

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАСХОДОВАНИЯ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

Е. А. Гутковская, канд. экон. наук, доцент кафедры экономического анализа и учета ГОУ ВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева»

В статье рассматривается значимость анализа эффективности затрат на оплату труда. Подчеркивается важность комплексного подхода к анализу трудовых ресурсов как важнейшей части ресурсного потенциала организации.

Ключевые слова: затраты на оплату труда, эффективность затрат, ресурсный потенциал, производительность труда, анализ затрат.

Увеличение заработной платы приводит, с одной стороны, к росту затрат и отчислений в бюджеты всех уровней, с другой стороны, улучшает уровень и качество жизни населения страны. Такой противоречивый характер исследуемой экономической категории указывает на значимость анализа эффективности затрат на оплату труда, которая усиливается в условиях финансового кризиса и в то же время инновационного развития экономики России. Необходимо установить критерии эффективности заработной платы, которые бы обеспечивали и повышение удовлетворения потребительских и духовных благ трудящихся, и рост финансовых результатов деятельности организации.

В отечественной практике анализ затрат на оплату труда преимущественно сводится к анализу формирования и использования фонда заработной платы, основными задачами которого являются:

- оценка динамики заработной платы по категориям работников;
- анализ состава и структуры фонда заработной платы (основная и дополнительная, постоянная и переменная);
- анализ факторов, влияющих на формирование фонда оплаты труда на предприятии;
- анализ показателей эффективности использования фонда заработной платы;

- изучение соотношений между темпами роста производительности труда и уровнем его оплаты;
- оценка влияния роста оплаты труда на финансовые результаты.

Отечественная и зарубежная теоретические мысли в контексте заработной платы позволяют рассматривать ее как материальное вознаграждение, получаемое работником в соответствии с затратами и результатами труда и расходуемая им на удовлетворение личных потребностей. Однако это только одна сторона исследуемой категории.

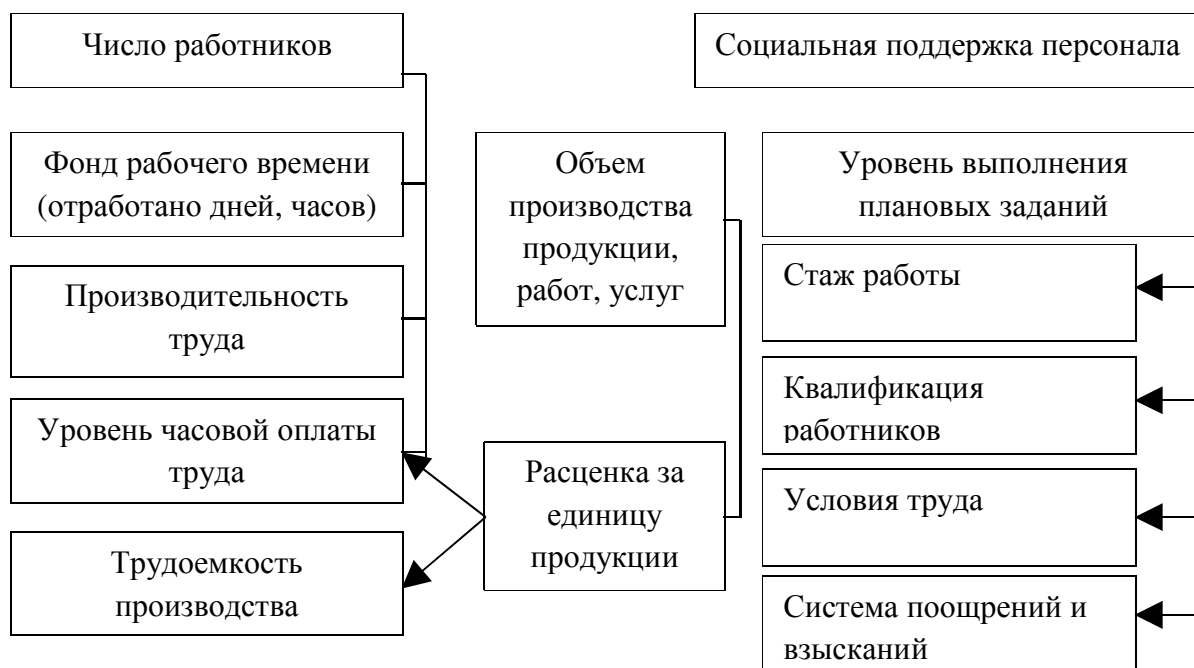
Не менее важным, а в кризисных условиях первостепенным, является изучение заработной платы как главной слагаемой себестоимости товара и налогооблагаемой базы организации.

Наибольшее внимание отводится факторному анализу фонда заработной платы. Структурно-логическая факторная модель фонда заработной платы и алгоритм расчета количественного влияния факторов достаточно подробно и содержательно изложены в трудах Н. П. Любушина, Г. В. Савицкой и др.

