

ЕКОНОМІКА, ОРГАНІЗАЦІЯ І УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 330.564

Бірюченко С.Ю., аспірант,
Житомирський державний технологічний університет

КЛАСИФІКАЦІЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Проаналізовано види доходів за різними літературними джерелами, виділено основні класифікаційні ознаки та запропоновано єдину класифікаційну систему доходів персоналу підприємства

Постановка проблеми. Доход персоналу підприємства є найбільш вагомим інструментом в діяльності господарюючого суб'єкта, оскільки від правильного його формування та використання залежать можливості розвитку підприємства у довгостроковій перспективі та фінансова спроможність працівника даного підприємства. Але неможливо характеризувати дохід працівника лише з матеріальної точки зору, так як нематеріальні доходи, що виражаються через духовне задоволення забезпечене за рахунок компенсацій підприємства. Але на сучасному етапі відіграють не аби яке значення. Отже, розуміння суті доходу персоналу підприємства та його трактування залежно від різних ознак характеризує актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Доход має широке значення тому і класифікується за різними ознаками. Питання виокремлення різних видів доходу можна знайти у працях Полякової С.В., Саловської Л.В., Абакумової Н.Н. та Подовалової Р.Я., Левашова В.І. та ін. Проте в свої дослідженнях вони приділяли увагу

класифікації доходу населення, щодо класифікації доходу персоналу підприємства то вона залишилась поза увагою вчених і потребує розгляду.

Метою дослідження є систематизація класифікаційних ознак, а відповідно і видів доходу персоналу підприємства для побудови єдиної класифікаційної системи.

Викладення основного матеріалу дослідження. На сучасному етапі розвитку економіки дохід персоналу прийнято розглядати як показник, що характеризує рівень багатства працівників підприємства. Проте, в свою чергу він виступає частиною витрат понесених суб'єктом господарювання за використання робочої сили. Тож і класифікацію доходу необхідно розглядати виходячи із сукупності даних концепцій.

Для того, щоб побудувати єдину класифікаційну систему доходу персоналу визначимо та проаналізуємо можливі види доходів, які вже були визначені вченими (табл. 1).

Таблиця 1. Види доходів за різними літературними джерелами

Джерело 1	Класифікаційні ознаки 2	Види 3
[7]	За джерелом отримання	основні; додаткові
	За юридичною оцінкою	легальні; нелегальні
	за оцінкою податкового законодавства	оподатковується; знаходиться у особистому розпорядженні, або чистий дохід
	За формою отримання	грошові; матеріальні, номінальні, реальні
	За суб'єктами доходів	прямі; непрямі
	За методом обчислення	еквівалентні; нееквівалентні
[8]	За базою отримання	доходи від власності; від продажу робочої сили
	За ресурсами	доходи найманих працівників; доходи від власності на капітал, землю і природні ресурси; доходи від підприємницької діяльності; трансфертні платежі
	За способом одержання	законні; незаконні
	За правом власності	власні; запозичені
	Відношення до процесу праці	трудова; нетрудова
	За натурально-вещевленою формою	матеріальні; нематеріальні
	Ступінь ризику	пов'язані з ризиком; не пов'язані з ризиком
	За розподілом	первинні; вторинні
	За величиною	загальні; наявні
	Ступінь споживання	номінальні; реальні
[9, с. 17-18]	Суб'єкти споживання	індивідуальні; родинні; колективні
	Ступінь мобільності	мобільні; іммобільні
	За натурально-уречевленою формою	грошові; натуральні, сукупні
[4, с. 93-97]	За дією на життєвий рівень населення	номінальні; в розпорядженні, реальні
	За факторами виробництва	трудова; від власності; від підприємницької діяльності
	Не визначено	від трудової діяльності; від власності; від підприємницької діяльності; позикові; передаючі; донорські трансфертні платежі
[3, с. 115]	Врахованість	легальні; нелегальні
	Не визначено	номінальний; в розпорядженні; реальний в розпорядженні
	За видом отримання	грошові; натурально-уречевлені; змішані
[1, с. 41-49]	За джерелами утворення	від результатів праці; від права власності
	За джерелами надходження	від найманої праці; праці колективних власників; праці індивідуальних власників; дохід на капітал
	За уречевленою формою	грошові; натуральні, сукупні
	Не визначено	номінальні; в розпорядженні, реальні в розпорядженні
[1, с. 41-49]	За циклами життєдіяльності людини	до участі в праці; від участі в трудовій, підприємницькій, суспільній діяльності; тимчасово непрацюючих, після завершення трудової діяльності
	З юридичної точки зору	законні; незаконні
	Винагорода за працю	за основним місцем роботи; з неосновного місця роботи; грошове забезпечення військовослужбовців; сезонні заробітки; інші
	Індивідуальний дохід робітника	дохід від продажу результатів праці; дохід за підприємництвом; з капіталу; ризикований; передаваний; соціальний; позиковий

