УДК 658.560

Толстікова О. В.

МАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

The article is devoted to the problems of financial motivation of workers of industrial enterprises. The method of evaluation of workers by categories by means of marking and scaling, which takes into account the financial personal interest and satisfaction of necessities of worker, is offered.

Посилення мотивації праці в ринковій економіці досягається певною здатністю впливу на матеріальну зацікавленість працівників, тобто преміальна оплата, яка розглядається такими, вченими як В. Бєлоцерковський, Н. Балабанов, Р. Блейк, Ю. Грібін, Т. Желюк, Р. Кайм, А. Колот, В. Котєлкін, Л. Латишева, Г. Ліберман, Б. Князєв, В. Кривий, Н. Панілова, І. Петрова, Л. Жиков, А. Федченко, Р. Яковлєв та ін., як один із засобів досягнення заздалегідь певних конкретних показників, які забезпечать одержання необхідного виробничого результату (необхідної якості, конкурентоспроможної продукції з найменшими витратами тощо).

Метою даного дослідження є економічна оцінка очікуваних і отриманих результатів (ефекту) від використання системи заохочення, яка є неодмінною умовою організації преміювання персоналу підприємства в системі економіки праці. У ході дослідження питання матеріального заохочення необхідно розглянути, чи впливає система преміювання на матеріальну зацікавленість працівника. У процессі розробки систем матеріального стимулювання необхідно приділити увагу якості виконуваної роботи.

На більшості підприємств преміювання за основні результати праці залишається основним важелем додаткового заохочення, найбільшою за охопленням усіх категорій працівників підприємств, за питомою вагою в їх заробітній платі, а отже, й однією з найбільш значних статей витрат фонду заробітної плати.

З огляду на нестабільність зовнішнього економічного середовища поява нових виробничих завдань викликає необхідність оперативного уточнення умов преміювання.

Для визначення умов поточного преміювання за результатами праці всіх категорій працівників повинна проводитися робота щодо оптимального співвідношення між тарифною й преміальною частинами заробітної плати.

Необхідно брати до уваги, що на співвідношення тарифної й преміальної частини заробітної плати вирішальним чином впливає організація виробництва і рівень нормування праці на робочих місцях, різні збільшення форми тарифної частини заробітної плати за категоріями працівників.

Для досягнення ефективності системи поточного преміювання на підприємствах максимально можливою мірою необхідно враховувати фактор вдоволення працівників розмірами поточних премій.

Дотримання цієї найважливішої умови економічної мотивації може бути забезпечене, якщо керівництво підприємства в процессі організації преміювання буде виходити з принципу, що премія є визнанням трудових заслуг працівників. У такому випадку величина премії повинна відповідати трудовим зусиллям, тобто встановлюватися залежно від особистих трудових досягнень і внеску в поліпшення діяльності підприємства й бути не нижчою від соціального "порогу відчутності" — 7 – 15% від тарифних ставок (окладів) залежно від категорії персоналу [1].

У випадку, коли кожний відсоток зростання ефективності праці веде до еквівалентного збільшення фінансових результатів підприємства, питання про те, як повинна в цих умовах зростати премія, доцільно вирішувати з урахуванням строків одержання ефекту й стабільності повторення результатів. Якщо ефект від трудових зусиль за показниками преміювання отриманий або буде отриманий цього року й він має сталий характер, то розмір премії може бути встановлений у межах очікуваного еквівалентного фінансового результату.

Показники й умови поточного преміювання на підприємствах установлюються відповідно до конкретних завдань даного підрозділу та підприємства. Рівні виконання показників, за яких настає право на одержання премії, повинні бути такими, що мобілізують на високі результати, реально досяжними й залежними від трудових зусиль працівників.

Таким чином, в умовах вирішення актуальних завдань з підвищення рівня праці пропонується максимально за поточного преміювання стимулювати:

зростання продуктивності праці через показники виконання й перевиконання обсягу робіт, виконання виробничих завдань із меншою чисельністю робітників, освоєння більш ефективних технологій;

забезпечення якості, встановлюючи як умови й показники виплати премій: забезпечення якісної роботи, точне дотримання строків, відсутність претензій до робіт, продукції, послуг з боку служб технічного контролю та споживачів;

зниження матеріальних витрат через досягнення нормативних показників і економії матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, сировини, інструменту й т. ін., а також зменшення втрат і відходів виробництва.

