

**Морозюк Н.С. концептуальные вопросы учета расходов финансово-хозяйственной деятельности бюджетных учреждений**

Проанализировано современное состояние организации бюджетного процесса на общегосударственном и местном уровнях с учетом изменений, которые предусмотрены новой редакцией Бюджетного кодекса Украины. Предложены пути совершенствования бюджетного процесса в Украине.

**Ключевые слова:** Бюджетный кодекс, бюджетный учет, смета бюджетных организаций, расходы, доходы, финансирование, покупательная способность, кассовые и фактические расходы.

**Morozyuk N. Conceptual issues of cost accounting financial and economic activities of budgetary institutions**

The current state of organization of the budgetary process at the national and local levels with changes which are provided by the new edition of the Budget Code of Ukraine was analysed. The ways of improvement of the budget process in Ukraine are offered.

**Keywords:** The budget code, budget accounting, the estimated budgetary institutions, expenses, income, financing, purchasing power of cash and actual expenditures.

Дата надходження до редакції: 08.05.2014 р.

Рецензент: к.е.н., доцент Данько Ю. І.

УДК 331.2

**МОДЕЛЮВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ  
НА ПРИКЛАДІ МОЛОКОПЕРЕРОБНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

**О. Ю. Шалевська**, к.е.н., ст. викл., Луганский национальный аграрный университет

**І. Д. Заруцький**, к.е.н., доцент, Луганский национальный аграрный университет

**О. Ю. Ільїна**, магістр, ст. спеціаліст, Луганський обласний центр зайнятості

В статті виявлено відмінність термінів "заробітна плата" і "оплата праці". Розглянуті питання оплати праці в сучасних ринкових умовах. Підвищення мотивації праці можливо лише при створенні на підприємстві ефективного організаційно-економічного механізму оплати праці. Виявлено шляхи по усуненню проблем в оплаті праці.

**Ключові слова:** заробітна плата, оплата праці, система мотивації, категоризація персоналу підприємства.

**Постановка проблеми.** У сучасних ринкових умовах одним з головних завдань є вдосконалення суспільних економічних відносин. Досвід розвинених країн показує, що найважливішим напрямом вирішення цих завдань може стати адаптація людини до роботи в ринкових умовах. Тому саме винагорода за працю, його розмір у вигляді нарахованої заробітної плати є найважливішим способом підвищення зацікавленості що працюють в результатах своєї праці, зростанні продуктивності, поліпшення якості продукції.

В період створення високоефективної економіки найважливішими питаннями є проблеми оплати праці і стимулювання виробництва. Оскільки в основі всіх економічних перетворень знаходиться праця людини, а сама людина, його інтереси, потреби є центром ринкових перетворень, і як результат, його мотивація до праці.

На наш погляд, в теперішніх умовах і в майбутньому заробітна плата повинна виконувати головну роль в мотивації грамотної праці, а її розмір, види і способи нарахування вимагають наукового супроводу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Вивчаючи питання заробітної плати необхідно звернути увагу на співвідношення понять "заробітна плата" і "оплата праці". На перший погляд,

здавалося б, дані терміни є синонімами. Проте багато вчених з цим не згодні. Так, вчені Г. І. Чанишева і Н. Б. Болотіна відзначають, що поняття "оплата праці" ширше і його цільове призначення направлене на організацію оплати праці, регламентацію його окремих елементів і всієї системи правових засобів в цій сфері, тоді як поняття "заробітна плата" направлене на право конкретного працівника отримати грошову винагороду [1, с. 381].

Системи оплати праці, що в даний час діють на українських підприємствах, мають ряд недоліків. Одним, з них є те, що заробітна плата не пов'язана з кінцевими результатами. Тому, системи оплати праці повинні створюватися так, щоб забезпечити об'єднання працівників, стимулювати роботу і мотивацію праці на виконання поставленої мети підприємства.

**Формулювання мети статті.** Моделювання оптимальної оплати праці на підприємстві на прикладі приватного акціонерного товариства "Біловодський маслоробний завод" смт. Біловодськ, Луганської області, України.

**Основний матеріал дослідження.** Основною умовою мотивації праці є заробітна плата, яка забезпечує зв'язок між результатами праці і його процесом, відображає кількість і складність

**Вісник Сумського національного аграрного університету**

праці працівників різної кваліфікації. Розмір її залежить від професійно-ділових якостей працівника, умов, результатів праці.

