

БРОВКО В.М., к. е. н. **АФАНАСЬЄВА В.К.** - Студентка 5 курсу Харківський національний автомобільно-дорожній університет

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто шляхи покращення організації обліку заробітної плати на ефективність господарської діяльності підприємства.

The ways of improvement of organization of account of salary are considered on efficiency of economic activity of enterprise.

Ключові слова: бухгалтерський облік, заробітна плата, ефективність, мотивація.

Вступ. Враховуючи, що в умовах розвитку ринкових відносин величина заробітної плати залежить від продуктивності праці, відомо, що чим більша продуктивність праці тим вищий середній рівень реальної заробітної плати.

При зростанні попиту на працю зростає і величина заробітної плати і навпаки при збитку робочої сили зменшується її оплата.

Сучасні умови не враховують в заробітній платі власні здібності працюючих з однаковою кваліфікацією тому деякі науковці пропонують використовувати в основному почасово-преміальну заробітну плату, враховуючи не тільки оплату за кількість відпрацьованого часу, а й премію до тієї заробітної плати, тобто використовувати стимуляцію праці.

Наукові досягнення. Проблемам організації заробітної плати на підприємстві, її мотивація і стимулювання, присвячено чимало наукових досліджень фахівців. Серед них В.А. Бодров, Г.В. Ложкін, А.Н. Плющ, Ф.У. Хміль, В.В. Пастухова, В.А. Теплов та інші. Але не зважаючи на це, проблема впливу заробітної плати на збільшення ефективності господарської діяльності залишається актуальною.

Постановка задачі. Метою даної статті є дослідження і узагальнення аспектів впливу заробітної плати на збільшення ефективності господарювання.

Методологія. Актуальність обраної теми пояснюється тим, що облік праці і заробітної плати по праву займає одне з центральних місць у всій системі обліку на підприємстві, що обумовлено значною питомою вагою витрат на оплату праці персоналу в загальній сумі витрат підприємства на здійснення господарської діяльності. Рівень життя працюючого населення залежить передусім від розміру заробітної плати.

Питання організації заробітної плати, визначення її рівня завжди перебувають у центрі уваги як роботодавців, так і найманих працівників та їх об'єднань.

Обґрунтовуючи підвищення рівня оплати праці в економіці України, необхідно виходити з того, що заробітна плата має двоєдину сутність. З одного боку, вона визначається на ринку праці і є зовнішньою щодо підприємства. З іншого - зарплата є елементом ціни виробництва й формується на кожному конкретному підприємстві; її розмір залежить від кінцевих результатів його діяльності. Отже, заробітна плата є водночас категорією ринку праці й категорією виробництва. Це означає, що поточна заробітна плата, яка пропонується працівнику, має щонайменше дорівнювати альтернативним заробіткам, які пропонуються на ринку праці.

Заробітна плата, з одного боку, залежить від загальноекономічної ситуації, а з іншого - впливає на неї через платоспроможний попит.

Для забезпечення комплексного підходу до розв'язання проблеми підвищення рівня оплати праці необхідно розглянути всі макроекономічні аспекти підвищення зарплати: оподаткування, ціноутворення, фінансування, кредитування, інвестування, приватизацію та такі негативні явища, як інфляція, тіньова економіка, платіжна криза.

Заробітна плата і продуктивність праці перебувають у тісному взаємозв'язку. Так, зростання продуктивності праці та збільшення на цій основі маси споживчих товарів і послуг слугує об'єктивною передумовою підвищення заробітної плати. Виходячи з теоретичного обґрунтування підвищення рівня оплати праці, важливе значення має зв'язок зростання заробітної плати із граничною продуктивністю праці. Тож побудова ефективної системи управління заробітною платою у виробничій сфері має ґрунтуватися на співвідношенні рівня заробітної плати і продуктивності. Цей принцип впливає із закону підвищення продуктивності праці. Він має забезпечити необхідні масштаби для нагромадження, подальшого розширення виробництва.[1]

Заробітна плата повинна безпосередньо залежати від результатів праці і, в той же час, впливати на показники трудової діяльності, стимулювати розвиток суспільного виробництва, ефективність роботи, досягнення більш високих кількісних і якісних результатів праці. Однак останнім часом заробітна плата в Україні практично втратила ці функції, що не дозволяє ефективно впливати на процеси стримування падіння виробництва і досягнення більш-менш впевненої стабілізації в економіці.

Шляхи підвищення купівельної спроможності трудових доходів, посилення мотивації праці необхідно шукати в стимулюванні збільшення об'ємів виробництва, структурній перебудові економіки на користь споживчого її сектора. З метою посилення мотивації праці бажано, на думку спеціалістів, поступово реформувати розподіл національного доходу в напрямку включення до заробітної плати значної частини суспільних фондів споживання і дотацій працівникам, які в нинішньому складі сприяють споживацьким тенденціям у частини населення. Крім того, було б доречно приховане безробіття перетворити у «відкрите», що також дозволило б підвищити і мотивацію праці, і рівень заробітної плати.

Однак необхідно зазначити, що деформації в організації заробітної плати є наслідком недоліків не лише системи організації оплати праці, але й всієї системи економічних відносин в суспільстві.

Заробітна плата посідає одне із центральних місць в обліку на підприємстві. Основою організації оплати праці на підприємстві є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики. Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт за їх складністю, а працівників - залежно від їх кваліфікації й відповідальності за розрядами тарифної сітки, вона служить підставою для формування і диференціації розмірів заробітної плати.

Для покращення організації заробітної плати на підприємстві необхідно розробити напрямки мотивації працівників. Це можуть бути системи оплати праці включаючи різні надбавки, премії, підвищення заробітної плати за досягнуті кінцеві результати, покращення умов праці, регулювання робочого часу, оскільки загальне підвищення рівня заробітної плати не стимулює належним чином підвищення продуктивності праці. Враховуючи те, що підвищення оплати праці в останній час виявляється не дійсним в

результаті частоті зміни економічної ситуації в країні, а якщо і відбувається, то не досить помітно.

Прийняті в сучасних умовах системи оплати праці не на підвищенні продуктивності праці, не забезпечують ефективного стимулювання її, тому заохочують працівників підвищувати свій моральний та професіональний рівень, а це впливає на ефективність господарської діяльності підприємства.

Висновки. В сучасних умовах господарювання необхідно створювати на підприємстві придатні умови для реалізації індивідуальних особливостей кожного робітника, направлених на підвищення підприємницької активності, на підвищення продуктивності праці для одержання прибутку. На державному рівні необхідно розробити і використовувати дійові компанії програм підтримки підприємництва, оскільки мотивація в сучасних умовах розвитку економіки являється важливим чинником розвитку підприємницької діяльності.

Список літератури: 1. Актуальні проблеми економіки № 1(43), 2006р. 2. Закон України «Про оплату праці», від 27 лютого 2008 р. № 383р. 3. Науковий економічний та суспільно-політичний журнал Україна: Аспекти праці. 4. Конституція України від 28 червня 1996 року із змінами. 5. Бухгалтерський фінансовий облік. Підручник. Видання третє, перероблене і доповнене. За редакцією професора Ф.Ф. Бутинця, Житомир, ПП “Рута” 2001 – 872с. 6. Нечай Т., Іларіонов В. Заробітна плата в період трансформації економіки. №8 – 2006р.

Поступила в редколегію 23.10.08