

звітності різними її користувачами. Підтвердження достовірності фінансової звітності аудитором має надзвичайне значення для прийняття будь-якими користувачами обґрунтованих ефективних управлінських рішень, які повинні прийматися на підставі достовірно наданої обліково-аналітичної інформації.

Пріоритетне місце в наукових працях з аудиту відведено методиці аудиту об'єктів бухгалтерського обліку, однак питання загальної методики вивчення звіту про фінансові результати висвітлено недостатньо.

Запропоновані в статті процес та методика аудиту фінансових результатів підприємств нададуть можливість звести до мінімуму властивий аудиторський ризик та ризик невиявлення, що надалі дозволить уникати появи істотних помилок та реальніше оцінювати фінансово-майновий стан підприємства.

Перспективою подальших досліджень є розробка методик аудиту фінансових результатів залежно від виду аудиту та обставин, що спричиняють проведення аудиту. Крім того, до сих пір мало дослідженим залишається питання розробки робочих документів аудитора та графіків документообігу в частині методичної стадії аудиту.

Джерела та література:

1. Дорош Н. І. Аудит : методологія і організація : монографія / Н. І.Дорош. – К. : Т-во „Знання”, КОО, 2004. – 402 с.
2. Давидов Г. М. Аудит : навч. посіб. / Г. М. Давидов. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Т-во “Знання”, КОО, 2006. – 363 с.
3. Гончарук Я. А. Аудит : навч. посіб. / Я. А. Гончарук, В. С. Рудницький. – Львів : Світ, 2007. – 296 с.

Андрианова В.В., Антан Ю.С.

УДК 330.131.5 + 331.2.001.76

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПОИСК ПУТЕЙ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Постановка проблемы. Эффективная система оплаты труда является главным стимулирующим фактором успешной работы сотрудников, направленной на получение прибыли предприятием. Она стимулирует производительность работников, направляет их деятельность на реализацию целей организации.

В настоящее время – время последствий экономического кризиса, работодатели вынуждены систематически и глубоко анализировать затраты на оплату труда, поскольку они составляют значительную часть издержек предприятия, а значит именно в этой сфере можно найти существенные резервы экономии. Результаты такого анализа могут быть использованы для совершенствования оплаты труда с целью повышения её мотивационной роли, а также для максимизации прибыли.

Таким образом, вопросы формирования и использования средств на оплату труда требуют новых рыночных подходов, а анализ эффективности оплаты труда является ключевым звеном в аналитико-экономической деятельности предприятия. Этим объясняется актуальность темы исследования.

Анализ исследований и публикаций. Разработкой вопросов анализа оплаты труда и поиска путей его совершенствования занимаются многие зарубежные и отечественные ученые-экономисты. Качан Е.П. определяет цель и основные направления анализа использования средств на оплату труда [1]. Т. Вивсяник рассматривает задачи анализа в сфере оплаты труда [2]. Савицкая Г.В. [3] и Бараник З. П. [4] описывают этапы анализа фонда оплаты труда. Шевчук Л.П. и Шевчук А.А. утверждают, что в новых рыночных условиях необходим поиск новой системы анализа [5]. Макаровская Т.П. предлагает строить многофакторные модели мотивации для осуществления более полного анализа [6]. Домбровский В.А. считает необходимым условием совершенствования организации и методики анализа оплаты труда использование современных информационных технологий [7].

Целью статьи является систематизация выработанных методических подходов к анализу эффективности оплаты труда на предприятии и разработка путей его совершенствования.

Основные результаты исследования. Анализ хозяйственной деятельности принадлежит важная роль в совершенствовании организации оплаты труда, обеспечении её прямой зависимости от количества и качества труда, производственных результатов. В процессе анализа выявляют резервы для создания необходимых ресурсов совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников.

Целью анализа заработной платы на предприятиях является выяснение степени экономической целесообразности ее расходования, чтобы не допустить нарушения пропорций между денежным обращением, фондом товаров и платежеспособным спросом населения [1].

В современных условиях хозяйствования к основным задачам анализа заработной платы, в первую очередь, следует отнести:

- проверку степени обоснованности применяемых форм и систем оплаты труда;
- определение размера и динамики средней заработной платы отдельных категорий работников и профессий работников;
- влияние отклонений в численности работников и в средней заработной плате на затраты фонда оплаты труда;
- изучение эффективности применяемых систем премирования;
- исследование темпов роста заработной платы, их соотношения с темпами роста производительности труда;
- обеспечение опережающего роста производительности труда в сравнении с ростом его оплаты;

– выявление резервов повышения эффективности использования фонда заработной платы с целью их дальнейшей мобилизации.

