

Економіка

УДК 005.95/.96:331.2

Кононенко Наталія Олександрівна

магістр

Національного університету біоресурсів і природокористування України

Kononenko Nataliia

Master of the

National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

Чухліб Алла Василівна

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри статистики та економічного аналізу

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Chukhlib Alla

PhD in Economics, Associate Professor,

Associate Professor of the Department of Statistics and Economic Analysis

National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ

ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

INFORMATION AND ANALYTICAL SUPPORT OF LABOR

COSTS MANAGEMENT

***Анотація.** В статті висвітлено актуальні теоретико - методичні та прикладні питання формування та використання системи інформаційно-аналітичного забезпечення як інструменту управління витратами на оплату праці. Проаналізовано підходи до розкриття сутності, природи і змісту «заробітної плати» як економічної категорії та об'єкта інформаційно-аналітичної системи.*

Заробітна плата - складна і багатогранна соціально-економічна категорія, елемент соціально-економічної політики, що відображає взаємодію економічних відносин та економічних процесів і являється вираженою у грошовій формі винагородою, що виплачуються працівникам за виконану роботу/ надані послуги, слугує основним мотиваційним чинником матеріальної зацікавленості працівників у кінцевих результатах діяльності. Категорія «заробітна плата» взаємопов'язана з категорією «оплата праці», що розкриває процес організації забезпечення та здійснення виплат працівникам з урахуванням відпрацьованого часу, виконаної роботи/ наданих послуг відповідно до нормативно-правових актів та внутрішньої документації суб'єктів господарювання.

Інформаційно-аналітичне забезпечення виступає дієвим інструментом ефективного управління витратами на оплату праці працівникам підприємства. Якість проведеної аналітичної роботи, сформований інформаційно-аналітичний контент є підґрунтям для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, що забезпечують оптимальність витрат на підприємстві.

Ключові слова: *інформаційно-аналітичне, забезпечення, система, витрати, оплата праці, управління.*

Summary. *The article highlights the actual theoretical, methodological and applied issues of formation and use of information and analytical support system as instrument for managing labor costs. The approaches to the disclosure of the essence, nature and content of «wages» as an economic category and object of information and analytical system are analyzed.*

Salary is a complex and multifaceted socio-economic category, an element of socio-economic policy that reflects the interaction of economic relations and economic processes and is a monetary reward paid to employees for work performed/ services rendered, serves as the main motivational factor of material

interest of employees in the final results of the activity. The «salary» category is interconnected with the «labor payment» category, which reveals the process of organizing the provision and implementation of payments to employees taking into account the time worked, the work performed/services provided in accordance with regulatory and legal acts and internal documentation of economic entities.

Information and analytical support is an effective instrument for effective management of labor costs for employees of the enterprise. The quality of the analytical work, formed information and analytical content is the basis for making sound management decisions that ensure the optimal using costs at the enterprise.

***Key words:** informational and analytical, support, system, costs, remuneration, management.*

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання функціонування підприємств значною мірою залежить від ефективного управління витратами на оплату праці загалом та їх інформаційно-аналітичного забезпечення зокрема.

Заробітна плата – складна економічна категорія, елемент соціально-трудових відносин роботодавця та найманого працівника, що являє собою винагороду, обчислену в грошовій формі, яку працівник отримує від роботодавця за виконану роботу/ надані послуги. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов роботи, професійних компетенцій та навичок працівників, успішних результатів роботи. Аналіз нарахування заробітної плати працівникам підприємства дає можливість своєчасно сформулювати повну і достовірну інформацію щодо розрахунків з оплати праці, яка є підґрунтям для обґрунтованого прийняття управлінських рішень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розкриття економічної сутності категорій «заробітна плата», «оплата праці» зробили вітчизняні та зарубіжні науковці, зокрема С. В. Васильчак, Л. В. Васюренко, С. О. Гарна, О. О. Дробишева, Ю. І. Марченко, С. В. Мочерний, С. О. Олійник, О. В. Попович, К. В. Чухно, Л. М. Яременко та інші вчені.

Дослідженням проблемних питань обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці присвячені праці вітчизняних науковців, серед яких П. С. Безручко, Ф. Ф. Бутинець, Ю. А. Василенко, Р. В. Гаркавін, С. Ф. Голов, Ю. А. Лукаш, Н. В. Чебанова та інші науковці.

Проте, потребують ґрунтовного дослідження питання інформаційно-аналітичного забезпечення як дієвого інструменту управління витратами на оплату праці.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження особливостей системи інформаційно-аналітичного забезпечення як інструменту управління витратами на оплату праці та обґрунтування методичних підходів щодо її удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Заробітна плата – складна багатовекторна соціально-економічна категорія, що ґрунтується на двох основних концепціях. По-перше, заробітна плата - це ціна праці, розмір якої формується під впливом сукупності чинників ринкової економіки. По-друге, заробітна плата у грошовому виразі відображає вартість робочої сили.

