

РИЖЕНКО ВІКТОРІЯ ЮРІЇВНА

магістрант каф. Обліку і аудиту

Київського національного університету технологій та дизайну

м. Київ, Україна

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

Сьогодні існує багато чинників, які перешкоджають ефективним процесам господарювання та прибутковості підприємств. На фінансові результати діяльності підприємств безпосередній вплив мають витрати.

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 [1]. Практика показує, що у структурі витрат підприємств, після матеріальних, значне місце займають витрати на оплату праці працівників. 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 [2]:

- 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 вивільняються з підприємств у зв'язку з реорганізацією, скороченням штатів та ін.

Інформація про виплати працівникам розкривається у примітках до фінансової звітності підприємства [3, с. 88-95]. 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 [4, с. 295-300]. 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. 1)

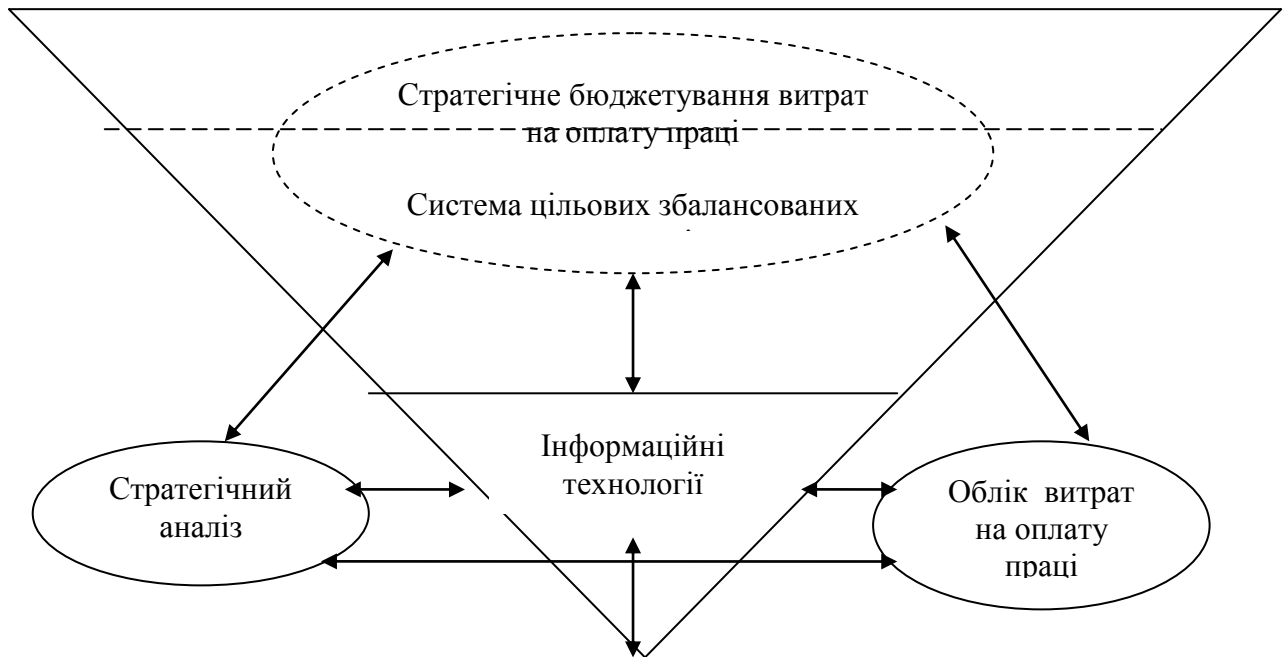


Рис. 1. Взаємозв'язок інструментів стратегічного управління витратами на оплату праці. Джерело: розроблено автором на основі [5, с. 191]

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.

Література

1. П(С)БО №16 - Наказ МФУ «Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку «Витрати» від 31.12.99р. № 318.
2. П(С)БО 26 – Наказ МФУ «Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003 р. № 601.
3. Цимбалюк Л. Г. Чинники, резерви та шляхи зниження витрат виробництва як основа зменшення ціни товару / Л. Г. Цимбалюк, Н. П. Скригун // Вісн. Бердян. ун-ту менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 3 (15). – С. 88–95.
4. Шашенко О. О. Виробничі витрати на промисловому підприємстві: сутність, класифікація, види / О. О. Шашенко // Сталий розвиток

економіки Міжнародний науково-виробничий журнал.-2013.-
№3[20].-С.295-300.

5. Яркова И. В. Стратегический управленческий учет на предприятиях химической промышленности Дис. канд. экон. наук / Яркова Илона Валерьевна: науч. рук. Глущенко А.В: ВГУ. - Волгоград,- 2010. - С. 191.