

Удосконалення обліку оплати праці у сучасному банку

Актуальність теми дослідження. В сучасних умовах господарювання діяльність банку характеризується результативністю та ефективністю, що є показниками його життєздатності та потенціалу розвитку. Водночас фінансовою основою і метою діяльності будь-якого банку є прибуток, який визначає можливості його розвитку. Прибутковість залежить від розміру доходів та витрат банку, в тому числі витрат на оплату праці. Тому актуальною є потреба в дослідженні сучасних проблем раціонального формування та оцінки витратної ефективності оплати праці в сучасному банку, який є життєздатним і спрямованим до прогресивних змін.

Метою дослідження є визначення інформаційно-аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці в умовах ринкової турбулентності та визначення напрямів їх оптимізації за допомогою інструментів сучасної облікової політики щодо управління матеріальним стимулюванням персоналу, мотивацією персоналу та соціально-економічною обґрунтованістю оплати праці за критерієм знаннєво-креативної результативності.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження є сучасна теорія ринкової економіки, економічні категорії і закони, системний і комплексний підходи до вивчення економічних процесів, законодавчі та нормативні акти, постанови уряду з питань діяльності банків.

Результати дослідження. Розглянуто аспекти сучасного підходу до раціональної трансформації витрат на оплату праці у сучасному банку. Визначено необхідність раціональної структуризації витрат на оплату праці оновленими інструментами.

Наголошено на ключовій ролі обліку та звітності в генеруванні інформаційного забезпечення аналізу та планування витрат на оплату праці. Означено осучаснені економічні передумови модернізації витрат на оплату праці в банку за ключовим критерієм позитивно стійкої її динаміки в ринковому просторі і часі.

Галузь застосування результатів. В практичній діяльності банків.

Висновки за статтею. У статті розкрито аспекти побудови механізму оплати праці відповідно до нових реалій та потреб сучасної інформаційно-знаннєвої економіки.

Ключові слова: витрати на оплату праці, облік витрат на оплату праці, управління витратами на оплату праці, інструменти оптимізації витрат на оплату праці, мотивація та стимулювання персоналу, знаннєво-креативний потенціал, політика прогресивного розвитку, стратегічне управління.

ТЕМЧИШИНА Ю. Л.

КУДРЕНКО Н. В.

Improving payment accounting in a modern bank

Relevance of the research topic. In modern economic conditions, bank activity is characterized by effectiveness and efficiency. The financial basis and purpose of the bank's activity is profit, which determines the possibilities of its development. Profitability depends on the size of the bank's income and expenses, including labor costs. Therefore, the study of modern accounting of labor costs is relevant.

The purpose of the study is to determine the information and analytical support for the management of labor costs and to determine the directions of their optimization using the tools of modern accounting policy.

Research methods. The theoretical and methodological basis of the research is economic categories and laws, systematic and complex approaches to the study of economic processes, legislative and normative acts, government resolutions on the activities of banks.

Research results. Aspects of the modern approach to the rational transformation of labor costs in a modern bank are considered. The need for rational structuring of labor costs has been identified.

The key role of accounting and reporting in the generation of information support for the analysis and planning of labor costs is emphasized. Modern economic prerequisites for modernization of labor costs in the bank are defined.

Field of application of results. *In the practical activity of banks.*

Conclusions according to the article. *The article defines the aspects of the construction of the labor payment mechanism in accordance with the needs of the modern information and knowledge economy.*

Keywords: *labor costs, accounting for labor costs, management of labor costs, tools for optimizing labor costs, motivation and stimulation of personnel, knowledge and creative potential, policy of progressive development, strategic management.*

Постановка проблеми. Розвиток ринкових перетворень сприяв трансформації всіх економічних відносин в Україні, в тому числі відносин у сфері оплати праці. Це спонукає до створення новітнього механізму регулювання та практичної алгоритмізації оплати праці. Розвиток сучасного банку в глобальному ринковому просторі з високим рівнем конкуренції вимагає включення в систему обліку оплати праці поняття «справедливості та капіталізаційної ефективності витрат на оплату праці».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання обліку витрат на оплату праці висвітлено в роботах Е.Аткінсона, М.Амстронга [3], Ч.Хорнгрена, М. Вахрушиної, А. Маслоу, Є. Гринь, С.Голова, Т. Карпової, О. Кантаєвої [4], В. Ластовецького, О. Міхалкевича, М. Пушкаря та інших вітчизняних і зарубіжних учених-економістів. Розвиток теоретико-методичних основ стратегічного управління витратами на оплату праці належить таким вченим, як О. Андросова, М. Ведерникова, Н. Гапоненко, А.Колота, А.Климчук, Н. Секіріна, Ю.Цал-Цалко та інших. Проте методичні основи оптимізації та структурної модернізації витрат на оплату праці в сучасному банку на сьогодні в науковій літературі висвітлено недостатньо і ці питання потребують подальших досліджень.

