

# ПРОБЛЕМЫ ОПТИМИЗАЦИИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПРИБЫЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ

ISBN 966-7418-41-3

Рубан Т.Е., ДонГТУ, кафедра ме-  
неджмента, аспирантка

*Исследованы вопросы повышения экономической эффективности производства за счет обоснования пропорций распределения чистой прибыли предприятия на капитализируемую и потребляемую части.*

*The questions of increasing of economical productive efficiency had been investigated applying the basis proportional all allotment of net profit of enterprise for capitalizing and consumption.*

Большую роль в создании побудительных мотивов и стимулов к высоким конечным результатам работы предприятия играет прибыль. В условиях современного этапа экономического развития нашей страны исследованию прибыли предприятия придается особое значение. Это связано, прежде всего, с формированием реальной самостоятельности хозяйствующих субъектов, так как прибыль является ведущей формой реализации их экономических интересов. Под прибылью следует понимать выраженный в денежной форме доход предпринимателя, характеризующий его вознаграждение за риск осуществления предпринимательской деятельности, представляющий собой разницу между валовым доходом и валовыми затратами в процессе осуществления этой деятельности.

Реализация функций прибыли осуществляется в процессе ее распределения. Для повышения эффективности производства как на уровне экономики в целом, так и на уровне предприятия, очень важно, чтобы при распределении прибыли было достигнуто оптимальное соотношение в удовлетворении интересов государства, собственников и работников. Государство заинтересовано получить как можно больше прибыли в бюджет. Собственники стремятся получить больше дивидендов. Персонал заинтересован в повышении оплаты труда. Однако если государство облагает предприятие очень высокими налогами, то это не стимулирует развитие производства, а приводит к сокращению объема произведенной продукции и как результату - уменьшению поступлений средств в бюджет. То же может произойти, если всю сумму прибыли использовать на материальное стимулирование работников предприятия. В этом случае в перспективе уменьшится производство продукции, так как не будут обновляться основные производственные фонды, сократится собственный оборотный капитал, что, в конечном счете, приведет к снижению жизненного уровня ра-

ботников, сокращению рабочих мест. Если же уменьшается доля прибыли на материальное стимулирование труда, то это, в свою очередь, приведет к снижению материальной заинтересованности работников и как следствие - к снижению эффективности производства. Поэтому на каждом предприятии должен быть найден оптимальный вариант распределения прибыли.

Однако специфика задач, стоящих перед конкретными предприятиями в процессе их развития, различие внешних и внутренних условий их хозяйственной деятельности не позволяют выработать единые пропорции распределения прибыли, которые носили бы универсальный характер. Поэтому в основу механизма распределения прибыли должен быть положен анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на хозяйственную деятельность данного предприятия. Внешние факторы - это своего рода ограничительные условия, которые предопределяют одновариантность распределения прибыли. К ним относятся законодательные нормы, определяющие налоговые и другие отчисления и их ставки, минимальный размер отчислений в резервный фонд, а также систему налоговых льгот. Внешние факторы, в первую очередь, оказывают влияние на распределение балансовой прибыли, то есть определяют пропорции между суммой налоговых платежей и суммой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. Для оценки вариантов распределения балансовой прибыли можно использовать такой показатель как коэффициент налогообложения прибыли (*Kn/op.*) [1], который рассчитывается как отношение суммы налогов, сборов и других обязательных платежей, выплачиваемых за счет прибыли, к сумме балансовой прибыли (или коэффициент чистой прибыли (*Kч.п.*), рассчитываемый как отношение прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, к балансовой прибыли).

Внешние факторы могут влиять также на распределение прибыли, остающейся на предприятии (чистой прибыли). Если уровень налогообложения личных доходов граждан ниже уровня налогообложения хозяйственной деятельности предприятия, это создает предпосылки к повышению доли потребляемой прибыли. И наоборот, если налоговая система предусматривает льготы по реинвестированию прибыли, или ее использованию на благотворительные цели, это стимулирует соответствующее использование прибыли.