Роль оплати праці в системі мотивації полягає в тому, що вона охоплює майже всі функції механізму стимулювання: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу і соціальну. Проте відтворювальна функція "пригноблює" роль стимулюючої функції, оскільки поліпшення умов життя працівника в майбутньому, а також відповідність заробітної плати вартості праці, приведуть до того, що зарплата менше буде спонукати людину до активної реалізації свого потенціалу.

В даний час існує криза в оплаті праці, яка проявляється таким чином. По-перше, заробітна плата втратила свою економічну природу - бути стимулом в трудових відносинах, відображати результати праці, що затрудняє проведення мотивуючої політики. По-друге, в результаті переходу до ринкових відносин, відбулося зниження реальної заробітної плати, зниження співвідношення середньої заробітної плати і прожиткового мінімуму, тобто робоча сила перестала оцінюватися за своєю природною вартістю. По-третє, відбувся розрив заробітної плати між окремими індивідуумами, групами, територіями країни, не говорячи вже про розрив між міським і сільським населенням.

Сьогодні політика України будується за принципом, згідно якого мінімальна заробітна плата повинна задовольняти потреби працівника, а не його сім'ї. Якщо ж доходів для цього недостатньо, то підключаються суспільні фонди споживання, державні кошти. Саме так відбувається в більшості країн з розвинутою ринковою економікою (Франція, Японія, США, Англія, Німеччина, Італія). Безумовно, справедливим є підтримувати ідентичне регулювання мінімальної заробітної плати. Проте рівень соціально-економічного розвитку України не дає можливості підтримувати відтворення сім'ї працівників за рахунок суспільства.

Однією з складових організаційного механізму оплати праці є її організація на підприємстві. З одного боку організація заробітної плати на підприємстві повинна забезпечити власникові досягнення мети підприємства для отримання прибутку і відшкодування понесених витрат, а з іншої - гарантувати кожному робітнику винагороду відповідно до вкладених витрат праці.

Таким чином, оптимальне поєднання інтересів власника і робітника є одним з вимог створення на підприємстві ефективного організаційно-економічного механізму оплати праці, який буде сприяти раціональнішому використанню фінансових, матеріальних і трудових ресурсів, а також підвищенню мотивації праці.

Основне завдання підприємства по організації заробітної плати полягає в тому, щоб виходя-

чи з умов оплати, встановлених на ринку праці, добитися ув'язки ціни робочої сили з умовами діяльності працівників шляхом нормування праці, систем і форм заробітної плати, створивши для працівників зацікавленість в результатах виробництва і забезпечив їх умовами для розширеного відтворення.

В статті було запропоновано моделювання оптимального рівня оплати праці в ПрАТ "Біловодський маслоробний завод", яке виконувалось на основі двохфакторної моделі Кобба-Дугласа.

Ця модель дозволяє виконати взаємозалежний аналіз вартості основних виробничих фондів підприємства і фонду заробітної плати.

Робота підприємства описується наступною системою рівнянь:

$$P = b \cdot A^{1-\alpha} \cdot L^{\alpha}, \quad (1)$$

$$M_{tot} = (1-c) \cdot P - L, \quad (2)$$

$$M = M_{tot} - N, \quad (3)$$

$$N = \tau \cdot M, \quad (4)$$

де  $P$  – випуск продукції у вартісному вираженні;

$b$  – показник технічного рівня виробництва;

$A$  – вартість основних виробничих фондів;

$L$  – вартість робочої сили в поточному періоді;

$c$  – питома собівартість випуску продукції у

вартісному вираженні, обумовлена матеріальними витратами виробництва;

$M_{tot}$  – загальний прибуток підприємства;

$M$  – чистий прибуток підприємства за винятком податкових відрахувань;

$N$  – сума податкових відрахувань;

$\tau$  – ставка оподаткування на прибуток;

$\alpha$  – коефіцієнт еластичності.

Так як використовується функція з постійною еластичністю заміщення, сума коефіцієнтів еластичності з праці і фондам дорівнює одиниці. При розрахунках використовувались однакові коефіцієнти еластичності по труду і фондам.

Задача оптимізації полягає в визначенні вартості робочої сили при якій чистий прибуток підприємства буде максимальним.

Із системи рівнянь (1)-(4) одержимо:

$$q = (1-c) \cdot b \cdot g^{\alpha} - g, \quad (5)$$

де  $q = \frac{M_{tot}}{A}$  - приведений прибуток;

$g = \frac{L}{A}$  - приведена вартість робочої сили.

На основі співвідношення (5) отримана залежність приведенного прибутку від приведеної вартості робочої сили ПрАТ "Біловодський маслоробний завод" (рис. 1).

