

10. Керимов В.Е. Управленческий учет: Учебник. – М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2001. – 268с.
11. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебное пособие. – М.: ИНФРА–М, 1997. – 560с.
12. Мошковська О.А. Аналіз сучасного стану і перспективи застосування нормативного методу обліку витрат на молокопереробних підприємствах України // Наукові праці Кіровоградського національного технологічного університету: Економічні науки, вип.10, ч.ІІ. – Кіровоград: КНТУ, 2006. – с.210–214
13. Нападовська Л.В. Управлінський облік: Монографія. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2000. – 450с.
14. Николаева С.А. Особенности учета затрат в условиях рынка: система «директ-костинг». – М.: Финансы и статистика, 1993. – 128с.
15. Олійник О.В., Бойко С.В. Проблеми співвідношення і класифікації «методів обліку витрат» і «методів калькулювання» // Вісник ЖДТУ, 2003. – №3(25). – С.158–167
16. Палій В.Ф. Основы калькулирования. – М.: Финансы и статистика, 1987. – 288 с.
17. Радостовец В.К. Калькуляция себестоимости продукции в сельскохозяйственных предприятиях. Учеб. пособие для с.-х. вузов. – М.: «Статистика», 1976. – 166с.
18. Селезнев С.И., Тарбеев А.А. Курс бухгалтерского учета в промышленности. Книга 1. – М.: Статистика, 1969. – 272с.
19. Сук Ф.Я., Шергалієв С.Ш. Облік витрат та калькуляція собівартості сільськогосподарської продукції. – Алма-Ата, «Кайнар», 1975. – 504с
20. Фоменко А.Л. Методи обліку витрат і калькулювання собівартості продукції на підприємствах промисловості будівельних матеріалів // Вісник Хмельницького національного університету. – 2005. – №6. – с.173–177
21. Чумаченко Н.Г. Методы учета и калькулирования себестоимости промышленной продукции. – М.: Финансы и статистика, 1982. – 144с.

Меркушева М.В.

МОТИВИРУЮЩАЯ ФУНКЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПОДХОДЫ К ЕЕ ФОРМИРОВАНИЮ

Цель исследования – разработать подходы к формированию заработной платы с целью наиболее полной реализации мотивационной функции оплаты труда в современных условиях.

Актуальность темы обусловлена поиском новых подходов к усилению мотивации работников управления предприятия к выполнению своих функциональных обязанностей с целью обеспечения роста эффективности деятельности в целом.

Одной из важнейших функций заработной платы является мотивационная, которая способствует формированию устойчивых мотивов к более производительному, эффективному труду. Применительно к промышленному персоналу предприятия, в частности к категории основных производственных рабочих, ее реализация успешно осуществляется посредством сдельной системы оплаты труда, и не представляет особых сложностей в реализации.

В современных условиях все более актуальным становится вопрос обоснованной мотивации специалистов и руководителей предприятий. Особенностью деятельности указанных категорий работников является то, что их труд практически невозможно количественно измерить, эффективность деятельности проявляется через наиболее полное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей и достижения наилучших результатов деятельности предприятия в целом.

На большинстве отечественных предприятий системы мотивации и стимулирования носят декларативный характер и не соответствуют современным экономическим условиям, а, следовательно, не являются действенными рычагами, позволяющими повышать эффективность предпринимательской деятельности. Мы полагаем, что в условиях утверждения рыночных отношений система мотивации и стимулирования руководителей и ведущих специалистов предприятия как один из инструментов, регулирующих степень использования такого ресурса предпринимательской деятельности как предпринимательские способности и тем самым влияющая на уровень эффективности должна отражать:

- подходы к определению показателей эффективности функционирования, учитывающие форму собственности предприятия и отраслевую специфику;
- подходы к формированию материальной базы системы;
- подходы к её распределению;
- подходы к стимулированию и мотивации деятельности различных категорий работников предприятия.

При разработке системы оплаты труда руководителя предприятия следует учитывать уровень квалификации работника, характер выполняемой работы (объем, самостоятельность, регулярность выполнения функций), влияние отдельных факторов (масштаба руководства, характерных особенностей выполнения работ) на условия деятельности руководителя, достигнутые результаты, их влияние на эффективность предпринимательской деятельности предприятия в целом.

На большинстве предприятий существующие тарифные сетки руководителей и специалистов предприятия не несут мотивационной и стимулирующей функций. В научной литературе утверждается, что соотношение между максимальным и минимальным уровнем оплаты труда на предприятии может находиться в

МОТИВИРУЮЩАЯ ФУНКЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПОДХОДЫ К ЕЕ ФОРМИРОВАНИЮ

соотношении 1:16, 1:17, однако оптимальным является 1:7, 1:8

В реальности складывается ситуация, когда, во-первых, величина заработной платы руководителя среднего звена чуть больше уровня оплаты ведущего специалиста, при том, что на первого возложено значительно больше ответственности за принятые решения, чем на второго, а, во-вторых, она не обеспечивает материальной основы для удовлетворения физических, первичных потребностей работников. Это оказывает негативное влияние на принятие управленческих решений и не мотивирует руководителей среднего звена к более полному использованию своих способностей.

