

**СУТНІСТЬ ТА ФУНКЦІЇ ВНУТРІШНІХ ЦІН**

*Розглянуто та проаналізовані погляди вчених-економістів на сутність та функції внутрішньогосподарських цін. Представлено та обґрунтовано власне бачення проблеми та напрямки подальших досліджень*

**Вступ.** Система внутрішніх цін є основою внутрішніх економічних відносин та невід'ємною частиною всіх елементів концепції їх організації. Тому головною проблемою при організації нових внутрішніх економічних відносин на підприємстві є розробка та впровадження на підприємствах ефективно діючої системи внутрішніх цін.

Вчені-економісти вже давно звертали увагу на можливість використання внутрішніх цін безпосередньо в управлінні підприємством, для організації та регулювання внутрішніх економічних відносин.

**Постановка завдання.** Наукова література містить багато пропозицій щодо структури та функцій внутрішньої ціни. Мета нашого дослідження – на основі аналізу поглядів різних вчених на сутність, функції та методику визначення внутрішніх цін обґрунтувати та представити власне бачення проблеми та напрямків її вирішення. Методикою визначення рівня внутрішньої ціни займалися такі вчені-економісти: Вітовський М.П., Коваленко Ю.С., Матвеев В.В., Махненко М.М., Русаков Г.К., Рябчик О.А., Саблук П.Т., Тонкович В.С. та інші [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8].

**Результати.** Вчені-економісти висловлювали такі погляди на сутність внутрішніх цін.

Внутрішня ціна – найбільш досконалий інструмент узгодження мети та стимулу в ланці “підрозділ - підприємство” [1].

Внутрігосподарська ціна – це суспільно необхідний норматив, який регулює внутрігосподарські господарські відносини [2].

Основа внутрішньої ціни – нормативні витрати на одиницю продукції з додаванням

єдиного по господарству нормативу чистого доходу пропорційно прямій оплаті праці [3].

Внутрішні ціни виконують ті ж самі функції що й ринкова ціна, але основними з них вважаються облікова, яка проявляється в обліку витрат підрозділу, і стимулююча, яка використовується при формуванні прибутку підрозділу відповідно до структури внутрішньої ціни [4; 5; 6; 7]. На думку Вітовського М.П. внутрішні ціни повинні виконувати такі функції [2]:

- оцінювати внутрігосподарські господарські відносини, які відбуваються між підрозділами;
- співставляти у вартісній формі планові та фактичні витрати і результати виробництва господарських підрозділів;
- компенсувати виробничі витрати господарському підрозділу на суспільно необхідному рівні з точки зору об'єктивних умов виробництва господарства;
- виключати вплив зовнішньо-економічних факторів, які не залежать від діяльності господарського підрозділу (закупівельні ціни, зміни структури валової продукції), на вартісні кінцеві показники його роботи;
- більш економічно обґрунтовувати кінцеві результати праці господарських підрозділів на основі єдиного узагальнюючого показника – чистого доходу підрозділу, показника в якому відображено: збільшення (зменшення) виробництва продукції, зниження (збільшення) собівартості, економію (перевитрати) виробничих витрат, підвищення (зниження) якості продукції і продуктивності праці;
- здійснювати матеріальне стимулювання і відповідальність господарських підрозділів на основі чистого доходу підрозділу.

Внутрішні ціни необхідні для того, щоб зацікавити керівників структурних підрозділів в прийнятті правильних управлінських рішень, і слугують інформаційною базою для їх прийняття. Дії, які спрямовані на збільшення прибутку окремих підрозділів підприємства, повинні сприяти збільшенню прибутку підприємства в цілому.

Прибуток, який розраховується на основі внутрішніх цін, є показником рівня (якості) управління структурним підрозділом. Внутрішні ціни забезпечують певну самостійність структурних підрозділів і дають керівнику більше автономії при прийнятті управлінських рішень.

Кожна організація оперує своєю власною системою внутрішніх цін. Однак, можна виділити два основних фактори, які впливають на вибір внутрішніх цін: управлінський стиль вищого керівництва і професійна орієнтація керівництва підприємства.

