 р. порівняно з 2016 р. – на 1 732,7 грн., або на 33,54%. Показники аналізу середнього рівня оплати праці за виробничими групами представлено в табл. 4.

Як свідчать дані табл. 4, найвищий розмір оплати праці в періоді, що аналізується, у машиністів крана, а найнижчий – у вантажників. Зростання середньомісячної заробітної плати відбулося за рахунок збільшення заробітної плати за період, який аналізується, за всіма виробничими групами, крім вантажників, що у цілому є позитивною тенденцією.

Висновки і пропозиції. Оплата праці є невід'ємною частиною соціально-трудових відносин. Механізм формування фонду оплати праці має сприяти підвищенню продуктивності праці, зростанню конкурентоспроможності підприємства. Збільшення рівня оплати праці, з одного боку, призводить до зростання мотивації та якості праці, а з іншого – вимагає відповідних економічних умов для матеріального заохочення.

Проведений аналіз показав, що на підприємстві спостерігається збільшення загального фонду оплати праці та середньомісячної заробітної плати одного працівника, що є позитивним явищем, сприяє мотивації працівників і підвищенню якості їхньої праці. Основними шляхами подальшого підвищення продуктивності праці та вдосконалення системи її мотивації виробничого підрозділу «Полтавська механізована дистанція навантажувально-розвантажувальних робіт» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця», на нашу думку, має стати: забезпечення зворотного зв'язку керівника з підлеглими щодо задоволеності отриманою винагородою; поліпшення соціально- побутових умов та умов праці; посилення зв'язку заробітної плати з результатами праці; залучення персоналу до розроблення та вдосконалення програм стимулювання; надання підлеглим роботи, що вимагає від них повної віддачі.

Література:

1. Сьомченко В.В., Саркісян А.С. Проблеми оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Компанія «Система». *Вісник Запорізького національного університету*. 2015. № 3(27). С. 165–173.
2. Перепада Ф.Л. Тонких Л.С. Управління фондом оплати праці персоналу промислових підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 5. С. 550–554.
3. Киш Л.М. Курило Н.Ф. Матеріальне стимулювання та аналіз фонду оплати праці у фермерських господарствах. *Причорноморські економічні студії*. 2017. Вип. 13–2. С. 89–94.
4. Носкова С.А., Татарченко О.М., Завойських Ю.А. Факторний аналіз фонду оплати праці

- працівників виробничого підприємства. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2015. № 6. С. 103–109.
5. Рибалко О.М., Крохмаль Н.І. аналіз витрат на оплату праці на ПАТ «Мотор Січ». *Вісник Запорізького національного університету*. 2017. № 4. С. 155–161.
 6. Бараник З.П., Карабанова О.В. Чинники впливу на стан та розвиток трудового потенціалу України: статистичний аспект. *Статистика України*. 2016. № 1. С. 42–49.
 7. *Управлінський облік: практикум* / Г.О. Партин та ін. Львів : Львівська політехніка, 2017. 364 с.

Анотація. Аналіз фонду оплати праці содействує забезпеченню оперативного контролю над понесеним кількістю робочого часу і отриманим якістю праці. В статті представлені результати аналізу фонду оплати праці виробничого підрозділу «Полтавська механізована дистанція розгужочно-погужочних робіт»

Summary. Effective management of payroll calculations becomes especially relevant in today's conditions of continuous reduction of costs in enterprises. The purpose of the article is to carry out an analysis of the wage fund and to develop recommendations for improving the efficiency of its use at the enterprise. Analysis of the wage bill implies:

- determining the size and dynamics of the average wage of certain categories and occupations of workers;
- detection of deviations in the number of employees and in the average wage for the wage fund;
- studying the efficiency of applied bonus systems;
- study of the growth rate of wages, their relationship with the rate of productivity;
- ensuring a faster growth of labor productivity in comparison with the increase of its payment;
- identification and mobilization of reserves for improving the efficiency of using the wage fund.

The dynamics of the wage fund of the investigated enterprise is positive. This indicates the effectiveness of the management's work to motivate employees to improve performance. The structure of the wage bill shows an increase in the share of the basic wage fund and a decrease in the fund of additional wages and other incentive and compensatory payments. A negative phenomenon is the increase in the share of pay for unprocessed time. Important in the analysis of the use of the wage fund is the study of data on the average wage of employees, its change, as well as factors affecting its level. The results of the research show that the average monthly salary for the company as a whole, as well as for individual production groups increased. The growth of the average monthly salary was due to the increase of wages for the period, which in general is a positive trend. The analysis showed that the main ways to further increase the productivity of labor and improve its system of motivation should be: to provide feedback from the head of the subordinates on satisfaction with the remuneration received; improvement of social and living conditions and working conditions; increasing wage communication with the results of work; involvement of staff in the development and improvement of incentive programs; providing subordinates with work that requires them full dedication.

Keywords: payroll, labor resources, analysis, average wage.

регіонального філіала «Южная железная дорога» акціонерного общества «Украинская железная дорога». Проаналізовані динаміка і структура фонду оплати праці підприємства. Установлено збільшення всіх його складових, що свідчить про ефективність діяльності керівництва по мотивації співробітників для покращення результатів роботи. Динаміка середньої зарплати в цілому і по виробничих групах також позитивна. Негативним моментом є зростання частки оплати за неотрачене час. Результатом проведених досліджень стало визначення напрямків подальшого підвищення продуктивності праці і удосконалення системи мотивації на підприємстві.

Ключевые слова: фонд оплаты труда, трудовые ресурсы, анализ, средняя заработная плата.