Метою статті є теоретичне обґрунтування ролі оновлення філософії управління витратами на оплату праці на основі інформаційного забезпечення стандартизованого обліку та звітності з використанням новітніх управлінських інформаційно-знанневих технологій управління матеріальним стимулюванням персоналу, мотивацією персоналу та соціально-економічною обґрунтованістю оплати праці за критерієм знаннево-креативної результативності.

Виклад основного матеріалу. Розвиток економіки України на сучасному етапі характеризується високим рівнем невизначеності. Вагомим резервом зміцнення фінансової спроможності

сучасного банку до функціонування та розвитку виступає якісне управління витратами його діяльності.

Не викликає сумніву, що банки сьогодні працюють в складній економічній ситуації. Управлінський персонал кожного банку повинен з максимальною ймовірністю прогнозувати та програмувати обсяги витрат на формування трудового потенціалу, які включають як вартісну оцінку праці персоналу так і суми обов'язкових відрахувань на соціальні заходи. Науковець Бредікіс Ю.М. зазначає, що за міжнародними нормами і стандартами заробітна плата входить до складу витрат на робочу силу і є лише частиною фактичних витрат, які несе роботодавець при використанні праці найманого працівника. Окрім заробітної плати, до складу витрат на робочу силу входять також: витрати на оплату житла працівників; витрати на соціальне забезпечення працівників; витрати на професійне навчання; податки, що належать до витрат на робочу силу; інші витрати на робочу силу.

Однак, беззаперечним є те, що витрати на оплату праці необхідно контролювати за даними управлінського обліку та здійснювати відповідний управлінський вплив з метою підвищення їхньої результативності.

Так, згідно з науково-практичним підходом Омельченка О.С. «управління витратами – це система цілеспрямованого впливу на склад, структуру і поведінку витрат та їх чинники на всіх етапах формування і розподілу витрат, що ґрунтується на використанні об'єктивних економічних законів і функцій менеджменту, задля підвищення ефективності діяльності підприємства на основі оптимізації рівня витрат, забезпечення його конкурентоспроможності на ринку та досягнення стратегічної мети і поточних завдань його розвитку».

В контексті потенціалу стратегічного сталого розвитку банків України, як мікросистем ринко-

вого простору, теоретико-гіпотетично ми вважаємо, що вже в середній перспективі в умовах глобального ринкового простору персонал вважатиметься носієм людського капіталу, як власності, і матиме відповідно до цього ринкову ціну.

В останньому ж п'ятиріччі, на узагальнену думку науковців, система оплати праці має ознаки недосконалості, а саме: слабкий зв'язок з кінцевими результатами праці, підвищення заробітної плати не завжди пов'язані із зростанням ефективності, слабо задіяні інструменти стимулювання прибутковості праці та соціальної справедливості та знаннево-креативної участі в проектуванні сталого розвитку.

Подолати таку недосконалість, на наш погляд, можливо інструментами фінансового та управлінського обліку. Попередньо зазначимо, що одним з напрямів ведення управлінського обліку витрат на оплату праці є надання інформації керівництву банку про розрахунки з персоналом, зокрема, про розмір нарахованої та виплаченої заробітної плати, динаміку її зміни.

Основною вимогою до інформації, що формується на підставі даних управлінського обліку першочергово є її оперативність та достовірність з наявністю даних про всі зміни, що відбуваються в розрахунках з оплати праці.

Методичний інструментарій обліку витрат на оплату праці на практиці включає такі ключові складові як:

- контроль з організації обліку робочого часу й виконаного обсягу робіт;
- перевірка організаційно-економічної обґрунтованості нарахування заробітної плати персоналу банку всіх функціональних підрозділів;
- перевірка відсутності помилок у визначенні сум нарахованої заробітної плати й утримань із неї згідно чинних правових документів;
- перевірка ймовірної якості даних бухгалтерського обліку операцій з оплати праці.