Внутренние факторы определяют свободу выбора предприятия в направлениях использования прибыли. Они оказывают решающее воздействие на распределение чистой прибыли, так как учитывают специфику конкретного предприятия. К внутренним факторам следует отнести систему предпочтений собственников предприятия. Если собственники (акционеры) нуждаются в постоянном притоке текущих доходов, они будут настаивать на более высокой доле потребляемой прибыли. Если собствен-

ники предпочитают текущим доходам более высокие доходы в будущем, будет возрастать доля капитализируемой прибыли. Следующий фактор - стадия жизненного цикла предприятия. На ранних стадиях жизненного цикла предприятию необходимо больше средств инвестировать на развитие производства, ограничивая выплаты собственникам. В то же время предприятия в стадии зрелости имеют возможность привлекать необходимые кредитные ресурсы на более выгодных условиях и обеспечивать более высокие размеры дивидендов и выплат персоналу. Еще один фактор - уровень риска хозяйственной деятельности. Если предприятие осуществляет свою деятельность с высоким уровнем риска, появляется необходимость направлять больше средств в резервный фонд. Таким образом, внутренние факторы в отличие от внешних предопределяют многовариантность распределения прибыли. Эта свобода выбора и многовариантность вызывают необходимость оценки эффективности использования прибыли для выбора лучшего из возможных вариантов.

Вся прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия, делится на две части - капитализируемую и потребляемую. Поэтому обеспечение эффективности работы предприятия связано с оптимизацией пропорций между этими частями чистой прибыли. При этом должны решаться две основные задачи: реализация стратегии предприятия и повышение его рыночной стоимости. Для оценки вариантов распределения прибыли на капитализируемую и потребляемую может использоваться коэффициент капитализации прибыли (*Кк.п.*) (коэффициент потребления прибыли (*Кп.п.*)) [1]. Он определяется как отношение суммы капитализированной прибыли ко всей сумме чистой прибыли (суммы потребляемой прибыли ко всей сумме чистой прибыли).

Основными формами распределения капитализируемой прибыли являются инвестирование производственного развития и формирование резервного и других страховых фондов. Инвестирование производственного развития - это формирование необходимого объема финансовых средств для реализации инвестиционных возможностей предприятия. Отчисления в резервный фонд осуществляются в соответствии с их нормативом. В Украине резервный фонд предприятия должен составлять 25% уставного фонда. Ежегодный размер отчислений в этот фонд определяется уставом предприятия, но должен составлять не менее 5% чистой прибыли. Производственная деятельность предприятия постоянно сопряжена с многочисленными рисками, которые в условиях рынка являются объективным явлением. Внутреннее страхование производственных рисков - это один из способов их предотвращения или снижения негативных последствий этих рисков. Внутреннее страхование реализуется путем образования страховых фондов из чистой прибыли.

Для оценки вариантов использования капитализированной прибыли можно использовать такие показатели [1].

- коэффициент инвестирования прибыли (*Кинв.*), определяемый как отношение капитализированной прибыли, направленной на развитие предприятия, к сумме капитализированной прибыли;
- коэффициент резервирования прибыли (*Крез.*), определяемый как отношение капитализированной прибыли, направленной в резервный и другие страховые фонды предприятия, к сумме капитализированной прибыли [1].

Основными направлениями распределения потребляемой прибыли являются:

- выплата доходов собственникам предприятия;
- материальное стимулирование персонала;
- социальное развитие персонала.

Размер выплат собственникам зависит от дивидендной политики предприятия. При остаточной политике дивидендных выплат дивидендный фонд образуется после того, как сформированы финансовые ресурсы для реализации инвестиционных возможностей предприятия. Такая дивидендная политика используется на ранних стадиях жизненного цикла предприятия, что связано с высоким уровнем его инвестиционной деятельности. Ее преимущества - обеспечение высоких темпов развития предприятия, повышение его финансовой устойчивости. Ее недостаток - нестабильный размер дивидендных выплат, что отрицательно влияет на уровень рыночной цены акций. При политике стабильного размера дивидендов их суммы остаются неизменными на протяжении продолжительного периода. Ее преимущества в создании чувства уверенности у акционеров в стабильности текущего дохода, что определяет стабильный курс акций на фондовом рынке. Ее недостаток связан с тем, что в периоды неблагоприятной конъюнктуры и уменьшения прибыли инвестиционная деятельность может быть сведена к нулю. При политике минимального стабильного размера дивидендов с надбавкой в отдельные периоды выплата дохода собственникам устанавливается по принятому минимальному уровню. При этом в отдельные периоды к установленным выплатам могут быть произведены надбавки. Ее преимущества - стабильность дивидендных выплат при высокой связи с финансовыми результатами работы предприятия. Ее недостаток - снижение рыночной стоимости акций при продолжительной выплате минимальных дивидендов. При политике постоянного увеличения дивидендов дивидендные выплаты на одну акцию постоянно увеличиваются. При этом процент увеличения остается стабильным. Преимущества такой политики - постоянно высокая рыночная стоимость акций. Недостаток - отсутствие гибкости и возрастание финансовой напряженности. Проведение такой дивидендной политики могут позволить себе лишь процветающие предприятия. При политике стабильного уровня дивидендов устанавливается долгосрочный нормативный коэффициент дивидендных выплат