На рисунке 1 указаны факторы, влияющие на затраты по оплате труда, и их взаимосвязи.

Главным критерием эффективности затрат на оплату труда следует считать индекс соотношения темпов роста чистой прибыли и затрат на оплату труда (в составе себестоимости). Если, к примеру, темп роста чистой прибыли составил 16%, а затрат на оплату труда – 12%, то коэффициент составит 1,04. Следовательно, увеличение заработной платы способствовало достижению лучших результатов производства относительно прошлого периода и росту прибыли, остающейся в распоряжении предприятия на дальнейшее развитие его бизнеса. В случае, когда данный коэффициент будет меньше единицы, повышение заработной платы не обеспечено прибылью, хотя при этом производительность труда может и повыситься (индекс опережения производительности труда и его оплаты будет больше единицы). Однако за счет структурных сдвигов в себестоимости из-за преимущественного роста других затрат кроме оплаты труда (на материалы, содержание основных

средств и др.) величина чистой прибыли снижается. Значит, в организации имеют место недостатки в системе управления себестоимостью.



Р и с у н о к 1 Факторы, влияющие на оплату труда

Таким образом, речь идет о системном и комплексном подходе в анализе эффективности затрат на оплату труда в сочетании с другими видами расходов фирмы. Межхозяйственный сравнительный анализ показателей эффективности использования затрат на оплату труда позволит определить конкурентные преимущества по формированию себестоимости. При этом, чем ниже себестоимость, тем больше возможность маневрирования ценами реализации и ниже критический объем продаж (точка безубыточности). При прочих равных условиях продажа товаров по цене ниже конкурента обеспечивает за счет объема продаж более высокий уровень доходности.

Кроме того, расчетное значение индекса соотношения темпов роста чистой прибыли и затрат на оплату труда позволит дать экономическое обоснование величины доплат и премий из нераспределенной прибыли с учетом качества работы отдельных категорий работников.

Эффективность использования затрат на оплату труда во многом определяется планированием его величины. Достичь максимального эффекта

позволит внедрение системы бюджетирования. Бюджет расходов на оплату труда разрабатывается по подразделениям организации (цех, отдел, звено) основного производства. Расходы на заработную плату работников технического отдела, служащих, специалистов и руководителя планируют в бюджете общепроизводственных и общехозяйственных расходов на основании штатного расписания.

Расчет прямых расходов на оплату труда основного производственного персонала осуществляется в следующей последовательности:

- 1) определяется число рабочих часов, необходимое для производства конкретного вида товаров (работ, услуг), путем умножения нормы часовой выработки единицы продукции на планируемый объем производства в натуральном выражении (из бюджета производства);
- 2) рассчитывается общее число рабочих часов (фонд часового времени) для выполнения производственной программы (суммируются полученные значения по каждому виду товара, оказанным работам, услугам);
- 3) определяется фонд заработной платы (фонд часового рабочего времени умножается на средний уровень почасовой оплаты).

Пример расчета представлен в таблице 1.

В связи с тем, что затраты труда являются определяющим фактором при расчете расходов на заработную плату, необходимо спрогнозировать риски потерь рабочего времени, вызванные простоями из-за неисправности оборудования, отсутствием материалов и т.п. Следует отметить, что если на предприятии имеет место задолженность по оплате труда, тогда необходимо составить график ее погашения. Кроме того, если проводится ежемесячно или поквартально, то расчетная сумма и сумма денег, которая должна быть уплачена, будут не совпадать, так как оплата производится в начале месяца, следующего за отчетным. В бюджете на оплату труда необходимо также предусмотреть затраты на повышение квалификации и переподготовку кадров.

Бюджет прямых расходов на оплату труда на 1-й квартал 2010 г.

Показатель	Товар А	Товар Б	Товар п	Итого
1. Объем производства, ед.	2300	3550		х
2. Затраты труда, чел.-час/ед.	0,43	0,80		х
3. Фонд часового рабочего времени (затраты труда), чел.-час (1*2)	989	2840		Σ
4. Оплата 1 чел.-час., руб.	75	75		х
5. Расходы на оплату труда, руб (3*4)	74175	213000		Σ

Таким образом, расходы на заработную плату являются слагаемым себестоимости и результатов финансовой деятельности компании. Увеличение оплаты труда повышает мотивацию персонала в достижении наилучших показателей развития бизнеса их фирмы, от которых будут зависеть в ближайшей перспективе доходы работников. Рост заработной платы приводит к увеличению налогооблагаемой базы, вследствие чего повышается роль организации в пополнении регионального и федерального бюджетов. Оптимальный уровень расходов на оплату труда должен устанавливаться по показателям их эффективности, а разработка бюджета даст экономическое обоснование их общей величины по организации.