Як вважають науковці функціональні переваги управлінського обліку витрат на оплату праці на нинішньому етапі функціонування та розвитку банківської системи слід пов'язати також із необхідністю стратегічного управління.

Стратегічне управління витратами банку на оплату праці працівників може сприяти оптимізації витрат банку та задіяти економічні резерви щодо підвищення прибутковості діяльності банку. Прогнозований рівень витрат на оплату праці праців-

ників за різних причин може суттєво розбігатися з фактичним, і наявність цієї різниці потребує її компенсації за рахунок додаткових фінансів. Тому потрібно застосовувати стратегічне сценарне прогнозування витрат на оплату праці та вибрати сценарій високої ймовірності для реального плану необхідних та достатніх витрат на оплату праці.

При плануванні витрат на оплату праці використовуються різні методи, основними з яких є нормативний, прямих та прогнозних розрахунків.

Застосування методу прямих розрахунків передбачає використання планової чисельності працівників і середньої заробітної плати на плановий період. Середня заробітна плата планується з урахуванням тенденцій до її зростання, що передбачається державою.

Зазначимо також, що на переважну думку науковців оптимізація витрат на оплату праці формує суттєву мотивацію персоналу. Так, якщо заробітна плата буде виплачуватися не фіксованою ставкою, а частково у вигляді бонусів за трудову участь в досягненні певних результатів, це буде мотивувати працівників, сприятиме підвищенню прибутковості банку та зменшенню витрат на оплату праці у разі невиконання певного плану поставлених завдань. Це, на наш погляд, є також елементом справедливості в оплаті праці.

Отже, наголошуємо на тому, що наукові надбання контексту новітнього підходу в управлінні витратами на оплату праці інструментами інтегрованого обліку та управлінської аналітики при забезпеченні їхньої практичної реалізації уже здатні скласти «дорожню карту» поетапного руху до нової якості в оплаті, мотивації та справедливості.

На наш погляд, на нинішньому етапі важливі важелі державного регулювання оплати праці через динамічне стандартизоване управління мінімальною заробітною платою. Зауважимо, що такий механізм на сьогодні необхідний, але недостатній. Він тільки дифузно адмініструє позитивну динаміку.

Так, поняття мінімальна заробітна плата згідно чинного законодавчого забезпечення — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може встановлюватися оплата за виконану працівником місячну норму робіт (Кодекс законів про працю України, Закон України «Про оплату праці»). Згідно п.5 ст.38 Бюджетного кодексу України розмір мінімальної заробітної плати ви-

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

значається в Законі про Державний бюджет на відповідний рік.

В таблиці наведено динаміку зміни мінімальної місячної та погодинної заробітної плати в Україні в період з 2015 по 2023 рр. [5].

Статистичні дані щодо динаміки зростання мінімальної погодинної та місячної заробітної плати в Україні за останні роки засвідчують позитивну тенденцію. Однак динаміка курсового співвідношення гривні з долларом не підвищує купівельну спроможність працюючого населення України і не має відповідно суттєвого впливу на зростання якості життя в нашому соціумі.

Але варто звернути увагу також на динамізм середньої заробітної плати. Економіко-статистична категорія «середня заробітна плата» — це макроекономічний показник, що обчислюється як середнє арифметичне значення заробітних плат певних структурованих груп працівників в мікро-, мезо- та макрорівні (наприклад, по регіону, по країні в цілому).

Серед основних показників економічного та соціального розвитку України, на яких базується держбюджет 2023 — середня зарплатня.

У затвердженому держбюджеті на 2023 рік йдеться про розмір мінімальної зарплати, який не підвищиться. Документом встановлено, що з 1 січня 2023 року мінімальна заробітна платня стано-

витиме: у місячному розмірі — 6700 грн; у погодинному розмірі — 40,46 грн. Що стосується середньої зарплатні, то у 2023 році вона становитиме 18 261 грн. Таку суму вказали у Пояснювальній записці до проекту держбюджету. Згідно з документом, у 2023 році середня зарплата зросте до 18 261 грн. Однак через інфляцію у 28,4% реальна зарплата підвищиться лише на 1,4%.

Активна позитивна динаміка заробітної плати і якості життя в Україні можуть бути започатковані через механізм оновленої стратегії з управлінського обліку та використання його інформаційного наповнення в стратегічному плануванні.