Для реалізації ринкового принципу ефективності, обов'язкової віддачі витрачених на преміювання коштів важливо, щоб організація преміювання всіх категорій працівників була пов'язана із внутрішньовиробничими економічними й фінансовими показниками роботи ділянок (змін, бригад). При цьому необхідно застосовувати таку форму зв'язку премій зі станом цих показників, за яких на їхню виплату спрямовується частина економічного ефекту (або вся економія для підтримки достатньої зацікавленості працівників), отриманого в результаті поліпшення цих показників, скорочення видатків, відсутності фінансових втрат, отримання додаткових доходів [2].

Можна запропонувати для визначення ефективності праці працівників за результатами роботи застосовувати різні системи оцінки заслуг працівників, що враховують індивідуальність у роботі. Так, слід виділити наступні фактори, за якими оцінюються працівники за ефективність і результативність праці:

виробничі (звітні й статистичні дані про виконання показників преміювання, індивідуальне виконання норм і нормованих завдань, використання робочого часу та ін.);

особистісні (ініціативність, трудова й творча активність, прийняття на себе відповідальності за ухвалення рішення на виробництві).

Оцінку трудового внеску важливо, в першу чергу, формувати стосовно норм праці, що передбачають раціональне використання робочого часу, витрат сировини, матеріалів, палива, електроенергії та ін.

Системи особистісних оцінок можуть установлюватися із застосуванням різних коефіцієнтів традиційних і прогресивних методів: трудової участі (КТУ), якості праці (КЯП), інтенсивності праці (КІП), ефективності праці (КЕП), а також через систему балів, експертну оцінку або методи опитування.

У процесі оцінки ефективності системи поточного преміювання необхідно звертати особливу увагу на відповідність установлених показників преміювання завданням підприємства або підрозділу.

Премії за економію конкретних видів матеріалів виплачуються працівникам на основі особистих рахунків економії, що роблять конкретний внесок у досягнення результатів економії (наприклад, на підприємствах залізничного транспорту на преміювання за економію матеріальних ресурсів до 50%, паливно-енергетичних ресурсів – до 75% суми коштів, отриманих за рахунок економії). У процесі оцінки ефективності системи поточного преміювання необхідно враховувати об-

© Толстікова О. В., 2008

ґрунтованість установлення бази, що визначає норму виконання показників преміювання.

Удосконалення преміювання працівників необхідно здійснювати в комплексі із проведенням на підприємстві заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці на основі відновлення технології виробництва, організації й нормування праці, безперервного контролю, оцінки якості виконуваних робіт на кожному робочому місці.

Колишня практика преміювання працівників [3] свідчить про те, що у випадку заниженого тарифу в заробітку (не більше 25 – 30%), сформованого в більшості основних професійних груп працівників, неминуче з'являється прагнення до встановлення "легких" показників і умов преміювання.

У нових умовах оплати праці вирішальний вплив на співвідношення складових частин заробітної плати у працівників складають: розміри тарифних ставок, умови праці, рівень організації виробництва і якість нормування праці.

Необхідно мати на увазі, що висока частка тарифу (більше 70%) і премії за поточні результати за питомою вагою заробітку (нижче 1%) виправдані лише на тих виробництвах, де стабільна динаміка обсягів виробництва, висока інтенсивність праці, застосовуються технічно обґрунтовані норми праці.

У процесі визначення рівнів показників, на які повинні орієнтуватися працівники, необхідно реально визначити ступінь впливу працівників на їхню зміну. Якщо цей ступінь невеликий, то навіть за високих розмірів премій, передбачених умовами преміювання за виконання показників, ефективність такої системи преміювання також буде невисокою, а її матеріальна мотивація – слабкою. Практично недосяжні в конкретних умовах рівні показників преміювання, що не враховують реальних можливостей працівників, будуть "відключати" їхній інтерес до виробничої роботи (скільки не працюй, поставленої мети не досягнеш і більшої премії не одержиш).