Источниками информации для анализа являются план экономического и социального развития предприятия, статистическая отчетность по труду (форма №1 «Отчет о труде»), дополнения к форме №1 «Отчет о движении рабочей силы, рабочих мест», данные табельного учета и др. [2].

Анализ эффективности оплаты труда проводится в несколько этапов, схематически их можно представить следующим образом (рис.1):

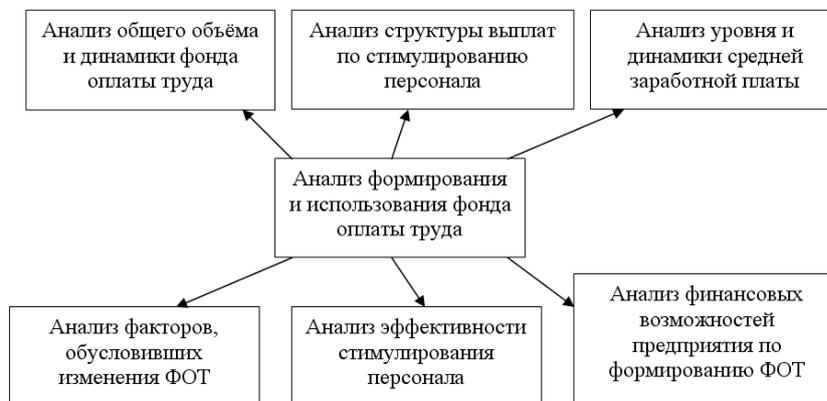


Рис. 1. Этапы анализа эффективности оплаты труда.

На первом этапе анализируется общий объем и динамика оплаты труда: оценивается общий объем фонда оплаты труда и анализируются абсолютное и относительное изменения его размера сравнительно с предыдущими периодами. Это дает возможность определить общую тенденцию изменения объема расходов предприятия и оплаты труда персонала.

Размер фонда оплаты труда может быть охарактеризован и относительными показателями, а именно: удельным весом фонда оплаты труда в текущих расходах предприятия; удельным весом фонда оплаты труда в доходе предприятия; уровнем расходов на оплату труда, процентами к товарообороту и др.

Анализ значения и изменения перечисленных показателей сравнительно с предыдущими периодами позволяет установить важность (приоритетность) управления материальным стимулированием персонала относительно других задач управления хозяйственной деятельностью предприятия.

На следующем этапе проводится анализ состава выплат по стимулированию персонала (структуры заработной платы). Тут определяют объемы и удельный вес в составе общего объема фонда оплаты труда основной заработной платы, дополнительной заработной платы, других поощрительных и компенсационных выплат; оценивают изменения, которые состоялись на протяжении анализируемого периода; анализируют соотношение между отдельными направлениями стимулирования. Проведение этой работы позволяет определить и оценить целесообразность ориентации системы материального стимулирования предприятия.

Высокий уровень и рост удельного веса основной заработной платы свидетельствует о приоритетности для предприятия таких принципов стимулирования, как гарантированность и стабильность уровня оплаты труда. Рост уровня дополнительной заработной платы (относительно основной) является результатом повышения внимания к росту эффективности расходов на оплату труда, принципа ее «зарабатываемости». Рост размера других поощрительных и компенсационных выплат определяет ориентирование системы материального стимулирования на результаты деятельности предприятия, прежде всего, на получение прибыли и участие в ней наемных работников, усиление внимания к «не денежным» формам поощрения и закрепления персонала [3].

Более конкретные выводы позволяет получить анализ форм стимулирования, которые применяются в пределах каждого направления использования средств. Так, анализ состава основной заработной платы позволяет установить объемы применения (степень распространения) отдельных систем оплаты труда (сдельной, почасовой, контрактной и др.). Анализ состава дополнительной заработной платы позволяет определить активность предприятия в использовании отдельных инструментов стимулирования производительности труда - премирования, надбавок и доплат, одноразовых поощрений и т.п.; определить объемы компенсационных выплат, которые применяются для компенсации работникам особых условий труда на данном предприятии; оценить размеры и определить возможные причины роста других выплат, которые включаются в состав дополнительной оплаты труда (оплата ежегодных и дополнительных отпусков, сохранение заработной платы в предусмотренных законодательством случаях, осуществление расходов на приобретение специальной одежды и обуви и т.п.). Анализ состава других поощрительных и компенсационных выплат позволяет установить, какую форму поощрения за счет прибыли считать наиболее действенной - выплату премий и других денежных выплат, оплату акций предприятия или участие в его выкупе, предоставление социальных и трудовых льгот в не денежной форме и т.п. Оценивая целесообразность выбора предприятием тех или иных методов анализа, следует учитывать такие факторы,

как состав персонала предприятия, уровень основной и дополнительной оплаты труда, финансовое положение предприятия и др. [3].

