2.3. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА: ПОНЯТИЕ, СОСТАВ, НАПРАВЛЕНИЯ И МЕТОДИКА АНАЛИЗА

Соловьёва Н.А., доцент, кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита

Торгово-экономический институт Сибирского федерального университета, г. Красноярск

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ

В статье рассматривается авторское толкование сущности понятия «фонд оплаты труда», раскрываются состав источников его формирования с позиций работников и работодателей, направления анализа фонда оплаты труда, методика их реализации и ее апробация на материалах организации. Предполагается, что материал статьи поможет научным и практическим работникам, студентам и магистрантам разобраться с методикой анализа фонда оплаты труда, которая практически отсутствует в экономической литературе.

Фонд оплаты труда является важнейшим объектом управления любого субъекта рыночной экономики, поскольку, с одной стороны, его рост стимулирует повышение эффективности использования трудовых ресурсов, с другой, – влечет рост общей величины затрат организации, что безусловно снижает ее финансовые результаты. Таким образом, цель управления фондом оплаты труда заключается в обеспечении относительной экономии по данному показателю при повышении его позитивного влияния на прирост производительности труда.

Следует отметить, что понятие «фонд оплаты труда» является неоднозначным, его часто путают с фондом заработной платы, в связи с чем он поразному трактуется российскими экономистами.

Встречающиеся в литературе определения понятия фонда оплаты труда, в основном, включают три элемента: объект исследования, его состав по направлениям использования и временной отрезок использования. Причем наибольшая смысловая нагрузка сущности изучаемого понятия связана с характеристикой первого элемента, что способствует четкому определению цели управления фондом оплаты труда в целом.

Большинство авторов в качестве объекта исследования выделяют либо денежные средства [2, с. 807; 6, с. 1215], либо общую сумму денежных средств [1], либо суммарные денежные средства [3], что не раскрывает экономическую сущность исследуемого понятия, тем самым не позволяя определить четкую цель управления фондом оплаты труда. Справедливости ради следует отметить, что в определениях, встречающихся в Большом экономическом словаре и в словаре-справочнике «Экономика и право», имеется упоминание об источниках финансирования средств на оплату труда без их конкретизации.

Трактовка сущности фонда оплаты труда как части национального дохода [7], по мнению автора статьи, является более уместной при описании проблем экономики страны в целом, но практически бесполезна при постановке и решении задач управления на уровне хозяйствующего субъекта.

В Терминологическом словаре банковских и финансовых терминов [4] фонд оплаты труда рассматривается как целевой источник финансирования затрат, относимых на себестоимость, а в Финансово-кредитном энциклопедическом словаре под редакцией А.Г. Грязновой [5] – как суммарные издержки предприятия. И том и в другом случае речь идет о целевых издержках конкретной коммерческой организации, с чем следует согласиться. Однако в первом случае источники формирования фонда оплаты труда ограничены себестоимостью продукции, что не соответствует истине, а во втором – не конкретизированы по составу, что затрудняет возможности управленческого анализа.

Второй элемент рассматриваемого понятия касается состава фонда оплаты труда по направлениям использования, в качестве которых выделяются:

- заработная плата, премиальные выплаты, доплаты работникам, компенсирующие выплаты [3];
- заработная плата, премиальные выплаты, различные доплаты работникам [2, с. 807; 6, с. 1215];
- оплата труда, выплата премий, вознаграждений [4] по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, а также доплат, надбавок и премий [1];
- оплата труда всех работников и выплаты социального характера [5].

Рассматривая состав фонда оплаты труда с различной степенью детализации, авторы, тем не менее, четко не увязывают направления его использования ни с источниками финансирования, ни с формами оплаты труда. В большей степени представляется систематизированным состав фонда оплаты труда в определении, встречающемся в Финансово-кредитном энциклопедическом словаре под редакцией А.Г. Грязновой, где четко выделены два принципиально разных направления: оплата труда и социальные выплаты.

Таким образом, приведенная терминология грешит отсутствием конкретики в определении сущности объекта управления и направлениях его использования.

Временной отрезок представлен у всех авторов практически в одном ключе – это определенный период времени. Включение данного элемента в определение исследуемого понятия представляется необязательным, поскольку, во-первых, он является неконкретным, а во-вторых, когда речь идет о расходах, экономисты имеют в виду ту часть затрат, которую следует отнести на уменьшение дохода при исчислении прибыли в конкретном периоде времени.