Для забезпечення зацікавленості робітників у зростанні обсягу виробництва й продуктивності праці доцільно використати заохочувальний вплив, стимулюючи працівників щораз вищими розмірами премії залежно від виконання й перевиконання основних і додаткових показників з урахуванням інтенсивності праці. Ефективність такого заохочувального механізму преміювання тим більша, чим реальніше працівники будуть бачити свої можливості в досягненні більш високих результатів за прогресивно обґрунтованих норм праці.

Критерії якості виробів регламентуються відповідними документами (стандартами, технічними умовами, угодами та ін.). Критерії якості праці працівників офіційними документами не регламентуються й вибираються підприємством самостійно.

На сьогодні на підприємствах використовується наступний набір критеріїв оцінок якості праці: відсоток здачі продукції з першого подання; коефіцієнт якості праці; коефіцієнт трудової участі; розмір обороту товару за певний час та ін.

Вибір критерію залежить від категорії працівників і виконуваної ними роботи.

Результати праці працівника і економічні показники підприємства значною мірою залежать як від вибору критеріїв оцінки, так і від системи стимулювання, а також від застосовуваних шкал преміювання. Структура шкали преміювання залежить від того, яка мета переслідується в разі її введення, і може бути подана у вигляді певних залежностей розміру премії від обраного критерію якості [4, с. 114].

У процесі оцінювання стимуляційного впливу системи важливо виключити вплив на рівень виконання показників факторів, що не залежать від результатів роботи працівників, яких преміювали. Наприклад, фактичне поліпшення якості продукції може відбутися за рахунок використання сировини й матеріалів кращої якості, прискорення темпів праці за рахунок модернізації устаткування, впровадження передової техніки й інших заходів.

Ринкова модель організації заробітної плати, крім факту досягнення більш високого кінцевого результату, обов'язково в ході преміювання враховує фактор стабільності цього результату. Тому в ринкових країнах для керівників підприємств заохочення здійснюється за діяльність протягом досить тривалого строку (не менше кварталу), за який перевіряється стабільність досягнутого ефекту, що дозволяє всебічно й об'єктивно оцінити їхню діяльність.

У процесі планування коштів на преміювання на підприємствах доцільно виділяти певний резерв коштів преміального фонду заробітної плати, що може спрямовуватися на одноразове преміювання працівників.

Відмінна риса одноразових премій полягає в їхній гнучкості. Разом з тим це не означає, що їхня виплата повинна мати безсистемний характер. Необхідно, щоб персонал підприємства мав інформацію про напрямки витрати коштів на одноразове преміювання, а також про розмір коштів, що виділяються.

У практиці роботи підприємств також застосовується система одноразових винагород:

винагорода, виплачувана за результатами роботи підприємства за рік;

винагорода за вислугу років.

Ці види заохочення в різних формах широко застосовуються й у країнах з розвиненою ринковою економікою.

У процесі розробки систем матеріального стимулювання необхідно приділити увагу якості виконуваної роботи.

Практика свідчить, що це досить ефективна система мотивації. Знаючи про можливості одержання наприкінці року такої винагороди, персонал прагне сприяти підвищенню економічних показників підприємства. Відбувається нормалізація особистого інтересу працівника (у формі його тринадцятої зарплати) і колективного (у вигляді розміру прибутку підприємства).

Однак механізм нарахування додаткової винагороди не слід спрощувати, виплачуючи її всім працівникам. У разі виплати "тринадцятої" зарплати дуже важливо досягти того, щоб усі працівники зрозуміли залежність між їхнім трудовим внеском у кінцеві результати діяльності підприємства й розміром винагороди. Тільки тоді "тринадцята" зарплата буде стимулом до роботи з повною віддачею, до енергійного пошуку вигідних для підприємств договорів, творчого підходу до їхнього виконання.

З урахуванням цього для кожного працівника визначаються й затверджуються керівником кілька конкретних показників, що відображають ступінь корисності для підприємства, які й впливають на розмір "тринадцятої" зарплати. Кількість цих показників повинна бути мінімальною: не більше двох позитивних, що підвищують базову суму, і не більше двох негативних, що знижують розмір базової суми. У цьому суть індивідуалізації заробітної плати персоналу залежно від фактичних результатів роботи й внеску в загальні фінансово-господарські підсумки діяльності підприємства.