по отношению к сумме чистой прибыли. Ее преимущества - простота формирования дивидендного фонда и тесная связь с размером полученной прибыли. Ее недостаток - нестабильность выплат дивидендов, что вызывает нестабильность рыночной стоимости акций предприятия.

Главная цель материального стимулирования персонала - это формирование у него устойчивой заинтересованности в росте прибыли. Отчисления на материальное стимулирование работников должны основываться на положениях коллективного трудового договора и индивидуальных трудовых контрактов. В западной практике указанные направления использования прибыли называются системой участия наемных работников в прибыли. Данная система участия включает в себя:

- премиальную систему по результатам деятельности предприятия за определенный период;
- систему поощрения за выполнение разовых заданий;
- систему надбавок и доплат сверх размеров, установленных действующим законодательством.

При этом первое направление носит наиболее массовый характер. Оно предусматривает поощрение работников с учетом их индивидуального трудового вклада, стажа работы, уровня должностных окладов и других показателей. Единовременные поощрения направлены на стимулирование за выполнение определенных заданий, выходящих за рамки прямых обязанностей работников. Кроме того, поощрения по данной системе могут быть связаны с выходом на пенсию, юбилеем работника и другими аналогичными случаями. Третье направление системы участия работников в прибыли базируется на заключенных индивидуальных контрактах и трудовых договорах. Данная форма материального стимулирования персонала предусматривает временное или систематическое увеличение тарифной части заработка сверх тех размеров, которые предусмотрены законом.

Размер отчислений на социальное развитие персонала предприятия должен быть увязан с изучением и оценкой динамики показателей социального развития и социальной защищенности коллектива.

Для оценки вариантов использования прибыли, направленной на потребление, можно использовать такие показатели [1]:

- коэффициент дивидендных выплат ( $K_{див.}$ ), который рассчитывается как отношение суммы чистой прибыли, выплаченной собственникам предприятия, к сумме чистой прибыли, направленной на потребление. Этот коэффициент характеризует дивидендную политику предприятия. Его стабильность является показателем надежности предприятия, а его рост будет привлекать новых инвесторов;
- коэффициент стимулирования труда за счет прибыли ( $K_{с.т.п.}$ ), рассчитываемый как отношение суммы чистой прибыли, направленной на материальное стимулирование персонала к сумме чис-

той прибыли, направленной на потребление. Для того чтобы система участия персонала в прибыли реально стимулировала заинтересованность работников в росте прибыли, размеры выплат по ней должны быть достаточно ощутимыми. Поэтому критерием эффективности использования фонда потребления служит рост коэффициента стимулирования труда за счет прибыли.