Якщо організація має централізовану структуру і у кожного структурного підрозділу є мінімальний рівень свободи в прийнятті рішень, система внутрішніх цін задається зверху і вона єдина для всіх структурних підрозділів підприємства. Застосування такого принципу має одну перевагу: відсутність численних внутрішніх переговорів і узгоджень з питань встановлення внутрішніх цін. У випадку децентралізованої структури управління, коли кожний структурний підрозділ функціонує в умовах повної свободи вибору, відповідно можливий вибір різних систем внутрішніх цін. Структурний підрозділ в своїй діяльності буде керуватися намаганням захистити свої інтереси найкращим чином; "сильні" структурні підрозділи (наприклад, за складом кадрів) опиняться в кращому стані, ніж "слабкі" або нові структурні підрозділи. Однак підрозділ, який випускає кінцеву продукцію, вимушений сплачувати високу внутрішню ціну, може опинитися в ситуації, коли воно буде не спроможне продати свою продукцію на ринку. В результаті прибуток, що міститься в внутрішній ціні, буде нереалізований, і це спричинить збитки для всього підприємства.

Що ж стосується професійної орієнтації керівництва підприємства, то в залежності від

рівня професійної підготовки менеджерів і роду діяльності, з якою вони мають справу, можна виділити фахівців, які більше схильні до виробництва і техніки, ніж до маркетингу, і навпаки. Все це впливає на вибір системи внутрішніх цін. У виробничо зорієнтованих підприємствах склалась практика формування цін на основі витрат виробництва (внутрішня ціна дорівнює витратам виробництва плюс прибуток). В цьому випадку будь-яка неефективна діяльність консервується надовго. В ринково зорієнтованих компаніях внутрішня ціна на напівфабрикати і готову продукцію зазвичай встановлюється як різниця між ринковою ціною і витратами на збут.

Розглянемо методи розрахунку внутрішньої ціни, запропоновані різними авторами.

На думку Коваленко Ю.С. [1, с. 79] внутрішня ціна повинна містити такі статті, які автор називає фондами: відшкодування матеріально-речових витрат; особистого гарантованого стимулювання; колективного поточного стимулювання; кінцевого госпрозрахункового стимулювання.

Статтю (фонд) відшкодування матеріально-речових витрат розраховують таким чином, щоб було відображено реальні витрати матеріалів у натуральному та вартісному вираженні на виробництво одиниці продукції. Норми зазначених матеріалів встановлюють стабільними на період, протягом якого діюча технологія не зазнає істотних змін. Повинна бути стабільною і вартісна оцінка одиниці кожного виду матеріалів. Такий підхід дає змогу використовувати внутрішньогоспрозрахункову ціну як стабільний економічний норматив довгострокової дії.

Стаття (фонд) особистого гарантованого стимулювання – це тарифний фонд оплати праці та надтарифні надбавки. Для її розрахунку застосовується метод прямого розрахунку з використанням технологічних карт.

Стаття (фонд) колективного поточного стимулювання – це виплати з фонду зарплати та прибутку за виконання найважливіших робіт до підведення річних підсумків діяльності підрозділів.

Стаття (фонд) кінцевого госпрозрахункового стимулювання – це всі суми доплат за продукцію, премії з фонду заробітної плати та прибутку. Розрахунки цього елементу ціни проводяться на основі детального аналізу всіх річних стимулюючих виплат в підрозділах в розрахунку на 1 грн. тарифної заробітної плати за 3-5 останніх років. Розмір стимулюючих виплат на обов'язково повинен бути однаковим для всіх підрозділів. Необхідно передбачати в ціні стимулюючі виплати, які були б не нижчі за фактичні, тому що при їх заниженні створюються передумови для послаблення трудової активності працівників. При перевищенні фактичного рівня будуть необґрунтовані виплати коштів – це також недоцільно.

Тому при обчисленні внутрішньогосподарської ціни з розрахунку на одиницю продукції всі елементи витрат, на думку автора, повинні відображати досягнуті рівні інтенсивності ведення галузей виробництва та ефективності використання виробничих ресурсів.

