© Н. В. Іванчук, І. І. Бровді

Отримано: 20 травня 2018 р.

Прорецензовано: 28 травня 2018 р.

Прийнято до друку: 30 травня 2018 р.

e-mail: natalia.ivanchuk@oa.edu.ua

ivan.brovdi@oa.edu.ua

DOI: 10.25264/2311-5149-2018-9(37)-45-48

Іванчук Н. В., Бровді І. І. Оптимізація витрат на персонал як чинник збільшення прибутку від операційної діяльності підприємства. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»* : науковий журнал. Острог : Вид-во НаУОА, червень 2018. № 9(37). С. 45–48.

УДК: 336.671

JEL-класифікація: M 41

Іванчук Наталія Володимирівна,
кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів, обліку і аудиту,
Національний університет «Острозька академія»

Бровді Іван Іванович,
магістрант економічного факультету,
Національний університет «Острозька академія»

ОПТИМІЗАЦІЯ ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ЯК ЧИННИК ЗБІЛЬШЕННЯ ПРИБУТКУ ВІД ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто напрями оптимізації витрат на персонал, що позитивно вплине на фінансові результати від операційної діяльності підприємства. Запропоновано збільшити частку витрат на оплату праці у структурі операційних витрат підприємства шляхом підвищення основної заробітної плати, справедливої виплати премій і надбавок, розподілу прибутку серед працівників підприємства, а також здійснення інших необхідних витрат, які допоможуть підвищити продуктивність праці.

Ключові слова: *витрати від операційної діяльності, витрати на персонал, мотивація, оптимізація, персонал, продуктивність.*

Иванчук Наталия Владимировна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов, учёта и аудита,
Национальный университет «Острожская академия»

Бровди Иван Иванович,
магистрант экономического факультета,
Национальный университет «Острожская академия»

ОПТИМИЗАЦИЯ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ КАК ФАКТОР УВЕЛИЧЕНИЯ ПРИБЫЛИ ОТ ОПЕРАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрены способы оптимизации затрат на персонал, что положительно повлияет на финансовые результаты от операционной деятельности предприятия. Предложено увеличить долю расходов на оплату труда в структуре операционных расходов предприятия путем повышения основной заработной платы, справедливой выплаты премий и надбавок, распределения прибыли среди работников предприятия, а также осуществление других необходимых расходов, которые помогут повысить производительность труда.

Ключевые слова: *расходы от операционной деятельности, расходы на персонал, мотивация, оптимизация, персонал, производительность.*

Nataliia Ivanchuk,
Ph. D., Associate Professor at the Department of Finance, Accounting and Audit,
National University of Ostroh Academy

Ivan Brovdi,
Master Student, Faculty of Economics,
National University of Ostroh Academy

PERSONNEL COSTS OPTIMIZATION AS A FACTOR FOR INCREASING COMPANY'S OPERATING PROFIT

The article examines the methods of personnel costs optimization for increase in financial results from company's operating activity. The authors have suggested to increase the share of labor costs in the structure of operating expenses by setting higher basic salary, fair payment of bonuses and allowances, distribution of profits among enterprise's employees as well as incurring of other necessary expenses that will help to increase labor productivity.

Key words*: operating costs, personnel costs, motivation, optimization, personnel, productivity.*

Постановка проблеми. Найважливішим ресурсом будь-якого підприємства є його трудові ресурси і саме тому для всіх підприємств гостро постає проблема вмілого управління персоналом із метою підвищення продуктивності та збільшення ефективності виробництва. Покращення мотивації працівників позитивно вплине на конкурентоздатність підприємства, забезпечить економію ресурсів, зменшить витрати та покращить якість продукції, що, своєю чергою, зумовить збільшення прибутку підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням оптимізації витрат на персонал, а також способами підвищення продуктивності праці присвячено низку економічних, психологічних і соціальних досліджень. Значний внесок у розвиток теорії і практики оптимізації витрат на персонал зробили відомі зарубіжні автори та дослідники: Ф. Герцберг, Е. Дісі, П. Друкер, А. Маслоу, Д. Пінк, Р. Райан, Е. Робінс, Дж. Шермерорн та інші. Проблему оптимізації витрат на персонал, а також способи підвищення продуктивності праці досліджували й українські науковці, серед яких: О. А. Бугуцький, А. В. Гольда, В. С. Дієсперов, Г. А. Дмитренко, К. В. Ковальська, А. В. Козаченко, А. М. Колот, С. А. Шапіро, І. В. Шепель та багато інших. Водночас існує необхідність у систематизації способів забезпечення раціоналізації витрат, пов'язаних із використанням найманих працівників суб'єктами господарювання.