Проведем анализ распределения чистой прибыли для одного из ЗАО г. Мариуполя. Это строительно-монтажная фирма, в состав которой входит десять строительно-монтажных предприятий (СМП). Исходные данные для анализа приведены в таблице 1. В таблице 2 представлены показатели оценки использования чистой прибыли. Из этой таблицы видно, что на всех предприятиях в динамике наблюдается снижение коэффициента капитализации прибыли. Особенно резкое его уменьшение произошло в 1998 году. В первую очередь на это повлияло сокращение отчислений в фонд развития производства. В 1997 году увеличение чистой прибыли на некоторых предприятиях (СМП №6, СМП №7, СМП №8) сопровождалось увеличением размеров отчислений в этот фонд. В 1998 году, несмотря на то, что чистая прибыль у СМП №2, СМП №3, СМП №4, СМП №5, СМП №9, СМП №10 выросла по сравнению с 1997 годом, размеры отчислений в фонд развития производства были уменьшены на всех предприятиях ЗАО. Из таблицы 2 видно, что на всех предприятиях в течение трех лет наблюдается рост коэффициента резервирования. Причем этот показатель увеличивается неравномерно: в 1997 году его темпы прироста по ЗАО составили от 7,7% (у СМП №1, СМП №6, СМП №9, СМП №10) до 25% (у СМП №8). В 1998 году они выросли и колебались в пределах от 11,5 (СМП №2) до 247% (СМП №4). Такое увеличение коэффициента резервирования объясняется потребностью предприятий повысить страховую защиту своей производственной деятельности. Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что наблюдается стремление предприятий сократить инвестиционную активность и увеличить размеры страхового фонда. Полученные значения коэффициента дивидендных выплат позволяют отметить, что в 1996 году ЗАО осуществляло политику стабильного уровня дивидендов. В 1997 году отчисления в дивидендный фонд были уменьшены, однако коэффициент дивидендных выплат у некоторых предприятий существенно вырос, у некоторых – существенно снизился. Диапазон его изменений колеблется от 0,09 (СМП №8) до 0,93 (СМП №10). В 1998 году этот показатель несколько выровнялся и для большинства предприятий приблизился к своему значению в 1996 году. Его колебания составили от 0,36 (СМП №7, СМП №8) до 0,59 (СМП №3, СМП №10). Это говорит об отсутствии в ЗАО стабильной дивидендной политики. Коэффициент стимулирования труда за счет прибыли в 1996 был равным на всех предприятиях 0,25.

Таблица 1 - Динамика распределения чистой прибыли  
строительно-монтажной фирмы

Предприятия	В том числе																				
	капитализируемая						потребляемая														
	Чистая прибыль		фонд развития производства		резервный фонд		дивидендный фонд		фонд поощрения		фонд социального развития		прочее								
	тыс. грн.	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998					
СМП №1	254,7	288,6	215,9	89,2	78,2	28,9	12,8	13	12,6	76,4	40	87,7	38,1	61	15,2	38,1	71,5	0	27,6	0	
СМП №2	328	201,1	285,3	114,8	57	42,8	16,4	20,5	17,8	98,4	49	104,3	49,2	32,1	22,6	49,2	39,5	97,8	0	3	0
СМП №3	0	144,9	193,9	0	53	11,2	0	9	8,9	0	25	102,5	0	24,9	5,8	0	30,7	65,5	0	2,3	0
СМП №4	154,7	43,1	125,6	54,1	12,9	7,5	7,7	2,2	8	46,4	21,6	41,3	23,2	1,9	3,9	23,2	4,5	64,9	0	0	0
СМП №5	256	49,1	147,6	89,6	15,6	11,6	12,8	2,4	7,3	76,8	24,6	66,8	38,4	2,8	6	38,4	3,4	55,9	0	0,3	0
СМП №6	224	388	172,8	78,4	116	20,7	11,2	19	10,7	67,2	55	58,4	33,6	85	10,9	33,6	105	72,1	0	8	0
СМП №7	186,7	278,5	156,4	65,3	83,6	21,4	9,3	13,9	10,6	56	41	44,7	28	60,2	11,3	28	74,2	68,4	0	56	0
СМП №8	57,3	81,4	29,3	68,1	22,4	5,5	2,9	4,1	2,7	17,2	5	7,5	8,7	21,4	2,9	8,7	26,5	10,7	0	2	0
СМП №9	52	31,6	74,6	18,1	9,5	5,2	2,7	1,6	4,6	15,6	11,5	26,7	7,9	3,9	2,7	7,9	4,8	35,4	0	0,3	0
СМП №10	184	41	49,1	64,4	12	4,8	9,2	2	1,9	55,2	25	25,1	27,6	1	2,5	27,6	1	14,8	0	0	0