Слід зазначити, що переважна більшість науковців вважають, що праця є чинником виробництва, а заробітна плата - ціна на її використання. Крім того, розглядається категорія «оплата праці», в якій відображаються різноаспектні сторони соціально-трудоких відносин. Багатоваріантність трактування дефініції «заробітної плати» різними авторами визначає дослідження цієї категорії.

Конвенцією Міжнародної організації праці № 95 «Про захист заробітної плати» визначено, що заробітна плата, незалежно від методу обчислення, - це будь-яка винагорода/ заробіток у грошовому вираженні, що встановлюється угодою/ національним законодавством і виплачується роботодавцем працівникові за виконану роботу/ повинна бути виконаною, або надані послуги / мають бути надані [5].

Інструкцією із статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13.03.2004р. № 5, визначено показники оплати праці у вигляді державних статистичних спостережень для отримання об'єктивної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників [3].

Визначення сутності категорії «заробітна плата» наведено в Законі України «Про оплату праці», Кодексі законів про працю України, Трудовому і Податковому кодексах України. Так, у Податковому кодексі України зазначено, що заробітна плата – основна і додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, що надаються платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму відповідно до чинного закону [8].

Більш повне визначення заробітної плати, на нашу думку, наведено в Законі України «Про працю», відповідно до якого під заробітною платою слід розуміти винагороду, визначену у грошовому виразі, що виплачується власником/ уповноваженим органом працівнику за роботу.

Категорії «заробітна плата» та «оплата праці» взаємопов'язані. Так, заробітна плата – компонент оплати праці, виражена у грошовій формі винагорода працівникам за виконану роботу/ надані послуги. Оплата праці – більш широка категорія, яка відображає організаційні аспекти виплат працівникам за виконані роботи/ надані послуги відповідно до нормативно-правових актів та внутрішньої документації суб'єктів господарювання.

З метою оцінки розміру заробітної плати найманих працівників використовується показник фонд заробітної плати. Закон України «Про оплату праці», Кодекс законів про працю не розкривають сутності категорії «фонд оплати праці». Складовими частинами фонду оплати праці є основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати (рис. 1).



Рис. 1. Складові фонду оплати праці

Для унеможливлення заниження роботодавцями вартості робочої сили, державою встановлено розмір мінімальної заробітної плати – законодавчо встановлений розмір за некваліфіковану працю, нижче за який не може бути здійснена оплата працівнику за виконану ним місячну/погодинну норму праці. Мінімальна заробітна плата не включає доплати, надбавки, заохочувальні та інші компенсаційні виплати. Кодексом законів про працю України ст. 95 встановлено, що мінімальній заробітній платі відповідає мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну/годинну норму праці відповідно до чинного законодавства.

Розкриття сутності системи інформаційно-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці доцільно здійснити через визначення таких компонентів як «система», «інформаційно-аналітичне», «забезпечення» та «управління».

З економічної точки зору під системою слід розуміти сукупність підсистем із властивими для них характеристиками, які, взаємодіючи із середовищем, становлять якісно нову інтегровану цілісність. Для розкриття виду аналітичної інформації, що використовується для управління витратами на оплату праці, використовується термін «інформаційно-аналітичне». Основою інформаційно-аналітичної системи слугує система взаємопов’язаних структурних елементів – консолідованих інформаційних потоків та аналізу, які виступають дієвим інструментом управління витратами на оплату праці.

Відображення умов, в яких може функціонувати система, здійснюється за допомогою терміну «забезпечення».

Об’єднавши сутність вище розглянутих компонентів, систему інформаційного-аналітичного забезпечення можна охарактеризувати як інтегровану багатовимірну систему, яка завдяки синтезу інформаційної та аналітичної підсистем створює якісний інформаційний простір, що виступає підґрунтям для прийняття ефективних управлінських рішень.

Управління – компонент системи інформаційно-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці, що являє собою ціленаправлений та економічно обґрунтований вплив на об’єкт дослідження для реалізації поставленої мети.

Для аналітичної оцінки витрат на оплату праці працівників підприємства необхідно застосувати комплексний підхід, що об’єднує організаційний, методичний та результативний аспекти аналітичного дослідження.

Аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці включає комплекс методичних підходів та моделей проведення аналізу зміни середньої заробітної плати, фонду оплати праці працівників, економії/ перевитрат фонду оплати праці підприємства, аналізу використання кошторису з оплати праці, виявлення та оцінка чинників, що впливають на економію/ перевитрати коштів на оплату праці, визначення способів і прийомів ліквідації причин перевитрат коштів з оплати праці, інтерпретацію отриманих результатів, обґрунтування та прийняття управлінських рішень щодо підвищення ефективності витрат на оплату праці.

Підґрунтям для здійснення аналітичної оцінки розрахунків з оплати праці є система обліково-інформаційних показників, що дає можливість визначити оптимальність прийняття управлінських рішень.

Комплексна аналітична оцінка розрахунків з оплати праці потребує застосування економіко-статистичного інструментарію:

- горизонтального аналізу – порівняння позицій фонду заробітної плати та середньої заробітної плати працівників у звітному періоді порівняно з аналогічними показниками базисного періоду;
- вертикального аналізу – оцінка зміни структури нарахувань та утримань, постатейних витрат за розрахунками з оплати праці;

- трендового аналізу – виявлення тенденції досліджуваних показників в динаміці, визначення темпів зростання/ темпів приросту та ін.;
- порівняльного аналізу – порівняння показників фонду заробітної плати та середньої заробітної плати у різні часові періоди, за різними суб'єктами господарювання;
- методу ланцюгових підстановок – аналітична оцінка зміни показників фонду оплати праці та середньої заробітної плати працівників, впливу чинників, що призвели до цих змін;
- коефіцієнтного методу – аналіз зміни показників руху та плинності працівників суб'єкта господарювання;
- факторного аналізу – оцінка зміну фонду заробітної плати в цілому та за рахунок окремих чинників;
- економіко-математичного моделювання – прогнозування рівня доходів працівників методами математичної екстраполяції, різними модифікаціями та конфігураціями цих методів.

Аналіз розрахунків з оплати праці здійснюється за допомогою системи кількісних та якісних показників. Кількісні показники використовуються для визначення основних розрахунків з оплати праці, якісні – визначення частки витрат, пов'язаних з оплатою праці, в загальній структурі витрат підприємства.

Аналіз розрахунків з оплати праці доцільно здійснювати наступним чином. По-перше, необхідно проаналізувати зміну обсягу фонду оплати праці в динаміці. По-друге, здійснити аналіз структури фонду оплати праці, зміни його в динаміці.

Абсолютна економія/перевитрати коштів на заробітну плату визначається порівняння фактично нарахованої заробітної плати працівників за місяць/рік із відповідними плановими показниками.

За способом абсолютних різниць визначають вплив окремих чинників на зміну фонду оплати праці:

1) загальна зміна фонду оплати праці:

$$\Delta\text{ФОП} = \text{ФОП}_1 - \text{ФОП}_0, \quad (1)$$

де ФОП_1 – фонд оплати праці звітнього року, тис. грн.;

ФОП_0 – фонд оплати праці базисного року, тис. грн.

2) зміна фонду оплати праці за рахунок зміни середньооблікової чисельності працівників:

$$\Delta\text{ФОП}_1 = \overline{ЗП}_0 (\text{ЧП}_1 - \text{ЧП}_0) \times 12, \quad (2)$$

де $\overline{ЗП}_0$ - середньомісячна заробітна плата одного працівника в базисному році, грн.;

ЧП_0 – чисельність працівників базисного року;

ЧП_1 - чисельність працівників звітнього року;

3) зміна фонду оплати праці за рахунок зміни середньомісячної заробітної плати одного працівника, грн.

$$\Delta\text{ФОП}_2 = \text{ЧП}_1 (\overline{ЗП}_1 - \overline{ЗП}_0) \times 12, \quad (3)$$

де $\overline{ЗП}_1$ - середньомісячна заробітна плата одного працівника в звітньому році, грн.

Важливим сучасним інструментом аналітичних досліджень витрат на оплату праці є активне застосування економіко-математичних та статистичних моделей з використанням методів регресійного аналізу, побудовою трендових моделей, що враховують сукупність кількісних та якісних чинників, забезпечують налаштування параметрів побудованої моделі на фактичні дані.

Аналітичну оцінку фонду оплати праці доцільно здійснювати в наступній послідовності:

1. Визначити фонд оплати праці (у звітньому періоді та періоді, взятому за базу порівняння) за формулою:

$$\text{ФОП} = \text{Чсх} \overline{ЗП} \times \text{Дн} \quad (5)$$

де ФОП – фонд оплати праці;

$Чс$ – середньоспискова чисельність працівників;

$\overline{ЗП}$ – середньоденна заробітна плата;

$Дн$ – кількість робочих днів у досліджуваному періоді.