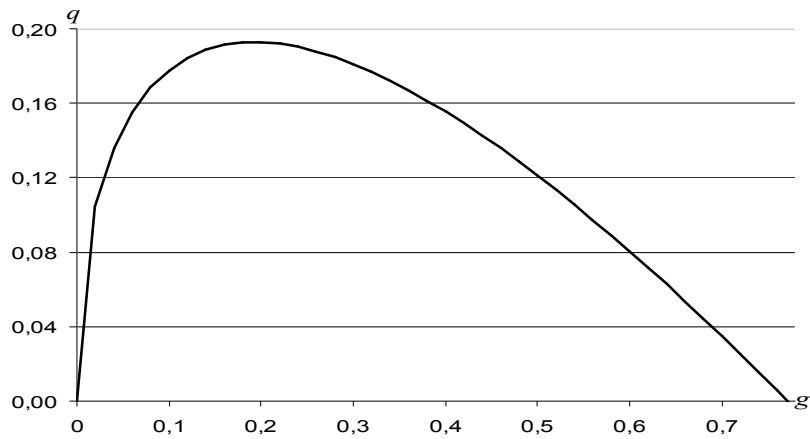


Рис. 1. Залежність приведенного прибутку  $q$  від приведеної вартості робочої сили  $g$

Примітка. Складено автором за власним дослідженням

Розрахована залежність показує, що приведений прибуток суттєво залежить від показника технічного рівня виробництва і функція досягає максимуму при певному значенні приведеної вартості робочої сили. Максимум функції  $q=0,1928$  досягається при значенні  $g=0,2$ .

Позначивши значення приведеної вартості робочої сили  $g$ , при якому приведений прибуток  $q$  досягає максимального значення, через  $g_m$ , знайдемо:

$$g_m = [(1-c) \cdot b \cdot \alpha]^{(1-\alpha)^{-1}} \quad (6)$$

Розрахована залежність (рис. 2) показує, що з ростом питомої собівартості випуску продукції у вартісному вираженні, обумовленої матеріальними витратами виробництва, значення приведеної вартості робочої сили, при якому приведений прибуток досягає максимального значення, зменшується.

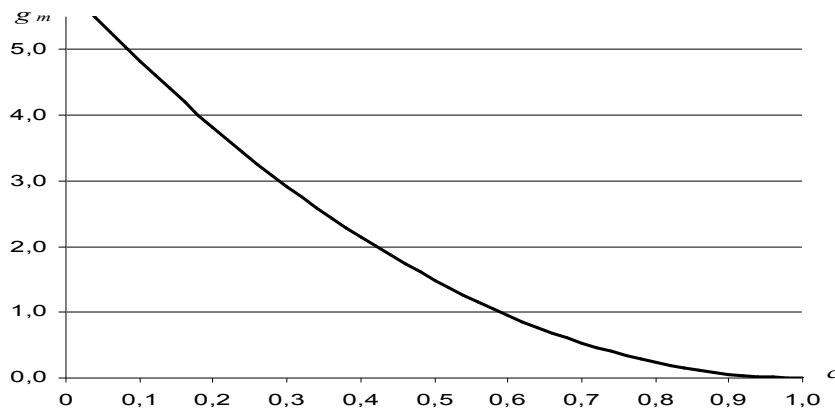


Рис. 2. Залежність  $g_m$  від питомої собівартості випуску продукції

Примітка. Складено автором за власним дослідженням

Для умов досліджуваного підприємства при питомій собівартості, обумовленій матеріальними витратами виробництва 0,82, приведена вартість робочої сили, при якій приведений прибуток досягає максимального значення дорівнює 0,193.

Підставивши в співвідношення значення отриманої приведеної вартості робочої сили, при яким наведений прибуток досягає максимального значення, отримаємо:

$$q_{\max} = (1-c) \cdot b \cdot g_m^\alpha - g_m \quad (7)$$

На рис. 3 зображена залежність максимального рівня приведенного прибутку від питомої собівар-

тості випуску продукції у вартісному вираженні, обумовленої матеріальними витратами виробництва.

При рівності коефіцієнтів еластичності по труду і фондам рівень приведенного прибутку дорівнює приведеної вартості робочої сили, тобто ріст фонду заробітної плати веде до пропорційного росту максимального прибутку підприємства.

Аналізуючи проведені розрахунки по виробничій функції Кобба-Дугласа, можна зробити висновок про те, що процес виробництва на ПрАТ "Біловодський маслоробний завод" одночасно працеінтенсивний і капіталоінтенсивний.