На наш погляд, поступове зростання середньої заробітної плати має стати провідником до поступової дифузії наукових надбань з управлінського обліку в контексті реального забезпечення оптимального рівня економіко-соціальної досконалості та справедливості оплати праці.

Все більше науковців схиляють власників підприємств та його менеджменту до розуміння того, що персонал підприємства — це людський капітал і носій знаннево-креативного потенціалу. Тому в оплаті праці має домінувати відповідна справедливість, визначена за результативністю діяльності.

Міжнародний професійний стандарт у галузі управління оплатою праці WorldAtWork Global

Позитивна векторна динаміка зміни мінімальної погодинної та місячної заробітної плати в Україні

Мінімальна заробітна плата в Україні з 2015 по 2023 рр,						
Період	Мінімальна заробітна плата (грн,)					
	місячна		динаміка зміни, %	погодинна		динаміка зміни, %
з 01.01.2015 по 31.08.2015	1218	0	0	7,29	-0,01	-0,1
з 01.09.2015 по 31.12.2015	1378	+160	13,1	8,29	+1,00	13,7
з 01.01.2016 по 30.04.2016	1378	0	0	8,29	0,00	0
з 01.05.2016 по 30.11.2016	1450	+72	5,2	8,69	+0,40	4,8
з 01.12.2016 по 31.12.2016	1600	+150	10,3	9,59	+0,90	10,4
з 01.01.2017 по 31.12.2017	3200	+1600	100,0	19,34	+9,75	101,7
з 01.01.2018 по 31.12.2018	3723	+523	16,3	22,41	+3,07	15,9
з 01.01.2019 по 31.12.2019	4173	+450	12,1	25,13	+2,72	+12,1
з 01.01.2020 по 31.08.2020	4723	+550	+13,2	28,31	+3,18	+12,7
з 01.09.2020 по 31.12.2020	5000	+277	+5,9	29,20	+0,89	+3,1
з 01.01.2021 по 31.11.2021	6000	+1000	+20,0	36,11	+6,91	+23,7
з 01.01.2021 по 31.12.2021	6500	+500	+8,3	39,12	+3,01	+8,3
з 01.01.2022 по 30.09.2022	6500	0	0	39,26	0,14	+0,4
з 01.10.2022 по 31.12.2022	6700	+200	+3,1	40,46	+1,2	+3,1
з 01.01.2023	6700	0	0	4,46	0	0

Джерело: [5].

Remuneration Professional виділяє дві складові винагороди [2]:

- фіксовану заробітну плату (Fixed Pay) — винагорода, яка не залежить від різних умов і не підлягає перегляду в залежності від ефективності діяльності або досягнутих результатів;

- змінну оплату (Variable Pay) — винагорода, яка виплачується за наявності необхідних умов: прийняття певних рішень, досягнення певного рівня ефективності або певних результатів роботи.

Аналіз документів провідних світових провайдерів рішень у галузі оплати праці персоналу Society for Human Resource Management та WorldAtWork дозволяє виділити такі основоположні принципи при розробці, впровадженні систем оплати праці та побудови програм преміювання працівників: внутрішня справедливість; конкурентоспроможність; єдиний підхід для однакових посад; винагорода має мотивувати; прозорість [1].

Стандарти Society for Human Resource Management та WorldAtWork виділяють такі типи премій: комісійні з продажу; премії за наслідками індивідуальної діяльності; премії за наслідками групової діяльності; премії щодо досягнення встановлених цілей; участь у прибутку; програми визнання заслуг.

Дослідження показало, що для банків доцільно застосувати розрахунок премій на підставі виконання ключових показників ефективності.

Розрахунок премій на підставі виконання ключових показників ефективності проводиться у два етапи.

На першому етапі обчислюється індивідуальний коефіцієнт преміювання з урахуванням відпрацьованого часу у звітному періоді:

$$K_{пр} = K * K_v * K_{еф}, \quad (1)$$

де $K_{пр}$ — розмір індивідуального коефіцієнта преміювання працівника;

K — коефіцієнт преміювання працівника;

K_v — коефіцієнт відпрацьованого часу;

$K_{еф}$ — коефіцієнт виконання ключових показників ефективності.