Таблица 2 - Показатели оценки направлений использования прибыли

Предприятия	Динамика оценки направлений распределения чистой прибыли														
	Кк.п.			Крез.			Кдив.			Кс.т.п.			К*у.п.п.		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998
СМП №1	0,4	0,32	0,19	0,13	0,14	0,3	0,3	0,14	0,41	0,3	0,45	0,4	0,6	0,59	0,81
СМП №2	0,4	0,39	0,21	0,13	0,26	0,29	0,3	0,24	0,37	0,3	0,36	0,42	0,6	0,6	0,79
СМП №3	0,4	0,43	0,1	0	0,15	0,44	0	0,17	0,53	0	0,38	0,37	0	0,56	0,9
СМП №4	0,4	0,35	0,12	0,12	0,15	0,52	0,3	0,5	0,33	0,3	0,15	0,55	0,6	0,65	0,89
СМП №5	0,4	0,37	0,13	0,13	0,13	0,39	0,3	0,5	0,45	0,3	0,13	0,42	0,6	0,63	0,87
СМП №6	0,4	0,35	0,18	0,13	0,14	0,34	0,3	0,14	0,34	0,3	0,49	0,48	0,6	0,63	0,82
СМП №7	0,4	0,35	0,2	0,12	0,14	0,33	0,3	0,15	0,29	0,3	0,48	0,51	0,6	0,63	0,8
СМП №8	0,4	0,33	0,28	0,04	0,15	0,33	0,3	0,06	0,26	0,3	0,59	0,46	0,6	0,65	0,72
СМП №9	0,4	0,35	0,13	0,13	0,14	0,47	0,3	0,36	0,36	0,3	0,27	0,51	0,6	0,64	0,87
СМП №10	0,4	0,34	0,14	0,13	0,14	0,28	0,3	0,61	0,51	0,3	0,05	0,35	0,6	0,66	0,86



В следующем году его минимальное значение составляло 0,04 (СМП №10), максимальное – 0,39 (СМП №8). В 1998 году этот показатель уменьшился по сравнению с 1997 годом на всех предприятиях, кроме СМП №10 и его значение колебалось в пределах от 0,02 (СМП №5) до 0,14 (СМП №8). Для окончательного обоснования размеров отчислений в фонд стимулирования труда за счет прибыли необходимо сопоставить динамику рассчитанного коэффициента с динамикой производительности труда работающих.

В условиях закрытого акционерного общества, когда собственниками предприятия являются его работники, для оценки направлений использования прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, можно использовать интегральный коэффициент участия персонала в прибыли ( $K^*_{у.п.п.}$ ), который рассчитывается как отношение суммы дивидендного фонда, поощрительного фонда и фонда социального развития ко всей сумме чистой прибыли. В данном случае стимулирование лучших результатов работы будет осуществляться по всем трем направлениям использования потребляемой прибыли. Данный коэффициент одновременно показывает удельный вес потребляемой прибыли в общей массе чистой прибыли предприятия. Его динамика позволяет сделать вывод о том, что ЗАО отдает предпочтение удовлетворению текущих потребностей, не задумываясь о перспективе. Это подтверждает увеличение  $K^*_{у.п.п.}$ : в 1996 году его среднее значение равнялось 0,6; в 1997 году - 0,62; в 1998 году - 0,83. Для более полного анализа динамики рассчитанных показателей можно использовать приемы детерминированного факторного анализа. Как уже отмечалось, приведенные показатели позволяют оценить варрираспределения прибыли предприятия. Однако проблема состоит в выборе оптимального варианта распределения. Данные показатели не позволяют сделать этот выбор. Решение проблемы видится в сопоставлении каждого из приведенных коэффициентов с показателем эффективности работы предприятия. В условиях рынка таким показателем является рентабельность активов предприятия. Критерием оптимальности будет такая совокупность значений коэффициентов  $K_{к.п.}$  ( $K_{р.п.}$ ),  $K_{д.в.}$ ,  $K_{ст.т.}$  ( $K^*_{у.п.п.}$ ), при которых рентабельность активов будет максимальной. Для построения оптимизационной модели используются методы математического моделирования, а также приемы корреляционного и регрессионного анализа.

Таким образом, в системе стимулирования повышения экономической эффективности производства большую роль играет решение проблемы оптимального распределения прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. Оценка эффективности этого распределения может быть осуществлена с помощью предлагаемой системы показателей.

#### Литература

1. Бабо А. Прибыль. Пер. с фр. - М.: А/О Издательская группа "Прогресс", "Универс". - 1993. - 176 с.
2. Бланк И.А. Управление прибылью. - К.: "Ника-Центр". - 1998. - 544 с.