Продовження табл. 1

1	2	3
[5, с. 28, 30, 48-49, 53]	За факторами виробництва	винагорода за працю, підприємницький, від власності
	За реєстрацією	офіційні; скриті
	Не визначено	грошові; натуральні, сукупні
	Не визначено	первинні; в розпорядженні
	З врахуванням коштів взятих в борг	кінцеві; загальні
	З врахуванням індексу споживчих цін	номінальні; реальні в розпорядженні
	Не визначено	оплата праці; соціальні трансферти; від власності

Найбільшій популярності в дослідженні набули доходи від факторів виробництва (доходи від трудової діяльності, підприємницької діяльності та від власності). Також, майже всіма вченими, розглядалась ознака за формою отримання доходів (грошові, натуральні та сукупні) та за способом розрахунку або впливу на життєвий рівень (номінальні, реальні та в розпорядженні).

Проаналізувавши літературу з теоретичного

висвітлення доходів, розглянувши різноманітні види доходів, автором було розроблено класифікацію доходів персоналу підприємства (табл. 2), яка характеризується комплексністю, охопленням найвагоміших критеріїв та елементів, спрямованістю на результати від діяльності суб'єкта господарювання, та дозволяє здійснити більш глибокий і всебічний аналіз складу та джерел формування доходів працівників підприємств.

Таблиця 2. Класифікація доходів персоналу суб'єктів господарювання

Ознака класифікації	Вид
За ступенем врахування	Легальний Нелегальний (тіньовий)
За натурально-уречевленою формою	Грошовий Негрошовий Сукупний
За використанням	Індивідуальний Колективний
Залежно від ступеня податкового навантаження	Оподатковуваний Неоподатковуваний Пільговий
За джерелом виплати	Фонд основної заробітної плати Фонд додаткової заробітної плати Заохочувальні та компенсаційні виплати Доходи, що не входять до фонду оплати праці
За врахуванням рівня інфляції	Номінальний Реальний
За відношенням працівників до підприємства	Власника Найманого працівника Сумісника
За ступенем мобільності	Мобільний Імобільний
За методикою розрахунку	Нормативний Фактичний Плановий Прогнозний
За ступенем ризику	Ризиковий Неризиковий
За витратами, що несе підприємство	Прямий Непрямий
За джерелом фінансування	Собівартість Прибуток Спеціальні фонди
За цільовим призначенням	Відтворення робочої сили Компенсація ненормальних та шкідливих умов праці Забезпечення соціального пакету Заощадження
За часом дії	Перспективний Поточний
За належністю роботодавця до форми власності	Приватної власності Державної корпоративної власності Державної власності Комунальної власності Комунальної корпоративної власності
За видом економічної діяльності роботодавця	Сільське господарство, мисливство, лісове господарство Рибальство, рибництво Добувна промисловість Переробна промисловість Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води Будівництво Торівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку Діяльність готелів та ресторанів Діяльність транспорту і зв'язку Фінансова діяльність Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям Державне управління Освіта Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту Діяльність домашніх господарств Діяльність екстериторіальних організацій

Отже розглянемо характеристику кожного виду доходу.