Для уточнения сущности рассматриваемого понятия представляется целесообразным рассматривать сущность и состав фонда оплаты труда, исходя из интересов каждой из сторон трудового договора. С позиций наемного работника фонд оплаты труда – это все начисления, которые производятся в его адрес в соответствии с трудовым договором: заработная плата и выплаты социального характера. С использованием принципа бухгалтерской классификации информации становится очевидным, что в этом случае фонд оплаты труда представляет все начисления, производимые по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», а по составу он делится на фонд зара-

ботной платы и социальные выплаты. При этом задействованы два основных источника финансирования направлений использования фонда оплаты труда – это средства работодателя в виде расходов и нераспределенной прибыли и средства фонда социального страхования.

При этом за счет работодателя осуществляется финансирование не только фонда заработной платы, но и социальных выплат, зафиксированных в трудовом и (или) коллективном договоре между профсоюзной организацией и администрацией. Классификация фонда оплаты труда с позиций интересов наемных работников по экономическим элементам и источникам формирования представлена на рис. 1.

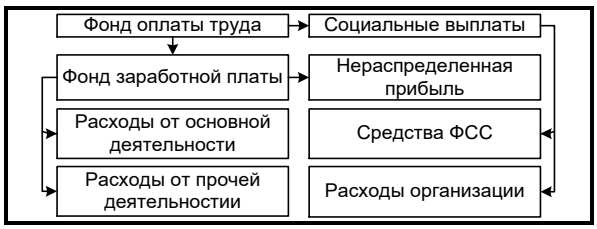

Рис. 1. Состав источников формирования фонда оплаты труда с позиций интересов работников

Конкретные направления использования фонда оплаты труда и источники их финансирования представлены в табл. 1.

Таблица 1

ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ НАПРАВЛЕНИЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Источники финансирования	Направления использования
Фонд заработной платы	
Расходы на оплату труда в составе расходов от основной деятельности	Основная и дополнительная заработная плата работников, занятых в основной деятельности
Прочие расходы в составе расходов от прочей деятельности	Основная и дополнительная заработная плата работников, не занятых в основной деятельности. Выплаты, не связанные напрямую с оплатой труда (материальная помощь, разовые премии, не связанные с результатами труда).
Нераспределенная прибыль	Премии по итогам работы за год (тринадцатая зарплата)
Социальные выплаты	
Расходы организации	Начисление средств по временной нетрудоспособности в течение первых трех дней
Фонд социального страхования	Начисление средств по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком, единовременные выплаты

С позиций работодателя, заинтересованного в сокращении средств на оплату труда, исследуемое понятие включает весь перечень расходов, которые так или иначе вытекают из трудового (коллективного) договора. Принципиально это отличие заключается в том, что расходы от основной и прочей деятельности включают в не только в «Расходы на оплату труда», но и в «Отчисления на социальные нужды» в размере 30% от сумм, начисленных по первому элементу. Кроме того, социальные выплаты представлены только расходами работодателя. Состав источников формирования фонда оплаты труда с позиций работодателя представлен на рис. 2.

Рис. 2. Источники формирования средств на оплату труда наемных работников с позиций работодателя

Содержание рис. 2 позволяет сформировать позицию автора статьи на содержание и состав исследуемого понятия и сформулировать его следующим образом: фонд оплаты труда – часть совокупных расходов организации, связанных с оплатой труда, отчислениями на социальные нужды, социальными выплатами, и часть нераспределенной прибыли, направленной на дополнительное премирование работников.

Данное определение позволяет идентифицировать фонд оплаты труда как важнейший элемент формирования и использования финансового результата и тем самым определить цель управления им – обеспечение относительной экономии расходов, связанных с оплатой труда.

Состав фонда оплаты труда позволяет сформировать направления его анализа, создающего предпосылки для реализации цели управления:

- анализ динамики фонда оплаты труда с целью оценки тенденции;
- анализ структуры фонда оплаты труда в разрезе основных элементов и источников формирования;
- анализ расходов на оплату труда.