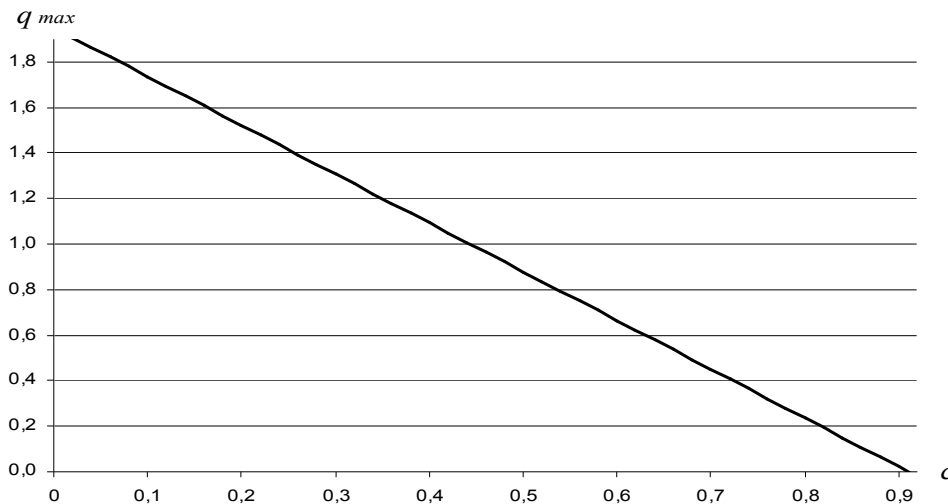


Рис. 3. Залежність рівня приведенного прибутку від питомої собівартості випуску продукції

Примітка. Складено автором за власним дослідженням

Варто відзначити, що всі отримані чисельні значення вхідних і вихідних змінних, є тільки орієнтирами для організації (що показують, в якій частині є дисбаланс, в якому напрямі треба працювати і ін.), а не конкретною метою: збільшити чисельність персоналу точно до певної кількості чоловік, а вар-

тість основних виробничих фондів до певної вартості.

У таблиці 1 представлені рекомендації, розроблені за кожним пунктом з розглянутої моделі виробничої функції.

Таблиця 1

**Науково-практичні результати і рекомендації зі впровадження моделі виробничої функції**

Науково-практичний результат	Рекомендації
Розрахована залежність (7) $q=(1-c) \cdot b \cdot g^a - g$ і її графічна інтерпретація показує, що приведений прибуток істотно залежить від показника технічного рівня виробництва	Для досягнення максимального прибутку і максимального доходу організації, перш за все, варто не збільшувати чисельність персоналу, а підвищити вартість основних виробничих фондів за рахунок інвестицій. Виробничий процес аналізованого підприємства характеризується низькою потребою у фізичній праці. Можливістю збільшення значущості трудових ресурсів, яка призведе до збільшення рівня максимального прибутку, є підвищення наукової (технології) процесу з відповідним підвищенням кваліфікації працівників (у моделі відіб'ється на зміні коефіцієнта b)
Максимум значення функції приведенного прибутку 0,198 досягається при оптимальному значенні приведеної вартості робочої сили рівної 0,2	Оптимальною в системі формування капіталу підприємства є ситуація, при якій на кожних 100 гривень вартості виробничих фондів доводиться не більше 20 грн. фонду оплати праці. Максимальний рівень віддачі виробничих фондів складає 19,8 грн. на 100 гривень вартості виробничих фондів, авансованих у виробництво. Для досягнення максимального доходу організації варто при формуванні і оновленні виробничого устаткування використовувати технологічні рішення з високим рівнем автоматизації виробничих процесів. При заданих параметрах виробничої функції зростання віддачі прибутку на приріст фонду оплати праці до рівня 20 грн на кожних 100 гривень вартості виробничих фондів характеризується високими темпами, що говорить про чутливість виробництва на вкладені трудові ресурси. Тому для досягнення максимального доходу організації варто одночасно із залученням інвестицій, збільшувати і чисельність персоналу (до раціональної межі).
Для умов досліджуваного підприємства при питомій собівартості, обумовленій матеріальними витратами виробництва 0,82, приведена вартість робочої сили, при якій приведений прибуток досягає максимальне значення, складає 0,193	З урахуванням чинників формування собівартості продукції, оптимальним значенням приведеної вартості оплати праці є 19,3 грн. на 100 гривень вартості виробничих фондів. Для досягнення максимального доходу організації варто, одночасно із залученням інвестицій, збільшувати і чисельність персоналу, зайнятого безпосередньо у виробництві, витрати на оплату праці яких включаються в собівартість продукції

Узагальнюючи результати проведених досліджень, можна зробити наступні висновки по роботі

підприємства:

1. Збільшення інвестицій до основних вироб-

ничих фондів призводить до зростання продуктивності праці, таким чином, робота підприємства стає все більш ефективною.