На другому етапі обчислюється остаточна сума премії за звітний період:

$$П_{інд} = K_{пр} * П_О, \quad (2)$$

де $П_{інд}$ — індивідуальний розмір премії працівника за звітний період;

$K_{пр}$ — розмір індивідуального коефіцієнта преміювання працівника за звітний період;

$П_О$ — посадовий оклад працівника.

В основу розрахунку покладений коефіцієнт преміювання працівника, який розраховується як частка від посадового окладу, яку працівник отримує за 100% продуктивності. Зв'язок з величиною нормативної премії здійснюється через коефіцієнт преміювання та коефіцієнт відпрацьованого часу.

При розрахунку необхідно враховувати: волатильність виконання плану працівниками; вплив на продуктивність праці факторів сезонності, конкуренції та макроекономічної ситуації; кожному ключовому показнику ефективності необхідно надати певну вагу при цьому сума ваг показників не може перевищувати 100%; еластичний зв'язок між окладом і премією.

Висновки

В динамічних умовах економіки, що розвивається, роботодавці змушені шукати нові підходи до системи оплати праці.

Комплексним завданням банку є створення системи винагороди працівників, що відбиває стратегічні цілі у сфері управління персоналом. Стратегічні цілі банку значною мірою досягаються за рахунок ефективного функціонування та постійного вдосконалення системи оплати праці.

Система преміювання працівників, розроблена на основі міжнародних стандартів, дозволяє зробити систему винагороди прозорою та зрозумілою для працівників.

Дослідження показало, що управління сукупним річним фондом оплати праці працівників доцільно здійснювати через побудову взаємозв'язку його постійної та змінної частин. Зазначений взаємозв'язок дозволяє гнучко та ефективно оперувати у межах заданих обмежень і здійснювати преміювання персоналу на підставі виконання ключових показників ефективності.

Подальші дослідження будуть зосереджені на моделюванні індивідуального креативно-знанцевого коефіцієнту трудової участі персоналу.

Список використаних джерел

1. Society for Human Resource Management. Module Four. Total Rewards // Society for Human Resource Management, 1800 Duke Street Alexandria, USA, 2009.
2. WorldAtWork GR1: Total Rewards Management // WorldAtWork. The Total Rewards Association, 2013, 14040 N. Northside Blvd., Scottsdale, AZ 85160.
3. Армстронг М., Стивенс Т. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной

системы оплаты труда и вознаграждения персонала / Армстронг М., Стивенс Т.– Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512с.

4. Кантаева О.В. Шляхи удосконалення обліку оплати праці / О.В. Кантаева, Л.С. Герасимчук // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. – 2016. – №2. – С. 186.

5. Міністерство фінансів України «Мінімальна заробітна плата».– Електронний ресурс – Режим доступу до сайту: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>.

References

1. Society for Human Resource Management. Module Four. Total Rewards // Society for Human Resource Management, 1800 Duke Street Alexandria, USA, 2009.

2. WorldAtWork GR1: Total Rewards Management // WorldAtWork. The Total Rewards Association, 2013, 14040 N. Northside Blvd., Scottsdale, AZ 85160.

3. Armstrong M., Stevens T. Oplata truda: praktycheskoe rukovodstvo po postroyeniyu optimalnoi systemy oplaty truda y voznahrazhdeniya personala / Armstrong M., Stevens T.– Dnepropetrovsk: Balans Byznes Buks, 2007. – 512s.

4. Kantaieva O.V. Shliakhy udoskonalennia obliku oplaty pratsi / O.V. Kantaieva, L.S. Herasymchuk //

Molodizhnyi naukovyi visnyk UABS NBU. – 2016. – №2. – S. 186.

5. Ministerstvo finansiv Ukrainy «Minimalna zarobitna plata».– Elektronnyi resurs – Rezhym dostupu do сайту: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>.

Дані про авторів

Темчишина Юлія Леонідівна,

к.е.н., доцент кафедри обліку і аудиту, Національний університет харчових технологій

e-mail: temchishina@ukr.net

Кудренко Наталія Володимирівна,

к.е.н., доцент кафедри обліку і аудиту, Національний університет харчових технологій

e-mail: natalyr@ukr.net

Data about authors

Yliia Temchyshyna,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor Department of the Accounting and Auditing National University of Food Technologies

e-mail: temchishina@ukr.net

Nataliia Kudrenko,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor Department of the Accounting and Auditing National University of Food Technologies

e-mail: natalyr@ukr.net