Проиллюстрируем методику анализа фонда оплаты труда с использованием материалов организации, оказывающей услуги по производству и установке окон.

Оценка тенденции фонда оплаты труда обычно осуществляется за пятилетний период на основании либо относительных величин динамики фонда оплаты труда и выручки от продаж в виде темпов роста (цепных и базисных), либо на основе среднего уровня расходов на оплату труда, характеризующего величину фонда оплаты в рублях, приходящуюся в среднем на каждые 100 руб. выручки.

Положительно тенденция оценивается в случае, когда темпы роста выручки опережают темпы роста фонда оплаты труда, что влечет за собой снижение среднего уровня фонда оплаты труда.

Менее трудоемким является расчет второго критерия, в связи с чем осуществим его в табл. 2.

Если в 2011 г. на каждые 100 руб. выручки приходилось в среднем 41 руб. 45 коп. совокупных расходов на оплату труда, то в 2015 г. эта величина сократилась до 12 руб. 29 коп. Тем самым были созданы серьезные предпосылки для роста прибыли. Наиболее значительные изменения наблюдались в

2015-м и 2013 гг., когда средний уровень расходов снизился на 14,90% и 10,02% соответственно.

Таблица 2

АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ ЗА 2011-2015 гг.

Наименование показателя	Годы				
	2011	2012	2013	2014	2015
Выручка от продаж, тыс. руб.	201272	200192	194996	163954	91853
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	83428	79622	58005	44577	11287
Средний уровень фонда оплаты труда, % (***стр. 2 / / стр. 1***)	41,45	39,77	29,75	27,19	12,29
Изменение среднего уровня фонда оплаты труда, %					
цепное	–	-1,68	-10,02	-2,56	-14,90
базисное	–	1,68	-11,70	-14,26	-29,16

Учитывая, что основные изменения происходили в двух последних годах, проведем анализ структуры фонда оплаты труда в разрезе источников его формирования за указанный выше период в табл. 3.

Результаты анализа характеризуют тот факт, что источником формирования фонда оплаты труда в исследуемой организации являются только расходы. Размер фонда оплаты труда в анализируемом периоде снизился практически в четыре раза. При этом чуть более интенсивно снижались отчисления на социальные нужды, что привело к незначительному снижению их удельного веса на 0,83%. В структуре источников формирования фонда оплаты труда около 80% приходится на расходы, связанные с оплатой труда, куда помимо заработной платы включаются и социальные выплаты за счет работодателя. Далее изучим структуру расходов на оплату труда в разрезе отдельных направлений в табл. 4.

Таблица 3

АНАЛИЗ ДИНАМИКИ И СТРУКТУРЫФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ ПО ИСТОЧНИКАМ ФОРМИРОВАНИЯ ЗА 2014-2015 гг.

Источники формирования	Фактически за год				Отклонение по		Темп роста. %
	2014 г.		2015 г.		сумме, тыс. руб.	удельному весу, %	
	сумма, тыс. руб.	удельный вес, %	сумма, тыс. руб.	удельный вес, %			
1. Фонд оплаты труда, всего	44577	100,00	11287	100,00	-33290	–	25,3
1.1. Расходы организации, связанные с оплатой труда, всего	44577	100,00	11287	100,00	-33290	–	25,3
1.1.1. Расходы на оплату труда	34866	78,22	8922	79,05	-25944	0,83	25,6
1.1.2. Отчисления на социальные нужды	9711	21,78	2365	20,95	-7346	-0,83	24,4
1.2. Нераспределенная прибыль	–	–	–	–	–	–	–

Согласно ее данным, больше 80% расходов на оплату труда формируют основную заработную плату работников организации. Причем за изучаемый период удельный вес основного направления снизился на 4,55%. При этом повысился удельный вес дополнительной заработной платы на 0,62% и особенно начислений по временной нетрудоспособности – на 3,93%.

Следует отметить, что абсолютная величина и удельный вес начислений по временной нетрудоспособности в 2015г. превысили значения аналогичных показателей по дополнительной заработной плате, что, в определенной степени, характеризует наметившиеся изменения в структуре направлений использования расходов на оплату труда.

Таблица 4

АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В 2014-2015 гг.