Ознаку "за ступенем врахування" деякі вчені називають як "за юридичною оцінкою". [7; 1, с. 46]. Нелегальні доходи визначають ступінь тіньової економіки нашої держави, це доходи отримані в рамках тіньової, неформальної економіки. [1, с. 46] До такого типу відносять доходи укриті від оподаткування і контролю державою. Відповідно легальні доходи – це

доходи отримані від діяльності, яка не суперечить законодавству.

Широкого розповсюдження набула класифікація доходів за натурально-уречевленою формою. Хомелянський Б.Н. грошові доходи визначає як всі надходження грошових коштів, розподілених у вигляді оплати праці, дивідендів, процентів, із колективних фондів, а також реалізації товарів, отриманих в домашньому

господарстві [9]. Абакумова Н.Н. і Подовалова Р.Я. до даного переліку додають ще пенсії, ренти, надходження коштів від продажу акцій, цінних паперів, нерухомості, худоби, оплати здійснених на сторону послуг. Щодо грошові доходи персоналу підприємства то їх можна трактувати як надходження грошових коштів персоналу у вигляді заробітної плати, різноманітних виплат, допоміг, дивідендів та виплат з соціальних фондів підприємства. Натуральні доходи – всі надходження продуктів сільського господарства, різних виробів, послуг та іншої продукції в натуральній формі персоналу з підприємства. [1, с. 41].

Показником матеріальної забезпеченості працівника є його сукупний дохід. Це вартісний показник, який включає грошові доходи, надходження в натуральній формі, вартість безкоштовно наданих послуг і пільг з соціальних фондів підприємством працівнику.

За використанням розрізняють індивідуальні та колективні доходи. Індивідуальний дохід – це дохід окремого працівника. Сюди відноситься: різноманітні винагороди за вклад у виробництво, тобто заробітна плата, дивіденди за акції товариства, а також доходи не пов'язані з виробництвом (пенсії, допомоги та ін.). Величина винагороди залежить від обсягу виготовленого продукту та норми його оплати (від величини вкладеної робочої сили, умов відповідно до яких розподіляються соціальні фонди підприємства. [10]. Якщо в основі формування доходу лежить трудовий внесок всього колективу, або дохід формується з відведених спеціальних фондів то такий дохід називають колективним. Колективний дохід поділяється на 2 частини: перша розподіляється пропорційно затраченій кожним членом колективу праці, а друга – визначається членами колективу та власниками підприємства. Різновидом колективних доходів є цільові доходи персоналу. Цільові доходи створені на основі неоподаткованих надходжень фондів, що використовуються за наперед визначеною метою і виплачуються певним категоріям персоналу (приміром, для виплати пенсій, ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи, тощо).

Класифікація доходів залежно від ступеня податкового навантаження регламентується Законом України "Про податок з доходів фізичних осіб". Відповідно до вказаного закону загальний оподатковуваний дохід - будь-який дохід, який підлягає оподаткуванню згідно з цим законом, нарахований (виплачений) на користь платника податку протягом звітного податкового періоду (далі - оподатковуваний дохід) [6]. Юровський Б.С. доходи які підлягають оподаткуванню більшістю податків на момент їх виплати називає "поганими" доходами і відносить до них заробітну плату, винагороду за виконану роботу відповідно до договорів, дивіденди. [11, с. 22]. Неоподатковуваним вважається дохід, що підлягає оподаткуванню згідно статті 4 закону (п.4.3) і залишається в розпорядженні працівника. Існує також пільговий дохід – сума на яку зменшується загальний місячний оподатковуваний дохід, отримуваний з джерел на території України від одного працедавця у вигляді заробітної плати, на суму податкової соціальної пільги (стаття 6) [6].