Саме на таких принципах будуються зараз системи стимулювання в передових компаніях Франції, Німеччини, Японії. Зникає зрівнялівка, її місце посідають мотивація і стимулювання колективу до високоефективної роботи [5, с. 226 – 231; 6, с. 54 – 58, 69 – 74].

Щоб виділити об'єктивні показники, які впливають на рівень додаткових виплат, необхідно ретельно вивчити функціональні обов'язки співробітників. На наступному етапі доцільно встановити ступінь впливу показників на рівень винагороди у вигляді відсотка, що відповідно збільшує або знижує базову заробітну плату.

Відповідно до світової практики, обидва позитивних показника можуть збільшувати базову суму на 10 — 30% (по 5 — 15% кожний), негативний — знижувати її на 5 — 25%. Таким чином, визначається вихідна сума для розрахунку "тринадцятої" зарплати: скоректована за вищезгаданими показниками базова сума зменшується на кількість сум, виплачуваних за результати даного календарного року (0,5; 1; 2; 3 тощо). Ступінь впливу показників на його базовий рівень залежить від фінансового становища підприємства й затверджується наказом керівника.

Це свідчить про те, що переважно останнім часом думка про характер винагороди за підсумками господарської діяльності за рік (через інфляційні процеси, інші причини економічного характеру) є передчасною.

Основою оплати працівника є тарифна ставка. Тому, говорячи про різні сучасні системи участі в прибутках і колективних преміях, не можна забувати і про тарифну ставку. Наявна тарифна система не враховувала багато в чому тієї чи іншої професії на ринку праці, не враховувала й розбіжностей в умовах підприємництва в діяльності підприємств. Так, якщо на одному підприємстві робочі місця для будь-якої професії є найбільш значущими і визначальними для всієї діяльності підприємства, то на іншому – вони є допоміжними і не можуть бути прирівняні до першого. Відповідно це висуває вимогу створення на кожному підприємстві власної системи, яка була б пристосована до особливостей і пріоритетів діяльності цього підприємства, до наявної в ньому виробничо-технічної та організаційної структури.

Так, Є. Єлізаров і А. Літвин пропонують визначати тарифну ставку як сукупність трьох показників [3]:

$$ТС = К + В + НП, \quad (1)$$

де ТС – тарифна ставка;
К – кваліфікація;
В – відповідальність;
НП – напруженість праці.

На думку автора, необхідно основою тарифної системи зробити градацію за рівнем освіти того чи іншого працівника, а вже в межах одного рівня освіти – провести градацію тарифних ставок за іншими критеріями.

Криза в системі оплати праці в нашій країні викликана переважно тим, що освіта втратила свій авторитет як головний фактор в оплаті працівників. Працівник з вищою освітою, фахівець може одержувати не більше, а іноді й менше, ніж працівник, що не потребує для виконання своїх професійних обов'язків вищої освіти. Тоді як у країнах з розвинутою економікою, наприклад, у Німеччині, тарифний розряд, що присвоюється працівникові, в першу чергу, залежить від рівня освіти. Так, працівникам, що не мають професійної освіти, не може бути присвоєний розряд вище 4-го, далі від рівня професійних знань і терміну навчання залежить присвоєння більш високих розрядів. Так, молодий працівник, що закінчив вищий навчальний заклад, у процесі влаштування на роботу не може одержувати розряд, нижчий від 11-го. Причому працівники, що мають університетську освіту, взагалі оплачуються за безтарифною системою нарівні з вищим керівництвом за спеціальною кваліфікацією.

Тільки після оцінки рівня професійної освіти, на думку автора, можна оцінювати інші фактори під час визначення заробітної плати. До інших факторів можна віднести досвід, рівень відповідальності, напруженість праці та деякі інші, більш деталізовані.

