

УДК 658.15:331.2

## **ПЛАНУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Пивоваров М.О.

e-mail: maksym.pyvovarov@nure.ua

Харківський національний університет радіоелектроніки, каф. ЕК

м. Харків, Україна

At the current stage of economic development, there are many obstacles that complicate the effective operation of enterprises and slow down the reform process. One of these problems is the irrational use of the wage fund. In market conditions, when the main goal of the enterprise is to obtain maximum profit, the importance of planning labor costs becomes obvious. The change in economic conditions and the introduction of the latest technologies form new requirements for the management of the wage fund, focusing on ensuring the motivation of employees and increasing the efficiency of their work. The experience of other countries shows that the successful management of these costs is one of the determining factors for the long-term development of enterprises.

Планування фонду оплати праці є ключовим аспектом управління підприємством, що визначає рівень його фінансової стабільності, продуктивності та конкурентоспроможності. В умовах сучасної ринкової економіки підприємства повинні ефективно розподіляти фінансові ресурси, зокрема ті, що спрямовуються на оплату праці. Раціональне управління фондом оплати праці дозволяє не лише оптимізувати витрати, але й мотивувати працівників до підвищення продуктивності та якості роботи. Актуальність цієї теми зумовлена необхідністю розробки дієвих механізмів формування та використання фонду оплати праці, що сприятиме стабільному розвитку підприємства в довгостроковій перспективі. Крім того, ефективне планування дозволяє адаптувати заробітну плату до змін у макроекономічному середовищі та забезпечити стабільний соціальний клімат у колективі.

Фонд оплати праці – це сукупність грошових коштів, призначених для виплати заробітної плати працівникам. Він складається з основної та додаткової заробітної плати, а також інших виплат, що включають соціальні компенсації, премії та різноманітні стимули. Основна заробітна плата формується з окладів, тарифних ставок і бонусів за досягнуті результати. Додаткові виплати охоплюють доплати за особливі умови праці, надбавки, компенсаційні виплати, матеріальну допомогу та виплати за невідпрацьований час. Всі ці складові створюють комплексну систему оплати праці, яка має бути адаптована до економічних умов підприємства та його стратегічних цілей. Важливим фактором є диференціація оплати праці залежно від кваліфікації, складності роботи та ефективності діяльності працівників, що сприяє зростанню мотивації та підвищенню загальної продуктивності підприємства.

Методи планування фонду оплати праці можуть варіюватися залежно від специфіки підприємства та його фінансової стратегії. Основними методами є прямий розрахунок, нормативний метод, метод екстраполяції та балансовий метод. Метод прямого розрахунку базується на чисельності персоналу та середній заробітній платі, що дозволяє точно визначити необхідний фонд заробітної плати. Нормативний метод використовує встановлені державою або внутрішні нормативи щодо витрат на оплату праці. Метод екстраполяції ґрунтується на аналізі історичних даних та прогнозних моделей для визначення майбутнього розміру фонду оплати праці. Балансовий метод забезпечує збалансоване співвідношення між витратами підприємства на оплату праці та його фінансовими можливостями. Важливо зазначити, що вибір методу планування має враховувати економічну ситуацію на ринку, галузеві особливості та стратегічні цілі підприємства.

На рівень фонду оплати праці впливають численні фактори, серед яких слід виділити обсяг виробництва, продуктивність праці, рівень механізації та автоматизації процесів, рівень інфляції, податкове навантаження та державне регулювання заробітної плати. До внутрішніх факторів належать кадрова політика підприємства, система мотивації, соціальні гарантії, рівень кваліфікації працівників та їх залученість у виробничий процес. Аналіз цих факторів дозволяє підприємствам ефективніше планувати витрати на оплату праці, забезпечуючи оптимальний баланс між економічною ефективністю та соціальною відповідальністю. Крім того, оцінка впливу зовнішніх факторів, таких як законодавчі зміни, глобальні економічні тенденції та рівень конкуренції на ринку праці, дає можливість підприємству коригувати свою політику оплати праці відповідно до реалій економічного середовища.

Аналіз ефективності використання фонду оплати праці є важливим етапом у процесі управління підприємством. Він включає оцінку співвідношення між фондом оплати праці та обсягом виробництва, аналіз середньої заробітної плати та її відповідності продуктивності праці, а також розрахунок економічного ефекту від оптимізації витрат. Застосування сучасних аналітичних інструментів допомагає підприємству контролювати витрати на оплату праці, вчасно вносити корективи у фінансову політику та підвищувати ефективність використання трудових ресурсів. Важливу роль у цьому процесі відіграють інформаційні технології, які дозволяють здійснювати детальний моніторинг витрат, прогнозувати фінансові потреби підприємства та впроваджувати ефективні системи управління оплатою праці.

Для вдосконалення системи планування фонду оплати праці доцільно впроваджувати гнучкі системи оплати, що враховують результати діяльності працівників та стимулюють їх до підвищення продуктивності. Автоматизація виробничих процесів сприяє скороченню витрат на оплату праці без зниження ефективності. Крім того, використання сучасних

інформаційних технологій забезпечує більш точне прогнозування потреб у фінансових ресурсах та ефективне управління фондом оплати праці. Важливим напрямом розвитку є застосування програмного забезпечення для аналізу трудових витрат та планування фінансових потоків, що дозволяє оптимізувати розподіл коштів та підвищити фінансову стійкість підприємства. Додатково, варто розглядати питання соціального захисту та створення сприятливого робочого середовища, оскільки вони відіграють важливу роль у забезпеченні стабільності та розвитку підприємства.

Таким чином, планування фонду оплати праці є невід'ємною частиною управління підприємством, що вимагає врахування як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Рациональне управління заробітною платою сприяє підвищенню продуктивності праці, фінансової стійкості та конкурентоспроможності підприємства. Використання сучасних методів планування та аналізу дозволяє не лише ефективно розподіляти кошти, а й створювати сприятливі умови для розвитку персоналу. Перспективним напрямом є впровадження інноваційних підходів до управління фондом оплати праці, що сприятиме довгостроковій стабільності та економічному зростанню підприємств, підвищенню їх інвестиційної привабливості та соціальної відповідальності. В умовах глобалізації та динамічних змін у світовій економіці ефективне управління фондом оплати праці є важливим чинником забезпечення конкурентоспроможності та фінансової стабільності підприємств.

#### Список використаних джерел:

1. Гуцаленко Л. В. Прикладні програми для обліку розрахунків з оплати праці. *Ефективна економіка*. 2019. № 10. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.10.3.
2. Машевська А. А. Наукові та теоретичні аспекти реформування оплати праці. *Ефективна економіка*. 2019. № 6. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.6.153.
3. Поворознюк І. М. Цифрові трансформації міжнародного ринку праці в умовах платформізації зайнятості. *Ефективна економіка*. 2024. № 2. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.2.8>