На практиці виділяють 4 основних джерела формування доходу персоналу підприємства (відповідно до Інструкції зі статистики оплати праці) тож і класифікацію доходів можна проводити за джерелом їх формування. Дохід сформований з основного фонду оплати праці обумовлений в договорі відповідно до певних професійно-кваліфікаційних характеристик праці; визначає відтворювальний мінімум і формується на основі рівня оплати праці даної якості, що склався, та рівня споживання даної соціальної групи. Компенсації або винагороди за суттєві відхилення від нормальних умов праці, які не враховані в основній зарплаті створюють дохід з фонду додаткової оплати праці. Заохочення та компенсації є закономірним результатом позитивної оцінки дій працівника та результатів його праці, компенсація частини їх виплат. Особливим видом доходу є виплати, що не входять до фонду оплати праці, які включають дивіденди від акцій, відрядження, авторські винагороди, надбавки до заробітної плати працівникам окремих галузей економіки в зв'язку з роз'їзним характером роботи, вартість виданого безкоштовно одягу, і т.д. [2]

За врахуванням рівня інфляції розрізняють реальний та номінальний дохід. Номінальні доходи характеризують рівень грошових доходів без врахування податків [1, с. 42]. Реальні доходи – це сума коштів, на які працівник має можливість придбати необхідні для життя блага [7]. Хомелянський Б.Н. [9, с. 17-18], Абакумова Н.Н. і Подовалова Р.Я., Савченко П.В. і Кокін Ю.П. [5, с. 29] вивчали таке поняття як доходи в розпорядженні, тобто кошти, що використовуються людиною на споживання та заощадження. На нашу думку даний вид доходу можна прирівняти до номінального доходу.

Доход можна класифікувати за відношенням працівника до підприємства. Отже, дохід власника – це дохід отриманий від вкладеного раніше капіталу у вигляді дивідендів або процентів. Доход найманого працівника можна визначити як суму коштів за основним місцем роботи відповідно до трудової діяльності. Відповідно доходу сумісника – це сума коштів отриманих працівником не за основним місцем роботи.

За ступенем мобільності доходи можна поділити на мобільні й іммобільні. Мобільні доходи це частина сукупного доходу і включають в себе ще збереження працівників але не враховують безкоштовні послуги з суспільних фондів споживання [1, с. 42]. Іммобільні доходи не залежать від одержувача та включають в себе пільги, безкоштовні послуги підприємствами працівникам.

Доход персоналу підприємства виступає в економічному аналізі у вигляді показника. Тому, наступна класифікаційна ознака буде побудована на принципі доходу персоналу-показник і назвемо її "за методом розрахунку". За даною ознакою можна виділити нормативний дохід, фактичний, плановий та прогнозний. Нормативний дохід – це мінімальний розмір коштів виплачених працівнику з підприємства, що необхідний для забезпечення нормального, безперервного відтворення робочої сили. Норматив визначається для кожної категорії персоналу окремо. Фактичний дохід – це дохід отриманий працівником за певний звітний період. Плановий дохід - дохід передбачений на майбутнє. Прогнозний дохід – величина доходу персоналу в стратегічному майбутньому.

При веденні будь якої діяльності виникає певний ступінь ризику щодо недоотримання позитивного результату. Так як доходи персоналу підприємства є результатом його діяльності то слід виокремити ще одну класифікаційну ознаку доходів як "за ступенем ризику". До доходів персоналу, які найбільше пов'язані з ризиком слід віднести дивіденди і проценти, в деякій мірі і компенсаційні виплати. Заробітна плата, пенсії, гонорари, допомоги вважаються відносно не ризикованими доходами. Такий розподіл був розглянутий в праці Полякової С.В. [8].

Доходи персоналу для підприємства виступають витратами. Тому наступну ознаку можна виділити «за витратами, що несе підприємство» і поділити доходи на прямі та непрямі. Прямі доходи прямо пропорційно залежать від часу витраченого на працю. До даного різновиду можна віднести оплату працівнику за результатами праці. Непрямі доходи не знаходяться в прямопропорційній залежності від відпрацьованого часу, визначаються в розрахунку на одного працівника і включають оплату відпусток, оплату лікарняних, соціальні пільги, спецодяг, страхування та інше.

За твердженням, що лежить в основі попередньої класифікації доходи можна поділити ще за джерелом їх фінансування. Оскільки дохід персоналу для підприємства виступає у вигляді витрат на оплату праці то основним джерелом є відшкодування собівартості виготовленого продукту. Щодо компенсаційних та заохочувальних виплат та доходів, що не належать до фонду оплати праці, то джерелом для їх виплати є отриманий фінансовий результат підприємства та спеціальні соціальні фонди.