Далее проводится анализ уровня и динамики средней заработной платы. На этом этапе работы вычисляется уровень средней заработной платы в целом по предприятию и по отдельным категориям персонала, определяются изменения, которые происходят в значениях этих показателей сравнительно с предыдущими периодами. Для обоснования вывода относительно выполнения заработной платой воспроизводственной функции, средняя заработная плата определяется не только в денежном измерении, но и системой относительных показателей: коэффициентом превышения установленных государством уровней минимальной заработной платы, прожиточного минимума, необлагаемого налогом минимума заработной платы и др.

Использование перечисленных подходов позволяет сделать более объективный вывод относительно уровня и динамики средней заработной платы.

Целесообразно также провести сравнение уровня средней заработной платы, который сложился на исследуемом предприятии, со среднеотраслевым уровнем заработной платы и уровнем оплаты труда на предприятиях-аналогах. Такое сравнение позволяет определить достаточность расходов на стимулирование персонала для обеспечения стабильности трудового коллектива и реализации его экономических интересов.

В процессе анализа также определяется реальная заработная плата (путем коррекции фактической средней зарплаты на индекс изменения цен на товары и услуги) и анализируется динамика ее изменения [4].

Анализ факторов, обусловивших изменение объема фонда оплаты труда, проводится на следующем этапе. Здесь результаты анализа динамики фонда оплаты труда следует дополнить количественной оценкой выявленных основных факторов, приведших к изменению его размера. Важнейшими факторами, влияние которых следует оценивать количественно, являются изменение численности работников предприятия; изменение уровня средней заработной платы; изменение уровня заработной платы (в реальных ценах); инфляция; изменения в составе персонала предприятия и т.д.

Важным этапом анализа эффективности оплаты труда является анализ эффективности стимулирования персонала. В ходе его проведения следует оценить соотношение между объемом расходов на оплату труда и последствиями трудовых усилий персонала, ответить на вопрос: принесли ли изменения в уровне оплаты труда ожидаемый экономический эффект для предприятия.

Для оценки эффективности стимулирования персонала принято определять и сравнивать в динамике значения таких аналитических показателей, как коэффициенты соотношений между темпами роста производительности труда и уровня средней заработной платы; темпами роста фонда оплаты труда и доходов предприятия; темпами роста фонда оплаты труда и прибыли предприятия; темпами роста фонда оплаты труда и рыночной стоимости предприятия (его акций).

Проводить анализ заработной платы целесообразно на таких материалах и данных, которые обеспечивают возможность выявления степени влияния определенных факторов на расходование фонда заработной платы. Объективность анализа фонда заработной платы может быть гарантирована лишь в случае изучения комплекса отчетных данных, которые должны отражать информацию об объеме производства, численности персонала, производительности труда, среднемесячной (квартальной, годовой) зарплате, фонде заработной платы и т.д.

На завершающем этапе проводится анализ финансовых возможностей предприятия по формированию ФОТ.

Настоящее время – время новых рыночных подходов, требует создания новой системы анализа формирования и использования средств на оплату труда и их контроля [5]. Уже сегодня на предприятиях возникает необходимость в получении не только текущей но и прогнозной информации о состоянии фонда оплаты труда для эффективного управления бизнесом и принятия управленческих и плановых решений. В основе трансформации анализа заработной платы должен лежать творческий подход, поскольку для проведения полного анализа требуется учёт факторов, влияющих на внешнеэкономическую среду, а для этого необходимо, кроме обычной информации об уже совершённых фактах, ещё и обладание дополнительной информацией об изменениях во внешней среде в будущем.

Таким образом, особое внимание в рыночных условиях должно уделяться перспективному, т.е. опережающему анализу и контролю. Его сущность состоит в том, чтобы предоставлять информацию, которая предвидит эффективность использования будущих мероприятий. Характерной чертой такого анализа является то, что он будет осуществляться до внедрения мероприятий в жизнь, что, безусловно, представляет определённую трудность.

В процессе анализа и контроля формирования и использования средств на оплату труда следует также исследовать психологические аспекты социального поведения работников. Для этого можно использовать многофакторные модели мотивации, основанные на теории потребностей (физиологических, социальных, безопасности и защищённости, самореализации и уважения), ожиданий (соотношение потраченного труда и его результатов, вознаграждения) и справедливости (признание соотношения вознаграждения и затрат труда, сравнения личного вознаграждения с поощрениями других работников, выполняющих аналогичную работу) [6].

Эффективность организации и проведения анализа оплаты труда в современных условиях существенно зависит от использования современных информационных технологий. Применение автоматизированных учетных систем позволяет упростить расчетные операции, уменьшить количество ошибок, повысить упорядоченность информации в учетных регистрах. Самым главным из преимуществ использования информационных технологий является получение необходимой информации в кратчайшие сроки, что дает возможность повысить оперативность принятия управленческих решений.