Направления использования	Фактически за год				Отклонение по		Темп роста, %
	2014 г		2015 г		сумме, тыс. руб.	удельному весу, %	
	сумма, тыс. руб.	удельный вес, %	сумма, тыс. руб.	удельный вес, %			
1. Расходы на оплату труда, всего: в том числе:	34866	100,00	8922	100,00	-25944	-	25,6
1.1. Основная заработная плата	30593	87,74	7422	83,19	-23171	-4,55	24,3
1.2 Дополнительная заработная плата	2232	6,41	627	7,03	-1605	0.62	28,1
1.3. Начисления по нетрудоспособности	2041	5.85	873	9,78	-1168	3,93	42,8

Далее установим причины значительного снижения расходов по основной заработной плате, используя информацию, представленную в табл. 5. Согласно данным табл. 5, выручка от продаж снизилась за два года на 44% в связи с сокращением спроса на услуги фирмы в виду уменьшения степени платежеспособности населения в условиях сложной экономической ситуации в стране. При этом финансовый результат от основной деятельности организации улучшился, о чем свидетельствует рост рентабельности продаж по прибыли от продаж на 0,46 п. п., что явилось следствием менее интенсивного снижения прибыли от продаж по сравнению с темпом снижения выручки.

Одной из причин сложившейся ситуации явилось сокращение основной заработной платы на 75,7%, при-

чем численность административно-управленческого персонала, находящегося на повременной оплате труда, снизилась в 2,6 раза, а по основной категории работников – в 3,6 раза.

Таблица 5

АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ОСНОВНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА 2014-2015 гг.

Показатель	Фактически на конец года		Отклонение	Темп роста, %
	2014 г.	2015 г.		
1. Выручка от реализации услуг, тыс. руб.	163 954	91853	-72 101	56,0
2 Среднесписочная численность, чел.	74	22	-52	29,7
2.1. Повременщиков	13	5	-8	38,5
2.2. Сдельщиков	61	17	- 44	27,9
3. Удельный вес сдельщиков в среднесписочной численности работников, % (***стр. 2.2 / стр. 2 * * 100***)	82,43	77,27	-5,16	93,7
3. Основная заработная плата, тыс. руб.	30 593	7 422	- 23 171	24,3
3.1. Повременщиков	7155	2776	-4379	38,8
3.2. Сдельщиков	23438	4646	-18792	19,8
4. Уровень расходов на оплату труда, % (***стр. 3 / стр. 1 * 100***)	18,66	8,08	-10,58	-
5 Производительность труда, тыс. руб. (***стр. 1 : стр. 2.2***)	2687,77	5403,12	2715,35	201.0
6. Средняя заработная плата, тыс. руб. (***стр. 3 / стр. 2***)	413,4	337,4	-76,0	81,6
6.1. Повременщиков	550,38	555,20	4,82	100,9
6.2. Сдельщиков	384,23	273,29	-110,9	71,1
7. Прибыль от продаж, тыс. руб.	7657	4712	-2945	61,5
8. Рентабельность продаж, % (***стр. 7 / / стр. 1 * 100***)	4,67	5,13	0,46	109,9

В свою очередь снижение основной заработной платы произошло преимущественно за счет сокращения среднесписочной численности работников организации в целом в 3,4 раза, т.е. в значительно большей степени, чем результат хозяйственной деятельности. Различия в интенсивности снижения двух указанных выше показателей обусловили рост прибыли от продаж через увеличение выручки и относительную экономию расходов от основной деятельности. Первый фактор был связан с ростом производительности труда в два раза, обеспечившим увеличение выручки на 46 161 тыс. руб. (2 715,35 * 17) и прибыли от продаж – на 2 155,7 тыс. руб. (46161 * 4,67 : 100). Второй характеризовался снижением уровня расходов на оплату труда на 10,58%, или в 2,3 раза, что в свою очередь способствовало росту прибыли от продаж на 9 718,0 тыс. руб. (-10,58 * 91853 : 100).

Следует отметить, что относительная экономия расходов на оплату труда частично была обусловлена снижением среднегодовой заработной платы в целом почти на 20%. С позиций интересов работодателя – это позитивный результат управления, так как в этом случае обеспечивается относительная экономия расходов и соответствующий рост прибыли от продаж. С другой стороны, значительно снижается мотивация работников к росту производительности труда и вынуждает их к поиску новой работы.