2. Здійснити аналіз зміни фонду оплати праці в динаміці:

$$\Delta\text{ФОП} = \text{ФОП}_1 - \text{ФОП}_0 \quad (6)$$

3. Оцінити вплив окремих чинників на зміну фонду оплати праці:

- зміни чисельності працівників:

$$\Delta\text{Ч} = (\text{Ч}_{с1} - \text{Ч}_{с0}) \times \overline{ЗП}_0 \times Дн_1 \quad (7)$$

- зміни середньої заробітної плати одного працівника:

$$\Delta\overline{ЗП} = (\overline{ЗП}_1 - \overline{ЗП}_0) \times \text{Ч}_{с1} \times Дн_1 \quad (8)$$

- зміни кількості робочих днів аналізованого періоду:

$$\Delta\text{Дн} = (\text{Дн}_1 - \text{Дн}_0) \times \overline{ЗП}_0 \times \text{Ч}_{с1} \quad (9)$$

4. Аналіз отриманих результатів, використання їх забезпечення потреб управління.

Завдяки використанню методів подовження факторної моделі, введення в неї необхідних параметрів, отримують нові факторні моделі, які дозволяють отримати повну вірогідну інформацію, що відповідає цілям управління. Систематичний аналіз витрат на оплату праці працівникам дозволяє своєчасно прийняти обґрунтовані управлінські рішення, попередити перевитрати фонду оплати праці, виявити непродуктивні витрати по заробітній платі, причини перевитрат фонду оплати праці.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Ефективність функціонування системи управління суб'єктів господарювання знаходиться в прямій залежності від системи інформаційно-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці. Основними чинниками, що визначають ефективність системи інформаційно-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату, виступають

особливості сфери діяльності суб'єкта господарювання, оперативність, достовірність, повнота та релевантність інформаційного забезпечення.

Здійснення комплексного аналізу розрахунків з оплати праці забезпечує проведення якісного контролю фонду оплати праці, сприяє виявленню можливостей економії коштів за рахунок підвищення продуктивності праці/ зниження трудомісткості праці, оцінюванню відповідностей між темпом росту середньої заробітної плати і продуктивністю праці, визначенню та кількісній оцінці чинників, що призводять до зміни фонду оплати праці в динаміці, прийняттю обґрунтованих фінансових та управлінських рішень, спрямованих на забезпечення оптимальності витрат підприємства.

Література

1. Васюренко Л.В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 25. С. 31-34.
2. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 10.12.2022).
3. Інструкція зі статистики заробітної плати. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (дата звернення: 10.12.2022).
4. Кодекс законів про працю України від 01.06.1972. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 08.12.2022).
5. Конвенція Міжнародної організації праці № 95 «Про захист заробітної плати». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (дата звернення: 08.12.2022).

6. Мардус Н. Ю. Методичні підходи до обліку, аудиту та аналізу праці і заробітної плати на підприємстві. *Вісник ЖНАЕУ*. № 1 (54), Т. 2. 2016. С. 230–236.
7. Марченко Ю. І. Гідна оплата праці – необхідний атрибут соціальної держави. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 2(31). С.56-59.
8. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 08.12.2022).
9. Томчук О.Ф., Машевська А.А. Контроль та управління витратами на оплату праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 17. С. 457–461.

References

1. Vasiurenko L.V. (2018). Teoretychni zasady derzhavnoho rehuliuвання orhanizatsii oplaty pratsi. *Prychornomorski ekonomichni studii*. Vyp. 25. pp. 31-34.
2. Zakon Ukrainy «Pro oplatu pratsi» № 108/95-VR vid 24.03.1995 r. Available at: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (accessed: 10.12.2022).
3. Instruktsiia zi statystyky zarobitnoi platy. Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (accessed: 10.12.2022).
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 01.06.1972. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (accessed: 08.12.2022).
5. Konventsiiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi № 95 «Pro zakhyst zarobitnoi platy». Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (accessed: 08.12.2022).
6. Mardus N. Yu. (2016). Methodychni pidkhody do obliku, audytu ta analizu pratsi i zarobitnoi platy na pidpriemstvi. *Visnyk ZhNAEU*. № 1 (54), Т. 2. pp. 230–236.

7. Marchenko Yu. I. (2020). Hidna oplata pratsi – neobkhidnyi atrybut sotsialnoi derzhavy. *Prykarpatskyi yurydychnyi visnyk*. № 2(31). pp.56-59.
8. Podatkovyi kodeks Ukrainy : Zakon Ukrainy vid 02.12.2010 № 2755-VI/ Verkhovna Rada Ukrainy. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (accessed: 08.12.2022).
9. Tomchuk O.F., Mashevska A.A. (2018). Kontrol ta upravlinnia vytratamy na oplatu pratsi. *Infrastruktura rynku*. Vyp. 17. pp. 457–461.