Залежно від цільового призначення доходи поділяють на відтворення робочої сили, компенсації шкідливих і ненормальних умов праці, заощадження та забезпечення соціального пакету. Доходи, що направлені на відтворення робочої сили нараховуються за тарифними ставками та виступають у вигляді основної заробітної плати. Додаткова заробітна плата компенсує шкідливі та ненормальні умови

праці. Соціальний пакет утворюють надходження з заохочувальних та компенсаційних виплат та виплат, що не належать до фонду оплати праці. Для забезпечення майбутнього, виявивши резерви отриманих доходів працівник може їх заощадити, тобто використати в майбутньому.

За часом дії доходи можуть бути перспективні та поточні. Перспективні доходи передбачаються стратегічними планами суб'єктів економічних відносин з приводу одержання їх в перспективі. Поточні доходи – доходи отримані персоналом в даний (звітний) період. Враховуючи ситуацію, що сталася в економіці нині перспективні доходи можуть бути лише мрією працівника, оскільки спланувати реально величину їх зростання/зменшення не можливо.

За аналітичними даними спостерігається значна диференціація доходів залежно від місцезнаходження підприємства на якому працює персонал, форми власності, виду економічної діяльності. Тому дані критерії можуть виступати ознаками класифікації доходів персоналу.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Таким чином, групування доходів персоналу за різними класифікаційними ознаками розкриває їх зміст з різних боків, взаємодоповнюючи особливості доходів залежно від конкретних умов виникнення та результатів виробництва. А розуміння особливостей утворення та класифікації доходів персоналу сприяє формуванню ефективної стратегії, спрямованої на оптимізацію витрат підприємства та максимальне задоволення персоналу.

Отже, класифікація доходу персоналу підприємства має суттєве значення як для визначення методики формування так і для організації аналітичного процесу. Розроблена в статті класифікаційна система нараховує 16 ознак, та охоплює всі елементи для проведення ефективного управління формуванням та використанням доходу працівника, його всебічного аналізу та пошуку нових джерел формування, контролю над витратами суб'єктів господарювання.

Список використаної літератури:

1. *Абакумова Н.Н.* Політика доходів и заработной платы: учебное пособие. / Н.Н. Абакумова,

Р.Я. Половалова. – Новосибирск: НГАЭиУ; М: ИНФА. – М., 1999. – 224 с. – (Высшее образование). 2. *Жеребин В.М.* Уровень жизни населения. / В.М. Жеребин, А.Н. Романов – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 592 с. 3. *Костышина Т.А.* Мотивационные основы оплаты труда в условиях рыночных преобразований. / Т.А. Костышина // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – №4. – Ч. 1. – С. 112-116. 4. *Левашов В.И.* Социальная политика доходов и заработной платы. / В.И. Левашов. М.: Центр экономики и маркетинга, 2000. – 360 с. 5. Політика доходів и заработной платы: Учебник / Под ред. П.В. Савченко, Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2000. – 456 с. 6. Про податок з доходів фізичних осіб: Закон України від 25.05.2003 р. №889-IV // Голос України. – 2003. – 22 липня (№ 134). 7. Регулювання рівня доходів сільського населення: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.04.01 [Електронний ресурс] / Л.В. Саловська; Ін-т аграр. економіки УААН. – К., 2003. – 21 с.: рис. – укр. 8. Формування доходів населення в період становлення ринкових відносин: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 [Електронний ресурс] / С.В. Полякова; НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. – К., 2003. – 20 с. – укр. 9. *Хомелянский Б.Н.* Доходы и жизненный уровень населения: Учебное пособие. / Ю.Н. Хомелянский. – Новосибирск, 2001. – 45 с. 10. Экономическая теория электронный учебник [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://el.tfi.uz/ru/et/predis.htm>. 11. *Юровский Б.С.* Какие доходы выплачивать работникам. / Б.С. Юровский. – Харьков: Центр "Кусульт", 2005. – 240 с.

БІРЮЧЕНКО Світлана Юріївна – аспірант кафедри економіки Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- доход персоналу підприємства;
- управління потенціалом підприємств.