Общий анализ расходов по основной заработной плате должен быть дополнен факторным анализом, в рамках которого основную заработную плату целесообразно разбить на условно-постоянную и условно-переменную часть. Группировка изучаемых расходов в зависимости от характера влияния на них изменения выручки от оказания услуг позволит выявить максимально возможное число факторов, обусловившее изменение каждой из частей.

Расчет влияния факторов на изменение условно постоянных расходов осуществляют с использованием модели мультипликативного вида:

$$ОЗПп = \overline{Чп} * \overline{ЗП}_п, \quad (1)$$

где ***ОЗПп*** – постоянная часть основной заработной платы;

$\overline{Чп}$ – среднесписочная численность повременщиков;

$\overline{ЗП}_п$ – средняя заработная плата повременщиков.

Согласно данным табл. 5, численность административного и вспомогательного персонала, находящегося на повременной форме оплаты труда, снизилась на 8 чел., а величина основной заработной платы, приходящейся на данный контингент, – на 4 379 тыс. руб. При этом среднегодовая заработная плата повысилась на 4,8 тыс. руб. Используя приведенные данные, можно провести факторный анализ постоянной части основной заработной платы методом абсолютных разниц в табл. 6.

Таблица 6

РАСЧЕТ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА ИЗМЕНЕНИЕ ПОСТОЯННОЙ ЧАСТИ ОСНОВНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Наименование показателя	Методика расчета	Расчет	Величина влияния, тыс. руб.
1. Снижение среднесписочной численности повременщиков	$\Delta\overline{Чп} * \overline{ЗП}п^0$	- 8 * * 550,4	-4403
2. Рост среднегодовой заработная плата повременщика	$\Delta\overline{ЗП}п * \overline{Ч}^1$	4,8 * 5	24
3. Снижение постоянной части основной заработной платы	$\Delta ОЗПп(\overline{Ч}) + \Delta ОЗПп(\overline{ЗП}_п)$	(-4403) + + 24	-4379

Результаты расчетов позволили сделать вывод о том, что постоянная часть основной заработной платы снизилась на 4 403 тыс. руб. за счет сокращения среднесписочной численности АУП и вспомогательного персонала. При этом рост среднегодовой заработной платы исследуемого контингента

обусловил рост результативного показателя на 24 тыс. руб. Доля изменения общей величины основной заработной платы за счет изменения постоянной части основной заработной платы составила всего 18,9% (4 379 : 23 171 * 100). Следовательно, основное снижение происходило в рамках переменной заработной платы.

Модель зависимости переменной части основной заработной платы и обуславливающих ее изменение факторов, формируется на базе (1) путем замены среднесписочной численности на показатель, отражающий отношение выручки от продаж к производительности труда. Полученная в результате описанных выше преобразований модель имеет вид:

$$ОЗП_{пер.} = \frac{ВР}{ПТ} * \overline{ЗП}_{сд.}, \quad (2)$$

где $ОЗП_{пер.}$ – переменная часть основной заработной платы;

$ВР$ – выручка от оказания услуг;

$ПТ_{сд.}$ – производительность труда сдельщика;

$\overline{ЗП}_{сд.}$ – средняя заработная плата сдельщика.

Согласно (2) переменная часть основной заработной платы изменяется под воздействием трех факторов. Причем ее величина находится в прямой зависимости от изменения выручки от продаж и среднегодовой заработной платы сдельщиков, и в обратной – от производительности их труда. Таким образом, рост производительности труда оказывает влияние на экономию постоянной части основной заработной платы при условии, что среднегодовая заработная плата увеличивается менее интенсивно или снижается. Расчет влияния факторов в модели 2 осуществляют методом цепных подстановок в табл. 7.