Мета дослідження полягає у визначенні шляхів оптимізації витрат на персонал для забезпечення зростання прибутку від операційної діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу. Персонал є найважливішим ресурсом будь-якої організації і саме тому оптимізація витрат на оплату праці, на виплати різних видів премій і винагород, а також сприяння професійному розвиткові працівників є необхідними кроками, що забезпечать високу продуктивність праці та стимулюватимуть працівників до постійного покращення результатів їхньої праці. А це, своєю чергою, здійснює безпосередній вплив на величину прибутку та рівень рентабельності.

Під час дослідження способів оптимізації витрат на персонал варто звернути увагу на досвід всесвітньо відомих компанії та на низку наукових досліджень у галузі продуктивності праці й управління, органічно поєднавши їх з уже наявними практиками.

На більшості українських підприємств питанню оптимізації витрат на персонал не приділяють достатньої уваги або розглядають його з погляду мінімізації витрат, тобто чим менше коштів витрачено на персонал, тим краще. І саме тому на більшості українських підприємств частка витрат на оплату праці у структурі операційних витрат є незначною. Водночас для підприємств розвинених країн Європи й Америки характерною є наявність значної частки витрат на оплату праці, що може означати виплату більш високих заробітних плат і заохочувальних виплат, які підвищують мотивацію працівників до праці.

Як свідчать статистичні дані (таблиця 1), упродовж 2014–2016 рр. питома вага витрат на оплату праці в операційних витратах вітчизняних підприємств не досягала 6%. Частка витрат на персонал (витрат на оплату праці та соціальних нарахувань) не досягала 8% в операційних витратах.

Таблиця 1

Витрати підприємств на найманих працівників в Україні за 2014–2016 рр.

Показники	2014 рік	2015 рік	2016 рік
Операційні витрати підприємств, млн грн	4768958	5849212,3	6386244,4
Витрати на оплату праці підприємств, млн грн	261520,5	295806,6	360831,3
Витрати на персонал підприємств, млн грн	377452,4	411262,3	455473,7
Частка витрат на оплату праці в операційних витратах, %	5,5	5,1	5,7
Частка витрат на персонал в операційних витратах, %	7,9	7,0	7,1

Джерело: розраховано на основі [1].

Під час оптимізації витрат на персонал, насамперед, варто звернути увагу на заробітну плату працівників. Вона повинна бути конкурентною, тобто дорівнювати середній заробітній платі для обраної посади.

Також варто звернути увагу на різноманітні премії та надбавки. Виплати премії можуть проводити різними способами, залежно від обраної політики підприємства. На багатьох українських підприємствах виплати премії пов'язані з певною подією (премія на честь професійного свята) чи певним періодом (премія в кінці року). Однак такі премії є доволі неефективними з погляду мотивації працівників до продуктивнішої роботи, адже не існує ніякого зв'язку між премією, її розміром і результатами діяльності. Найбільш доцільним для підприємства є виплата таких премії в натуральному виразі, тобто завдяки продукції, що виробляється на самому підприємстві. Такий підхід зменшить готівкові витрати підприємства і позитивно вплине на період обороту оборотного капіталу. Однак найбільш ефективною практикою є виплата основної суми заробітної плати і додаткової, що становитиме певний відсоток від результатів діяльності працівника (кількість виготовленої продукції, сума проданих товарів і послуг тощо). Такий підхід встановлює прямий зв'язок між результатами діяльності працівників і розміром грошової винагороди і стимулює працівників до продуктивнішої праці.

Із метою підвищення продуктивності праці та заохочення працівників до праці підприємства західних країн використовують різні способи участі працівників у прибутку підприємства [2].

Також варто зазначити, що темпи росту витрат на оплату праці не повинні перевищувати темпи росту доходів, оскільки виплати працівникам не будуть ефективними.

Питання оптимізації витрат на персонал не зводиться тільки до виплат заробітної плати та різного роду премій, що є основними, однак не найефективнішими, способами мотивації персоналу в Україні [3]. Сюди також можна віднести різного роду витрати, що позитивно вплинуть на продуктивність працівників. До таких витрат можна віднести витрати, пов'язані з облаштуванням робочого місця працівника, проведення різного роду тренінгів, створення кімнат відпочинку, надання працівниками тривалішої відпустки тощо.

Як свідчать дослідження провідних західних університетів, підвищити продуктивність праці персоналу можна досить простими способами. Позитивний вплив на продуктивність праці працівників мають температура повітря, освітлення, колір та наявність рослин в офісі. Ці засоби є досить простими в застосуванні та маловитратними. Відповідно до національної лабораторії імені Лоуренса в Берклі, продуктивність праці може збільшитися до 10% при температурі в 22–23 градуси Цельсія [6]. Більшість українських підприємств намагається мінімізувати витрати, пов'язані з опаленням приміщень, і саме цим зменшують продуктивність своїх працівників. Наявність рослин може збільшити продуктивність праці на 15% [5]. Дослідження, здійснене в університеті штату Техас, довело, що білий колір стін офісу негативно впливає на продуктивність праці [8].