Нами предлагается комбинированная система оплаты труда руководителей и ведущих специалистов предприятия. Она состоит из двух частей: фиксированной, определенной согласно штатному расписанию для руководителей и специалистов предприятия, разрабатываемого на каждом отдельном предприятии самостоятельно, и переменной, которая напрямую связана с результатами деятельности предприятия в целом за определенный период. К постоянной части заработной платы должны относиться все выплаты, предусмотренные законодательной базой Украины. В сущности переменная часть заработной платы при комплексном подходе будет носить премиальный характер.

При разработке тарифных сеток на предприятии, на наш взгляд, необходимо учитывать уровень квалификации работника, особенности выполняемых работ. Так, методика определения тарифной ставки отдельного работника аппарата управления предприятия должна мотивировать его к повышению уровня собственной квалификации, поскольку научно доказано, что повышение уровня квалификации работников, особенно по вертикали, значительно улучшает качество принимаемых управленческих решений, а, следовательно, способствует росту эффективности предпринимательской деятельности в целом. В этой связи оплата предприятием дальнейшего обучения или прохождения курсов повышения квалификации работника аппарата управления может быть действенным средством стимулирования и мотивации, поскольку, с одной стороны, предприятие обеспечивает себя высококвалифицированными кадрами, а, с другой, – у работника появляется мотив, так как более высокий образовательный уровень обеспечивает и более высокую заработную плату в фиксированной ее части. Одновременно от уровня базовой заработной платы прямо пропорционально зависит и размер фиксированной части размера оплаты труда. Таким образом, более высокий уровень образования обеспечивает в большей степени финансовую стабильность работника, что, в конечном счете, мотивирует к более полной реализации своих способностей.

Процент увеличения базовой ставки заработной платы в зависимости от уровня образования между каждым последующим квалификационным уровнем рассчитан с учетом средней продолжительности срока обучения (количества лет) для его достижения. Так, работнику, имеющему образовательный уровень специалиста, необходимо потратить в среднем 2 года для получения степени магистра или 7 лет для получения степени кандидата наук (работая самостоятельно как соискатель). Именно этот фактор закладывается в основу предлагаемой шкалы, когда разница между отдельными уровнями в ставках заработной платы увеличивается в зависимости от количества лет обучения от предшествующего образовательного уровня. За базовый образовательный уровень принимается полное среднее образование, а за базовую заработную плату – размер минимальной, законодательно установленной.

Совершенно очевидно, что использование в качестве исходной информации для расчета базовой ставки на уровне минимального прожиточного минимума позволит обеспечить выполнение только воспроизводственной функции в физиологической части, однако не даст возможности повышать профессиональный и квалификационный уровни. Для этого на базовую шкалу предлагается наложить поправочные коэффициенты, отражающие условия работы, полноту и частоту выполнения функциональных обязанностей, характеризующие интенсивность деятельности, связанной с выполнением функций управления по организации, планированию, координации и контролю. Фиксированную (постоянную) часть заработной платы руководителя или ведущего специалиста аппарата управления предлагается определять согласно формуле (1).

$$ЗП_{\phi} = ЗП_{\phi} * \left(1 + \frac{\sum_{i=1}^n K_{\phi}}{n} + \frac{\sum_{i=1}^m K_{\psi}}{m}\right) + В, \quad (1)$$

где:

- $П_{\phi}$ – фиксированная часть заработной платы работника;
- $П_{\phi}$ – базовая ставка заработной платы, определяемая согласно квалификационному уровню работника;
- K_{ϕ} – поправочный коэффициент, отражающий полноту и регулярность выполнения различных функций по критерию самостоятельности и регулярности;
- K_{ψ} – поправочный коэффициент, отражающий оценку определенного критерия условий работы;
- n – количество выполняемых функций;
- m – количество критериев условий работы;
- $В$ – выплаты, предусмотренные законодательной базой Украины об оплате труда (включает в себя дополнительную заработную плату, прочие поощрительные и компенсационные выплаты).

Система начисления переменной части фонда заработной платы руководителей и специалистов аппарата управления направлена на обеспечение выполнения мотивирующей функции оплаты труда и базируется на следующих положениях.

Переменная часть фонда заработной платы работников аппарата управления (руководителя, ведущих

специалистов, специалистов) начисляется только при наличии позитивных результатов в деятельности предприятия в течение периода.

К ним относятся снижение уровня убыточности, сокращение спада объема производства, положительный финансовый результат по итогам работы.