Таблица 7

РАСЧЕТ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА ИЗМЕНЕНИЕ ПЕРЕМЕННОЙ ЧАСТИ ОСНОВНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Наименование показателя	Значения показателей				Величина влияния	
	2014 г.	скорректированное*	скорректированное**	2015 г.	расчет	величина, тыс. руб.
1. Выручка от продаж	163 954	91 853	91 853	91 853	13 131 – 23 438	-10 307
2. Производительность труда сдельщиков	2687,77	2 687,77	5 403,12	5 403,12	5 002 – 13 131	-8 129
3. Среднегодовая заработная плата сдельщиков	384,23	384,23	384,23	273,29	4 646 – 5 002	-356
4. Итого влияния на переменную часть основной заработной платы	23 438	13 131	5 002	4 646	4 646 – 23 438	-18 792

Расчеты показали, что 54,8% снижения переменной части основной заработной платы было достигнуто за счет сокращения масштабов хозяйственной деятельности на 44,0% [(-10 307) : (-18 792) * 100]. Относительная экономия результативного показателя возникла под воздействием однонаправленного влияния роста производительности труда и снижения средней заработной платы, причем долевое участие первого фактора в общей величине экономии составило 95,8% [(-8 129) : (-8 485) * 100].

Следовательно, на долю влияния заработной платы пришлось лишь 4,2% (100 – 95,8) от общей величины относительной экономии исследуемого показателя. Таким образом, проведенный факторный анализ наглядно демонстрирует возможность компромисса между интересами работника и работодателя, заключающегося в том, что улучшение финансового результата от основной деятельности можно и нужно осуществлять за счет роста производительности труда, что достигается за счет многих аспектов организации труда, включая материальное стимулирование.

Заключительным этапом анализа расходов на оплату труда является оценка эффективности их использования в процессе хозяйственной и финансовой деятельности, для чего целесообразно использование следующих показателей:

- отдача расходов на оплату труда, характеризующая величину выручки, приходящейся в среднем на 1 руб. расходов, и рассчитываемая по (3):

$$О_{рот} = \frac{ВР}{РОТ}, \quad (3)$$

где $О_{рот}$ – отдача расходов на оплату труда (руб.);

$ВР$ – то же, что и в (2);

$РОТ$ – расходы на оплату труда;

- коэффициент рентабельности расходов на оплату труда, характеризующий величину прибыли, приходящейся в среднем на 1 руб. расходов. В качестве числителя берется прибыль от продаж, если в организации расходы на оплату труда формируются только в рамках основной деятельности или прибыль до налогообложения, если расходы возникают как в основной, так и прочей деятельности. Расчет коэффициента рентабельности расходов осуществляется по (4):

$$R_{рот} = \frac{ПП(ПДН)}{РОТ}, \quad (4)$$

где $R_{рот}$ – коэффициент рентабельности расходов на оплату труда;

$ПП$ – прибыль от продаж;

$ПДН$ – прибыль до налогообложения;

$РОТ$ – то же, что и в (3).

Рост значений описанных выше показателей характеризует повышение эффективности использования расходов на оплату труда. При различных направлениях изменения частных показателей эффективности использования расходов на оплату труда для формирования обобщающей оценки выявленного изменения возможно формирования аналогичного комплексного показателя. При этом наиболее целесообразно использовать метод средней арифметической простой из темпов роста частных показателей. Выбор средней арифметической простой объясняется простотой ее

использования, с одной стороны, и возможностью сопоставления значений комплексного и частных показателей для выявления причин снижения эффективности использования расходов на оплату труда, с другой. Относительные величины динамики частных показателей используются в расчете для обеспечения равнозначности исходных данных и, как следствие, достоверности конечного результата. Расчет комплексного показателя эффективности использования расходов на оплату труда осуществляется по (5):

$$Э_{рот} = \frac{ТРОрот + ТРRрот}{2}, \quad (5)$$

Где $Э_{рот}$ – комплексный показатель эффективности использования расходов на оплату труда;

$ТРО_{рот}$ – темп роста отдачи расходов на оплату труда;

$ТР_{Rрот}$ – темп роста коэффициента рентабельности расходов на оплату труда.

Значение комплексного показателя, превышающее 100%, свидетельствует о повышении эффективности использования средств на оплату труда. Расчет комплексного показателя возможен только при положительном финансовой результате от основной (всех видов) деятельности.

Апробацию изложенной методики осуществим в табл. 8.

Таблица 8

АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ ЗА 2014-2015 гг.