2. У процесі виробництва, що склався, підприємство може працювати і ефективніше. Для цього треба або переглянути кадрову політику і збільшити чисельність персоналу, зайнятого безпосередньо у виробництві, або продовжувати інвестувати до основних виробничих фондів.

Із значень функцій Кобба-Дугласа не можна зробити висновок про те, що необхідно знижувати чисельність зайнятих на виробництві, навпаки, їх раціональний приріст призводить до збільшення обсягів виробництва і, відповідно, прибутку.

**Висновки.** Зі всього вищевикладеного виходить, що низький рівень заробітної плати і продуктивності праці у працівників сільського господарства, відсутність належних соціальних умов приводить до міграції сільського населення в міста і до вимирання сільського господарства в цілому. Відтік кваліфікованої робочої сили з села приводить до погіршення структури трудових ресурсів і значно позначаються на результатах господарсь-

кої діяльності сільськогосподарських підприємств.

Для підвищення ефективності виробництва необхідно зближувати мінімальну заробітну плату з прожитковим мінімумом, а потім із споживчим бюджетом.

На рівні підприємства необхідно щоб організація заробітної плати забезпечувала не тільки досягнення прибутку власника, але і гарантувала кожному робочому винагороду відповідно до вкладених витрат праці.

Таким чином у системі оплати праці для підприємства ПрАТ "Біловодський маслоробний завод" оптимальним є формування фонду оплати праці, виходячи із співвідношення 20 грн. зарплати з відрахуваннями на 100 грн. виробничих фондів; структура персоналу визначається відповідно до виробничої необхідності, проте рекомендується за можливістю оплати праці працівників більшою мірою переносити на виробничу собівартість; у системі мотивації праці дієвою буде система преміювання за зниження виробничих витрат і збільшення валової продукції.

#### **Список використаної літератури:**

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник / Н. Б. Болотіна. – 4-те вид. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.
2. Зось-Киор Н. В. Научно-теоретическое и практическое решение проблемы мотивации персонала к деятельности в системе менеджмента / Н. В. Зось-Киор, Н. Н. Кальченко // Вісник СХУ ім. В. Даля. – 2007. - №9 (215). – Ч. 2. – с. 62-66.
3. Зось-Киор Н. В. Моделирование оплаты труда на предприятии / Н. В. Зось-Киор, Е. Ю. Шалевская // Экономический вестник ЮФО, 2013. - № 2. – С. 39-46.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
5. Ушачев И. Г. Производительность и мотивация труда – важнейшие факторы экономического развития сельского хозяйства / И. Г. Ушачев // АПК : экономика, управление. – 2008. – №1. – С. 2-10.
6. Шалевська О. Ю. Особливості формування механізму мотивації праці в сільському господарстві / О. Ю. Шалевська // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). - Том № 9.- 2010. – № 1 (9). – с. 381-388.
7. Шалевская Е. Ю. Заработная плата как основной стимул мотивации / Е. Ю. Шалевская // Збірник наукових праць Луганського національного аграрного університету. Серія «Економічні науки» / За ред. В. Г. Ткаченко. – Луганськ: «Елтон-2». - 2008. - № 85. – С. 411-418.

#### **Шалевська А. Ю., Заруцький І.Д., Ільїна О. Ю. Моделирование фонда оплаты труда на примере молокоперерабатывающего предприятия**

*В статье выявлено отличие терминов "заработная плата" и "оплата труда". Рассмотрены вопросы оплаты труда в современных рыночных условиях. Повышение мотивации труда возможно только при создании на предприятии эффективного организационно-экономического механизма оплаты труда. Выявлены пути по устранению проблем в оплате труда.*

**Ключевые слова:** Заработная плата, оплата труда, система мотивации, категоризация персонала предприятия.

#### **Shalevska O.Y., Zarutsky I.D., Ilyina O.Y. Modeling payroll for example dairy company**

*In the article the difference of terms is exposed "ettlings" and "payment of labour". The questions of payment of labour are considered in modern market conditions. The increase of motivation of labour is possible only at creation on the enterprise of effective organizationally-economic mechanism of payment of labour. Ways are exposed on the removal of problems in payment of labour.*

**Keywords:** Wages, payment of labour, system of motivation, categorizing of personnel of enterprise.

Дата надходження до редакції: 08.05.2014 р.

Рецензент: к.е.н, доцент Маслак О. М.