Тому, на думку автора, доцільним є наступний метод побудови заробітної плати:

1) визначення мінімальних і граничних розрядів для працівників з різним професійним рівнем;

2) визначення критеріїв для розподілу працівників за розрядами всередині однієї освітньої групи;

3) визначення співвідношення між критеріями за їхньою значущістю для визначення конкретних розрядів;

4) визначення співвідношень в оплаті між групами розрядів залежності від рівня професійної освіти.

Таким чином, з урахуванням вищеозначеного запропоновано три моделі визначення додаткової заробітної плати працівників, фахівців і службовців, керівників (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення заробітної плати за категоріями працівників

Категорії	Модель визначення заробітної плати
1	2
Робітники	$ЗП = ТСх(1+\sum Д_i/100)$, де ТС – тарифна ставка, грн; $Д_1$ – відповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації, %;

Закінчення табл. 1

1	2
	$Д_2$ – надбавка за стаж роботи на підприємстві, %; $Д_3$ – надбавка за важливість виконуваного заказу,%; $Д_4$ – напруженість праці, %; $Д_5$ – дефіцитність професії на ринку праці, %
Фахівці та службовці	$ЗП = ТСх(1+\sum Д_i/100)$, де ТС – тарифна ставка, грн; $Д_1$ – підвищення кваліфікації, %; $Д_2$ – надбавка за стаж роботи на підприємстві, %; $Д_3$ – надбавка за терміновість та якість виконуваних робіт,%; $Д_4$ – рівень відповідальності, %; $Д_5$ – дефіцитність професії на ринку праці, %
Керівники	$ЗП = Ох(1+\sum Д_i/100)$, де О – оклад, грн; $Д_1$ – рівень відповідальності, %; $Д_2$ – надбавка за перевищення норм керованості, %; $Д_3$ – надбавка за фондовіддачу по підрозділу даного керівника робіт, %; $Д_4$ – надбавка за стаж роботи на підприємстві, %

На думку автора, такий підхід до формування додаткової заробітної плати на підприємстві і визначення тарифних розрядів та ставок є найбільш справедливим. Наприклад, працівники не мають професійної освіти і виконують підсобні роботи, що не потребують професійних знань. Вони будуть тарифіковані, наприклад, за 1 – 6-м розрядом. Водночас одні з них виконують нескладну роботу, а інші – використовують ручну важку фізичну працю. Відповідно, вони одержують більш високий розряд і розмір базової оплати праці. У той же час працівники з досвідом, що тарифікуються за 1-м розрядом, можуть бути підвищені в розряді.

З іншого боку, є працівники високої кваліфікації, які володіють спеціальною професійною освітою, експлуатують дороге сучасне устаткування і несуть певну відповідальність за нього. Вони вже потрапляють в іншу групу розрядів, наприклад, із 7-го від 12-го розряду. Їхня тарифна ставка буде значно вищою, ніж у некваліфікованих працівників, а всередині своєї групи їхні розряди будуть відрізнятися залежно від складності експлуатованого устаткування і виконуваних операцій, досвіду роботи, рівня відповідальності.

Ті ж принципи застосовують і стосовно спеціалістів, службовців та керівників, тільки критерії тарифікації там дещо інші.

Крім того, на підприємстві можуть бути групи і нетарифікованих працівників (вище керівництво, особливо віп-спеціалісти та ін.), які можуть оплачуватися за іншими умовами.

Такий підхід дозволить, на думку автора, найбільш справедливо оцінити робоче місце і покладені на працівника функції й правильно встановити відповідний розряд оплати і визначити тарифну ставку та співвідношення між ними.

Автор вважає, що зв'язок і залежність додаткової заробітної плати з урахуванням тарифної ставки від кількості та якості виконуваних робіт може бути досягнуто тільки за умови здійснення безперервного процесу контролю за виконанням виробничих завдань і якістю робіт.

Виконання встановлених ознак діяльності працівників оцінюється певною кількістю балів, за сумою яких підводять підсумки за минулий період.

Перелік запропонованих ознак трудової діяльності працівників і їхня оцінка в балах наведені в табл. 2 – 4.