Показатель	Фактически за год		Отклонение	Темп роста, %
	2014 г.	2015 г.		
1. Выручка от продаж, тыс. руб.	163 954	91 853	-72 101	56,0
2. Прибыль от продаж, тыс. руб.	7 657	4 712	-2 945	61,5
3. Расходы на оплату труда, тыс. руб.	34 866	8 922	-25 944	25,6
4. Отдача расходов на оплату труда, руб.	4,70	10,30	5,60	219,1
5. Коэффициент рентабельности расходов на оплату труда, ед.	0,22	0,53	0,31	240,9
6. Комплексный показатель эффективности использования расходов на оплату труда, % [(стр. 4 + + стр. 5)]	–	–	–	230,0

Согласно рассчитанным в табл. 8 данным, эффективность, использования расходов на оплату труда в анализируемом периоде повысилась в среднем в 2,3 раза. При этом наблюдался рост эффективности использования расходов как в отношении финансовой, так и хозяйственной деятельности, что свидетельствует об интенсивном характере использования важнейшего элемента расходов коммерческой организации.

Представленное в статье видение автором сущности понятия фонда оплаты труда и вытекающая из него методика анализа данного показателя позволяют провести детальный анализ его динамики, структуры и эффективности использования и, тем самым, обеспечить возможность нахождения внутренний резервов его экономии в сочетании с интересами наемных работников.

Литература

1. Большой бухгалтерский словарь [Электронный ресурс] / под ред. А.Н. Азрилияна. – М. : Ин-т новой экономики, 1999. – 574 с. URL: http://buhgalterskiy_slovar.academic.ru/9137.
2. Борисов А.Б. Большой экономический словарь [Текст] / А.Б. Борисов. – М. : Книжный мир, 2003. – 895 с.
3. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь [Электронный ресурс] / Б.А. Райзенберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 495 с. URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/15510/ФОНД_ОПЛАТЫ_ТРУДА.
4. Терминологический словарь банковских и финансовых терминов [Электронный ресурс]. – 2011. URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/33456.
5. Финансово-кредитный энциклопедический словарь [Электронный ресурс] / под общ. ред. А.Г. Грязновой. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 1168 с. URL: http://-finance_loan.academic.ru/1923.
6. Экономика и право [Текст] : словарь-справ. / сост. Л.П. Кураков, В.Л. Кураков, А.Л. Кураков. – М. : Вуз и школа, 2004. – 1288 с.
7. Энциклопедия Карьера [Электронный ресурс] : ежегодный справ. по трудоустройству и построению карьеры / В.В. Старченко, С.Е. Захарова. – М. : РТВ-Медиа, 2013. – 336 с. URL: http://www.znanie.info/portal/ec-terms/35/699.html.

Ключевые слова

Фонд оплаты труда; цель управления; фонд заработной платы и социальные выплаты; источники формирования; направления и методика анализа; выручка от продаж; среднесписочная численность; производительность труда; расходы на оплату труда; основная заработная и дополнительная заработная плата; среднегодовая заработная плата; влияние на прибыль от продаж.

Соловьева Наталья Александровна

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность темы вытекает из значимости воздействия фонда оплаты труда на финансовый результат от основной деятельности коммерческой организации, с одной стороны, и недостаточной проработки методики анализа этого показателя в связи с неоднозначностью трактования сущности указанного понятия в экономической литературе, с другой. Учитывая, что цель статьи заключается в исследовании сущности фонда оплаты труда и разработке методики его анализа, тема статьи представляется актуальной.

Научная новизна и практическая значимость. На основе критического рассмотрения трактовок фонда оплаты труда, автором сформулирована сущность этого понятия с позиций наемных работников и работодателей, что представляется оригинальным и достаточно обоснованным, так как позволяет определить цель управления фондом оплаты труда, состав источников его формирования и направления анализа.

Предложенная методика изучения фонда оплаты труда, основанная на принципе дедукции, приемах общего и факторного анализа, является корректной и простой в практическом использовании, что дает возможность для ее использования менеджментом коммерческих организаций, студентами и магистрами, обучающимися по направлению подготовки «Экономика». Данный аспект обуславливает практическую значимость материала, представленного в рецензируемой статье.

Заключение: рецензируемая статья отвечает требованиям, предъявляемым к научным публикациям, и может быть рекомендована к опубликованию.

Петрова А.Т., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой бухгалтерского учета, анализа и аудита Торгово-экономического института Сибирского федерального университета, г. Красноярск.

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