В зависимости от формы собственности предприятия эффективность предпринимательской деятельности может быть оценена по различным критериям. Общим подходом является то, что собственник предприятия (будь то государство, акционер или частный предприниматель) желает получать как можно больший размер вознаграждения за использование своего капитала.

В качестве материального вознаграждения для частного предпринимателя выступает размер предпринимательского дохода, акционера – размер выплачиваемых дивидендов, государства – размер чистой прибыли в расчете на 1 грн. хозяйственных средств.

Применительно к предприятиям государственной формы собственности критерием эффективности выступает положительное изменение размера уплаченных налогов и обязательных платежей в бюджет, поскольку формирует доходную часть, а также уровень социальной защищенности работников данного предприятия. В этой связи мы предлагаем для оценки эффективности предпринимательской деятельности предприятий, основанных на государственной форме собственности, в качестве основного использовать показатель, отражающий размер уплаченных налогов и сборов, а также чистой прибыли в расчете на 1 грн. хозяйственных средств, использованных за период. Для акционерных обществ правомерно давать оценку эффективности деятельности на основании критерия роста чистой прибыли предприятия в расчете на одну простую акцию (при этом предварительно учитывается выплата дивидендов по привилегированным акциям и процентов по облигациям, если это необходимо).

Для оценки эффективности деятельности предприятия за достаточно длительный временной период, на наш взгляд, целесообразно разбивать его на несколько более коротких, относительно равных по продолжительности. Динамика изменения показателей на этих коротких участках также является критерием эффективности функционирования. На основании вышеизложенного мы полагаем, что именно на этих показателях должны основываться выводы об эффективности деятельности предприятия в целом. Именно они в полной мере могут являться критериями оценки эффективности деятельности руководства предприятия.

Традиционно используемые показатели для оценки эффективности деятельности (такие как прибыль, рентабельность, фондоотдача, производительность труда) могут использоваться для описания текущего состояния, а также для сравнения состояния предприятий конкурентов. В качестве показателей, характеризующих положительные изменения, в общем случае могут использоваться:

- рыночные позиции: расширение рынков и увеличение доли предприятия на отдельных рынках;
- производственные показатели: рост экономической и социальной эффективности производства;
- финансовое состояние: устойчивость, ликвидность, платежеспособность;
- оценка деловой активности: рост котировок ценных бумаг предприятия, эффективность использования капитала.

Переменная часть заработной платы, выплачиваемая в текущем периоде, определяется исходя из результатов работы, достигнутых в предшествующем периоде. Работникам, не работавшим в предшествующем периоде, переменная часть заработной платы в текущем периоде не начисляется, кроме тех ситуаций, когда позитивные результаты были достигнуты благодаря усилиям работника в более ранние периоды. Если работник находился в отпуске, либо на учебе, а также в случае выполнения им государственных обязанностей, ему начисляется только постоянная часть заработной платы.

В случае, когда эффективность деятельности характеризуется положительными результатами возникает закономерный вопрос: какую часть прибыли направить на материальное поощрение? Мы предлагаем направить на формирование переменной части фонда заработной платы предприятия процент прибыли, равный проценту роста основного показателя, характеризующего эффективность функционирования предпринимательской структуры, который определяется предприятием самостоятельно с учетом изложенных выше подходов. Например, в акционерном обществе за отчетный период удалось достигнуть роста доходности простых акций на 7%, одновременно размер чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после выплат дивидендов по привилегированным акциям и облигациям, составляет 40 тыс. грн. Исходя из предлагаемых нами подходов, на формирование переменной части фонда оплаты труда руководителей и специалистов может быть направлено до 2,8 тыс. грн. (40 тыс. грн.*0,07).

Если деятельность предприятия по ряду критериев можно признать эффективной, а средств для формирования фонда переменной части заработной платы за счет роста прибыли предприятия нет, то возможно использование следующего подхода. За базу расчетов принимается основная часть заработной платы руководителей и специалистов. Расчет премиальных выплат осуществляется также как и в случае наличия прибыли (прямо пропорционально показателю роста эффективности), только базой расчета является не прибыль, а фиксированный фонд заработной платы, но он одновременно корректируется на поправочный коэффициент, значения которого находятся между 0 и 1. Полученная сумма относится на себестоимость выпускаемой продукции.

Значение поправочного коэффициента принимается отдельно в каждом конкретном случае, поскольку, с одной стороны, ведет к росту себестоимости выпускаемой продукции через рост затрат на заработную плату и отчислений на обязательное социальное страхование, а, с другой стороны, оказывает влияние на уровень конкурентоспособности продукции предприятия.

Таким образом, предложенные подходы способны обеспечить наиболее полную реализацию мотивационной функции оплаты труда в современных условиях применительно к руководителям и специалистам аппарата управления предприятия.