Таблиця 2

Визначення оцінки трудової діяльності керівника

Показники	Оцінка трудової діяльності, бали							
	Підвищення кваліфікації	Рівень відповідальності	Надбавка за стаж роботи	Надбавка за фондовіддачу по підрозділу даного керівника робіт	Надбавка за перевищення норм керованості	Надбавка за терміновість, якість робіт	Напруженість праці	Дефіцитність професій
Керівники, середня оцінка 1	6,37	1,23	3,52	2,33	2,17	4,97	4,01	5,76
Керівники, середня оцінка 2	6,52	1,37	3,07	2,12	2,37	5,19	4,49	6,03
Добуток 2-х оцінок	41,53	1,68	10,81	4,94	5,14	25,79	18,0	34,73

Таблиця 3

Визначення оцінки трудової діяльності фахівців та службовців

Показники	Оцінка трудової діяльності, бали							
	Підвищення кваліфікації	Рівень відповідальності	Надбавка за стаж роботи	Надбавка за фондовіддачу по підрозділу даного керівника робіт	Надбавка за перевищення норм керованості	Надбавка за терміновість, якість робіт	Напруженість праці	Дефіцитність професій
Фахівці та службовці, середня оцінка 1	2,25	1,6	3,7	5,9	6,2	3,2	5,02	1,5
Фахівці та службовці, середня оцінка 2	2,7	1,9	3,5	5,5	6,9	3,9	5,35	1,9
Добуток 2-х оцінок	6,1	3,04	12,95	32,45	42,78	12,48	26,86	2,85

Таблиця 4

Визначення оцінки трудової діяльності робітника

Показники	Оцінка трудової діяльності, бали							
	Підвищення кваліфікації	Рівень відповідальності	Надбавка за стаж роботи	Надбавка за фондовіддачу по підрозділу даного керівника робіт	Надбавка за перевищення норм керованості	Надбавка за терміновість, якість робіт	Напруженість праці	Дефіцитність професій
Робітники, середня оцінка 1	2,3	3,4	1,45	6,23	6,24	1,07	1,23	2,46
Робітники, середня оцінка 2	2,67	3,05	1,28	6,58	6,08	1,15	1,39	2,37
Добуток 2-х оцінок	6,14	10,37	1,86	40,99	37,93	1,23	1,71	5,83

Переведення оцінок трудової діяльності робітника в запропоновану бальну оцінку доцільно здійснювати на основі шкалювання. В основу шкали покладена величина міжрангового діапазону, яка відображає значущість кожного рангу в результативному показнику (ТС). Шкала оцінки трудової діяльності працівниківа ТОВ "Геоком-РЕСТ" наведена на рисунку.

Відповідно до запропонованої оцінки з урахуванням основних ознак трудової діяльності усереднене значення коефіцієнтів аналізованого підприємства дорівнюють: для робітників – 0,45; для фахівців та службовців – 0,75; для керівників – 0,56. У ТОВ "Геоком-РЕСТ" рівень трудової діяльності в середньому за виділеними групами працівників є занизьким, тому доцільно означені розрахунки вести з урахуванням принципу індивідуальності, що дозволить виділяти працівників, що потребують стимуляційного та мотиваційного впливу.

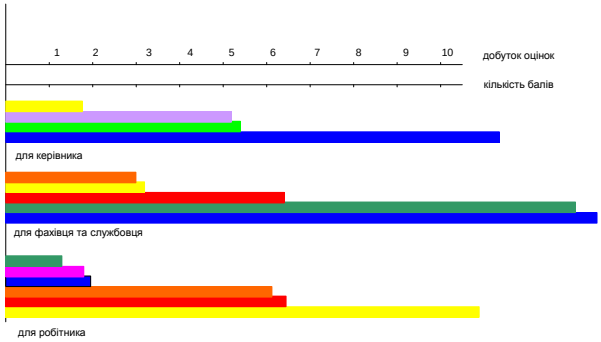

Рис. **Шкала оцінки трудової діяльності працівників ТОВ "Геоком-РЕСТ"**

Таким чином, для визначення інтегральної оцінки за шістьма групами показників відповідно до запропонованої методики пропонується використовувати один із методів експертних оцінок – метод рангової кореляції. З огляду на кваліфікацію і рівень підготовленості експертів, що були включені в групу анкетування, можна відзначити, що це дозволить найбільш об'єктивно оцінити значущість конкретно кожного з показників методики.