Для того, щоб забезпечити відновлення сил працівників доцільно створювати кімнати відпочинку, де працівники зможуть відволіктись від виконання роботи і повністю поновити сили [7]. У таких кімнатах працівники можуть розслабитися, займатися своїми справами і навіть поспати.

Також підприємствам не потрібно заохочувати працівників працювати допізна, а навпаки. У дослідженні, здійсненому Гарвардським університетом у 2011 році, стверджується, що зменшення продуктивності праці працівників, пов'язане лише з недосипанням, щорічно обходиться американським компаніям у 63,2 млрд дол. США [7]. В українських компаніях практикується протилежний підхід, працівники часто працюють понаднормово, до того ж, без додаткового збільшення заробітної плати чи видачі певної премії чи доплати. У цьому аспекті керівникам підприємств варто звертати увагу не лише на час виконання роботи, а й на якість її виконання. Понаднормова праця значно збільшує кількість травм і браку на виробництві, а це, своєю чергою, збільшує виробничі витрати підприємства.

Важливим засобом підвищення продуктивності праці працівників є відпустка. Аудиторська фірма Ernst & Young провела дослідження, в результаті чого дійшла до висновку, що кожні 10 додаткових годин відпустки збільшують продуктивність праці працівників на 8% [7]. Тривалість відпустки в Україні становить 24 дні. Компанія The Energy Project, що займається пошуком шляхів підвищення продуктивності праці працівників і мотивацією персоналу, надає своїм працівникам відпустки від 5 до 7 тижнів.

Упровадження цих нововведень потребує коштів, однак за умови правильного застосування, матиме позитивний вплив на продуктивність і результативність праці, що збільшить доходи і раціоналізує витрати підприємства.

Висновки. Отже, з метою підвищення операційного прибутку підприємствам варто оптимізувати витрати на персонал, що допоможе покращити продуктивність праці та підвищить його мотивацію. Це можна здійснити шляхом упровадження таких заходів:

- підвищення основної заробітної плати до конкурентного рівня;
- виплати премій і бонусів залежно від результатів діяльності працівника;
- розподілу прибутку серед працівників для підвищення їх зацікавленості в результатах діяльності підприємства;
- створення кімнат відпочинку, де працівники зможуть відновити сили;
- скорочення понаднормової роботи з метою зменшення втоми працівників, що призводить до збільшення числа травм і браку у виробництві;
- збільшення тривалості відпустки працівників, що покращить ступінь задоволення працівників своєю робото.

Під час упровадженні цих заходів необхідно враховувати галузеві та національні особливості діяльності підприємства та поєднувати їх із уже наявними практиками на підприємстві.

Література:

1. Діяльність підприємств. Державна служба статистики України : веб-сайт. URL: http://ukrstat.gov.ua/ (дата звернення: 19.05.2018).

2. Яковенко В. Г., Куделя В. І. Мотивація персоналу як один з факторів підвищення ефективності роботи підприємства. Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер. : Технічний прогрес та ефектив-

ність виробництва. 2014. № 32. С. 137–141. URL http://nbuv.gov.ua/UJRN/ vcpitp_2014_32_27 (дата звернення: 19.05.2018).

3. Ariely D. What's the Value of a Big Bonus? New York Times. November 20. 2008. URL: https://www.nytimes.com/2008/11/20/opinion/20ariely.html (date of access: 19.05.2018).

4. Gagne M., Deci E. L. Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational Behavior. 2005. No. 26. URL: https://selfdetermination theory.org/SDT/documents/2005_GagneDeci_JOB_SDTtheory.pdf (date of access: 19.05.2018).

5. Office plants can make workers 15% more productive, says study. The Guardian. September 1. 2014. URL: https://www.theguardian.com/science/ 2014/sep/01/office-plants-can-make-workers-15-more-productive-says-study (date of access: 19.05.2018).

6. Hedge A., Sakr W., Agarwal A. Thermal effects on office productivity. Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting. 2005. Vol. 49. No. 8. P. 823-827. URL: http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/154193120504900807 (date of access: 19.05.2018). s

7. Ostdick J. H. Want to Get More Done? Know the No. 1 Productivity Tip. Success. January 20. 2015. URL: https://www.success.com/article/want-to-get-more-done-know-the-no-1-productivity-tip (date of access: 19.05.2018).

8. Shandrow K. L. How the Color of Your Office Impacts Productivity. Entrepreneur. March 9. 2015. URL: https://www.entrepreneur.com/ article/243749 (date of access: 19.05.2018).