

**Natalia Samoliuk, Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor
National University of Water and Environmental Engineering
Rivne, Ukraine**

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-244-9-13>

**INDICATIVE PLANNING AND PERSONALIZATION
OF THE SHARE OF EMPLOYEES DISTRIBUTION
IN ADDED VALUE**

**ІНДИКАТИВНЕ ПЛАНУВАННЯ І ПЕРСОНІФІКАЦІЯ
РОЗПОДІЛУ ЧАСТКИ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ
У ДОДАНІЙ ВАРТОСТІ**

Для відносин, які виникають між найманими працівниками та власниками підприємств безпосередньо у зв'язку з трудовою діяльністю, закономірним є існування протиріччя інтересів. Основним джерелом конфлікту являється розподіл новоствореного продукту між факторами «праця» і «капітал». Розвиток в кінці ХХ ст. систем участі працівників у прибутках/доходах/капіталі свідчить про позитивні зміни у розподілі новоствореного продукту на користь найманих працівників.

Відтак, при плануванні витрат на оплату фактору «праця», тобто загальних витрат на персонал, можна скористатися популярною закордоном системою участі персоналу у доходах підприємства – системою Ракера. При такій системі частка належна працівникам прямо залежить від чистої продукції (доданої вартості) створеної за їх участі:

$$FOП_R = O_{чп} \times \alpha_R, \quad (1)$$

де ФОП – фонд оплати праці, грн; $O_{чп}$ – обсяг чистої продукції (доданої вартості), грн; α_R – стандарт Ракера, планова частка ФОП у чистій продукції (доданій вартості) – $\alpha_R \cong 0,45...0,55$.

Стандарт Ракера являється «коефіцієнтом участі» найманих працівників у розподілі чистої продукції (доданої вартості) і визначається як середнє арифметичне частки витрат на оплату праці

у чистій продукції впродовж декількох минулих періодів (місяців чи кварталів) [2].

Тож можна використовувати аналогічний стандарт для планування загальних витрат на персонал – фонду персоналу (ФП), що включає окремі стандарти для двох складових ФП:

$$\Phi П = O_{\text{чп}} (\alpha_{\text{фоп}} + \alpha_{\text{фрп}}), \quad (2)$$

де ФП – фонд персоналу; $\alpha_{\text{фоп}}$ і $\alpha_{\text{фрп}}$ – частки у чистій продукції відповідно ФОП з нарахуваннями і фонду розвитку персоналу (ФРП), котрий включає витрати на формування соціальних пакетів.

Проте, статистичний прийом обґрунтування стандарту за формулою (2) має недолік, притаманний для планування будь-яких показників за принципом «від досягнутого рівня». Тобто, якщо витрати на оплату фактору «праця» в минулих періодах були несправедливо малими, то і в плановому періоді вони будуть такими ж несправедливими та суб'єктивними.

Об'єктивним, більш обґрунтованим є визначення стандарту на основі наступного балансового рівняння розподілу умовно чистої продукції (валової доданої вартості) [1]:

$$ВДВ = F + \Phi П + K_{oc} \times (1 + r) + K_{об} \times r, \quad (3)$$

де F – податки та інші обов'язкові платежі за чинними нормами; K_{oc} – споживання (зношення) основного капіталу; $K_{об}$ – оборотні засоби; r – рентабельність продукції.

Оскільки різниця між валовою доданою вартістю та зношенням основного капіталу є «чистою» доданою вартістю (ДВ), то з наведеної моделі її розподілу між факторами виробництва плановий ФП може визначатися за наступною формулою [1]:

$$\Phi П = ДВ - F - r \times (K_{oc} + K_{об}). \quad (4)$$

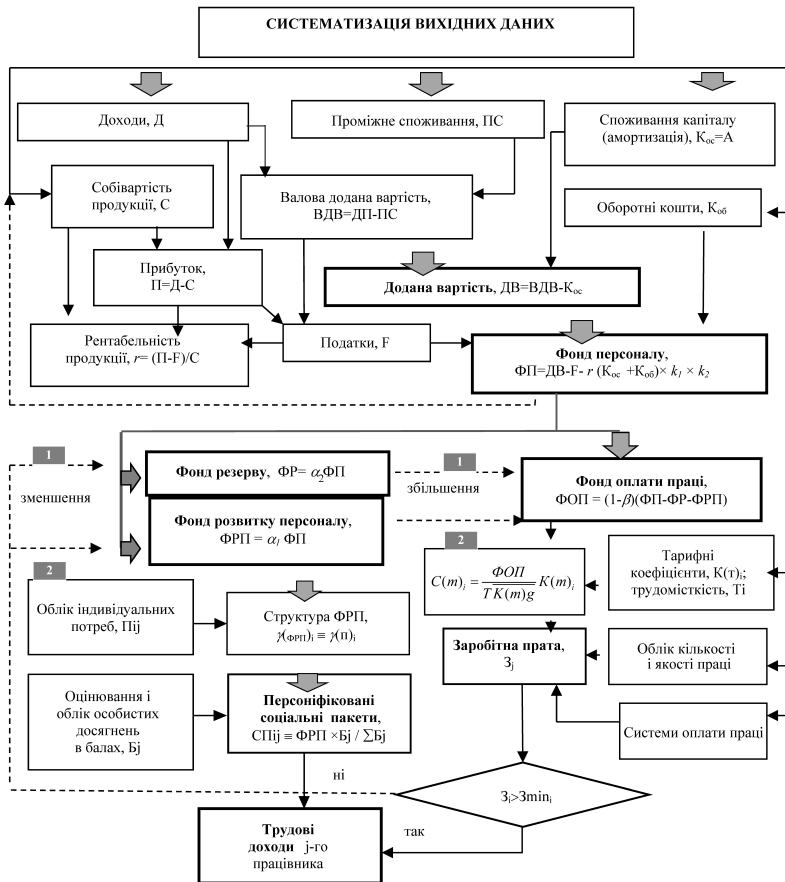
Однак, більш доречним для практичного використання є визначення ФП за формула 5, що передбачає введення коригуючих коефіцієнтів (k_1) та (k_2). Завдяки цим коефіцієнтам, визначеним на галузевому і територіальному рівні в результаті соціального діалогу, виникає реальна можливість регулювати міру заохочення (доходи з капіталу) інвесторів і таким чином розвивати той чи інший вид економічної діяльності чи регіон. Наприклад, для того, щоб залучити інвестиції у машинобудування необхідно у відповідній галузевій