Література: 1. Яковлєв Р. А. Оплата труда на предприятии. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 328 с. 2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Изд. "Питер", 2000. – 512 с. 3. Федченко А. Моделирование гибкой системы материального стимулирования // Человек и труд. – 1996. — №4. – С. 83 – 84. 4. Подоровская М. М. Организация труда: Конспект лекций. — К.: МАУП, 2001. – 112 с. 5. Klegg Brian. Instant Motivation. – Kogan Page, 2000. – 524 p. 6. Либерман Г. Я. Стимулирование повышения эффективности производства в условиях новых методов хозяйствования (на примере производственных объединений и предприятий Минлегпрома ЛатвССР). – Рига: ЛатНИИНТИ, 1987. – 56 с.

Стаття надійшла до редакції 18.03.2008 р.

УДК 336.226.12:330.46

Клебанова Т. С.
Ястребова Г. С.

РЕАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМИ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПОДАТКОВИМ НАВАНТАЖЕННЯМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

In the article the inefficincy of present systems of management of taxload of an enterprise in Ukraine is emphasized, in this connection the complex of mathematical models of adaptive management of tax load of an enterprise is proposed. The fragments of realization of introduced complex by the example of three Kharkiv enterprises are presented.

На даному етапі трансформації економіки України підприємництво опинилося під важким податковим пресом, що призводить до збитковості або тінізації діяльності підприємств. Податкове законодавство України є складним, заплутаним і залишається некодифікованим; податкова система характеризується надзвичайним розростанням неформальних зв'язків, корупцією, сугубої фіскальністю, що призвело до поляризації інтересів держави і платника податків; податковому середовищу властива ризиковість, стохастичність, невизначеність. У зв'язку з цим підприємствам надзвичайно важливо управляти своїм податковим навантаженням як універсальним індикатором стану оподаткування на підприємстві.

Незважаючи на підвищену увагу в останні роки до проблеми планування, аналізу, оптимізації абсолютних і відносних показників податкового навантаження, аналіз стану підприємницького ресурсу України дозволив зробити висновок про неефективність існуючих методів управління податковим навантаженням. Так, у роботі [1] підкреслюється, що протягом 2007 р. питома вага збиткових підприємств в Україні збільшилася з 34,4 до 36%. За даними Міністерства економіки в III кв. 2007 р. рівень тіньової економіки становив 31% від офіційного ВВП, що на 1 п. більше за рівень тіньової активності у відповідному кварталі минулого року та усього на 2 п. менше за цей показник у 2005 р. За результатами контрольно-перевірочної роботи Державної податкової адміністрації в різні періоди порушниками визнавалися до 90% перевірених підприємств (I квартал 2003 р.) [2, с. 34]. У 2005 р. ДПА України було перевірено 63 163 суб'єкти господарювання щодо правильності виплати заробітної плати. На 50 322 з них були виявлені порушення, тобто на 79,67% [1, с. 94]. Неефективна податкова система обумовила слабкість розвитку сектору малого підприємництва на Україні: за даними дослідження [3, с. 81] частка малого бізнесу у ВВП України становить близько 10%, а чисельність малих підприємств, розраховуючи на 10 тис. чол., – 52 – 54 (для порівняння: в розвинених країнах частка малого бізнесу у ВВП – 50 – 60%, а на 10 тис. чол. припадає близько 500 – 700 малих підприємств). При цьому близько 28% (приблизно 79 тис.) українських малих підприємств також є збитковими. Статистика дозволяє зробити висновок про те, що діяльність багатьох підприємств, які не вживають ніяких дій з управління податковим навантаженням, є збитковою або тіньовою, а використання "сірих схем" податкової мінімізації підвищує ризик залучення до адміністративної відповідальності за правопорушення податкового норм [4] у зв'язку з їхньою неоднозначною законністю та нездатністю адаптуватися до змін податкового середовища.

У цих умовах дослідження процесів оподаткування на підприємстві необхідно здійснювати за допомогою методів і

© Клебанова Т. С., Ястребова Г. С., 2008