Эффективное функционирование автоматизированной системы расчетов по оплате труда невозможно без совершенствования характера и содержания учетно-аналитической работы. Это требует повышения уровня подготовки и квалификации бухгалтеров и экономистов, которая должна осуществляться с учетом таких факторов, как скорость изменения законодательства, развитие инфраструктуры рынка информационных учетных систем в стране, размер и вид предприятия, вид компьютерной учетной системы, уровень базовой подготовки бухгалтеров. Это позволит обеспечить высокий уровень знаний и практических навыков работников в сфере информационных технологий при минимальных расходах времени и средств [7].

Выводы. Анализ эффективности оплаты труда должен носить комплексный характер, т.к. ему принадлежит важная роль в совершенствовании организации заработной платы, обеспечении её прямой зависимости от количества и качества труда, производственных результатов; выявлении резервов для совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных её форм. Анализ эффективности оплаты труда следует проводить в несколько этапов, при этом должны быть рассмотрены и сопоставлены различные показатели деятельности предприятия и его внешней среды, учтены психологические аспекты поведения работников. В современных условиях формирование, использование, анализ и контроль средств на оплату труда требует новых рыночных подходов. Особое внимание должно уделяться перспективному, т.е. опережающему анализу, важной особенностью которого является наличие в исследуемых материалах информации о предвидении эффективности использования мероприятий по оплате труда.

Эффективность организации и проведения анализа оплаты труда в значительной мере зависит от использования в этой работе информационных технологий, что, в свою очередь, обуславливает необходимость постоянной работы по повышению уровня подготовки и квалификации бухгалтеров и экономистов, работающих на предприятии.

Совершенствование анализа эффективности оплаты труда на основе комплексного подхода позволит достичь значительных позитивных изменений в деятельности предприятия, обеспечить рост его экономических показателей и решение социальных проблем.

Источники и литература:

1. Качан Є. П. Економіка праці та соціально-трудоі відносини / Є. П. Качан. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
2. Вівсяник Т. В. Завдання аналізу витрат на оплату праці / Т. В. Вівсяник // Наукові записки. – 2006. – № 6. – С. 15-18.
3. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г. В. Савицкая. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 425 с.
4. Бараник З. П. Статистика праці / З. П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2008. – 246 с.
5. Шевчук Л. П. Ринкові підходи до формування і використання коштів на оплату праці та нова парадигма їх аналізу і контролю / Л. П. Шевчук, А. А. Шевчук // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 5. – С. 249-255.
6. Макаровська Т. П. Економіка підприємства / Т. П. Макаровська, Н. М. Бондар. – К. : МАУП, 2003. – 304 с.
7. Домбровський В. А. Організація і методика обліку та аналізу праці та її оплати на базі сучасних інформаційних технологій : автореф. дис. ... канд. економ. Наук : спец. 08.00.09 “бухгалтерський облік” / В. А. Домбровський. – К., 2007. – 25 с.

Артюхова І.В., Луценко Ю.О.

УДК 568.562

РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Актуальність теми зумовлена, насамперед тим, що сучасні умови розвитку ринку формують для підприємств зовнішнє середовище, яке характеризується високим ступенем невизначеності та високим рівнем конкуренції. Тому розробка стратегії підприємства з урахуванням мінливого зовнішнього середовища дасть змогу адаптуватися до вимог часу й обставин: створити фірмі конкурентну перевагу, усунути негативний ефект нестабільності навколишнього середовища, забезпечити прибутковість, зрівноважити зовнішні вимоги і внутрішні можливості.

Постанова проблеми та завдання. Завданням є розгляд змісту, що вкладають в поняття «стратегія» різні автори; постають питання вдосконалення методики розробки стратегії, яка б інтегрувала стратегії різних напрямків діяльності підприємства в умовах мінливого зовнішнього середовища. Має місце процес розробки стратегії підприємства на п'яти її рівнях.

Мета статті – удосконалити методику розробки стратегії розвитку підприємства в умовах мінливого зовнішнього середовища.

Аналіз останніх публікацій і досліджень. Питанням щодо стратегії та її розробки займалося багато авторів. Найбільш вагомий внесок в розгляд даного питання внесли А. Томпсон та А. Дж. Стрікланд [1], І. Ансофф [2], П. Дойль [3], Г. Мінцберг [4] та багато інших. Кожен з них надав своє бачення на процес розробки стратегії. Загалом же, процес розробки стратегії для всього підприємства у досконалому і повному вигляді надає незначна кількість науковців. П. Дойль [3] розглядає розробку конкурентних стратегій. А.