угоді поставити коригуючий коефіцієнт на високому рівні, що передбачатиме збільшення частки власника «капіталу» у новоствореному продукті, і навпаки – з метою залучення найманих працівників у дану сферу потрібно зменшити значення даного коефіцієнта, що призведе до зростання частки ФП і сприятиме «привабливості» даного виду діяльності для потенційних працівників.

$$\Phi П = ДВ - F - r \times (K_{oc} + K_{oo}) \times k_1 \times k_2. \quad (5)$$

Відповідно до даної моделі, розподілу підлягає лише додана вартість після сплати ряду податків, зокрема ПДВ та податку на прибуток. Однак, згідно до чинного законодавства, прибуток може бути визначений лише при наявності валових витрат, до яких, в свою чергу, належить ФОП. Тому, реалізація даної моделі передбачає можливість коригування величини валових витрат, і відповідно прибутку, в залежності від реальної величини фонду персоналу (рис. 1). Крім того, ми пропонуємо розподіляти ФП, не на дві частини, як зазначено у формулі (2), а на три: фонд оплати праці (ФОП), фонд розвитку персоналу (ФРП), фонд резерву (ФР). Необхідність створення резервного фонду зумовлена ризиками ускладнення фінансового стану суб'єктів господарювання та їх неспроможністю виконувати взяті на себе зобов'язання щодо оплати праці. Відтак, накопиченні у фонді кошти зможуть певний час гарантувати виплату зарплати та дозволять підприємству вийти з кризи. Особливо актуальність даного фонду зросла в період пандемії та воєнного стану.

Механізм розподілу ФП на частини, має бути розроблений в процесі колективно-договірного регулювання розподільчих відносин, а саме під час ведення колективних переговорів та укладанню колективних договорів на рівні окремих підприємств. Саме у них мають бути зафіксовані частки фонду розвитку персоналу (α_1) та фонду резерву (α_2). Крім того, в процесі соціального діалогу на локальному рівні також мають бути розроблені механізми розподілу ФОП та ФРП, тобто в колективному договорі має бути наведений зрозумілий для усіх механізм формування справедливого індивідуального трудового доходу працівника.



де k_1, k_2 – коефіцієнти коригування підприємницьких доходів з капіталу за галузевою та територіальною угодами;
 α_1, α_2 – частка ФРП та ФР у ФП встановлена у колективному договорі;
 β – нарахування на ФОП;
 γ – частка i -го виду соціальних послуг відповідно до i -го виду індивідуальних потреб персоналу;
 g – коефіцієнт доплат;
1, 2 – черговість зменшення фондів для збільшення ФОП.

Рис. 1. Система планування і персоніфікації розподілу ФП

При цьому, щоб механізм формування та розподілу ФП був ефективним, необхідно достеменно знати, що конкретно хочуть одержувати працівники в обмін на свою працю і саме це включати у перелік складових соціальних пакетів (СП), що фінансуються з ФРП. Відтак, доцільним було б запровадити облік персональних потреб працівників і формувати на його основі перелік актуальних складових СП, а потім надавати кожному працівнику можливість вибору із даного переліку актуальних для нього в даний час складових, відповідно до визначеної вартості, що залежить від його індивідуальних результатів роботи.

Що стосується резервного фонду, то у колективному договорі варто визначити термін впродовж якого він акумулюється (квартал, півроку, рік) і визначити можливі варіанти його зростання впродовж даного періоду, наприклад відкриття депозитного рахунку в банку та отримання відповідних відсотків на вкладені кошти. В кінці визначеного в колективному договорі періоду, залишок коштів резервного фонду, а якщо не було потреби перекидати нестачу коштів на оплату праці – то весь резервний фонд разом з депозитним відсотком, розподіляється між працівниками.

Література:

1. Гуменюк В.Я., Самолюк Н.М. Управління витратами на персонал: Монографія. Рівне : НУВГП, 2012. 158 с.
2. Дідур К.М. Система участі персоналу в прибутках підприємств як одна з форм матеріальної мотивації. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 11 (185). С. 304–311.