Охарактеризована вище структура ціни в поєднанні з наведеними методичними підходами розрахунку її рівня по підрозділах дозволяє значно спростити техніку доведення госпрозрахункових завдань, проведення підсумків роботи по бригадах, підрозділах і визначення заохочувальних виплат колективам цих підрозділів.

При умові відповідних змін у системі стимулювання підприємства в цілому, підкреслює автор, можливе удосконалення механізму стимулювання і його підрозділів [1, с. 79].

Інший вчений-економіст Вітовський М.П. [2] визначав внутрішньогосподарську ціну як суспільно необхідний норматив, який регулює внутрішньогосподарські госпрозрахункові відносини. При розрахунку внутрішньогосподарської ціни пропонується наступна модель:

$$C_x = C + (3 \times K_o), \quad (1)$$

де  $C_x$  – внутрішньогосподарська ціна;

$C$  і  $3$  – відповідно сума грошово-матеріальних витрат і основної оплати праці в

нормативній собівартості виробленої продукції або послуг підрозділу;

$K_o$  – коефіцієнт доходності.

При цьому  $K_o$  визначається за формулою:

$$K_o = \frac{\Phi M Z_H}{3_H} + 1 \quad (2)$$

де  $\Phi M Z_H$  і  $3_H$  – встановлені в цілому по підприємству відповідно суми нормативного фонду матеріального заохочення і фонду основної заробітної плати.

На нашу думку, такий підхід до встановлення внутрішньої ціни має наступні недоліки:

1. Не забезпечується зв'язок результатів діяльності підрозділів з результатами діяльності підприємства в цілому.

2. Внутрішня ціна не має зв'язку з ринковою.

Русаков Г.К. [8] пропонує таку формулу внутрішньогосподарської ціни:

$$C_e = \Pi + \mathcal{C}_o, \quad (3)$$

де  $C_e$  – внутрішньогосподарська ціна на вироблену продукцію;

$\Pi$  – сума прямих і непрямих витрат, які залежать від виробничих витрат підрозділів по видах виробленої продукції (ці витрати можуть бути єдиними для групи підрозділів з однорідними умовами праці);

$\mathcal{C}_o$  – єдина для всієї продукції норма чистого доходу до суми витрат на одиницю продукції.

При відповідній вартості валової продукції в госпрозрахункових підрозділах використання внутрішньогосподарських цін ліквідує вплив різної рентабельності на оцінку їх роботи, але їх застосування має свої труднощі.

Підхід Русакова Г.К. відрізняється базою визначення чистого доходу – це всі виробничі витрати. Тому це вже другий різновид ціни – на основі чистого доходу підрозділу. При цьому внутрішньогосподарські розрахункові ціни на вироблену продукцію – це ціни, за якими госпрозрахунковий підрозділ реалізує підприємству вироблену продукцію (роботи, послуги), формує свій дохід. Рекомендується така формула для визначення внутрішніх розрахункових цін ( $C_f$ ):

$$C = C_n \times \left(1 + \frac{P_c}{100}\right) \quad (4)$$

де  $C_n$  – нормативна собівартість продукції;  
 $P_c$  – сукупна рентабельність по господарству.

На нашу думку, використання єдиного нормативу рентабельності для всіх підрозділів підприємства має наступні недоліки:

1. Сукупна рентабельність не враховує специфіку діяльності підрозділів, оскільки продукція (роботи, послуги), яку випускають підрозділи можуть мати різну рентабельність.

2. Якщо підрозділи підприємства знаходяться в різних економічних умовах або мають різний рівень технічного оснащення, єдиний норматив рентабельності не буде об'єктивною основою розподілу прибутку.

На думку вченого економіста Рябчика О.А. [9, с. 27], внутрішня розрахункова ціна – є лімітом витрат на виробництво одиниці продукції, оскільки стимулює необхідні для виробництва прямі і накладні витрати й обумовлює економічні можливості для забезпечення розширеного відтворення.

За цією методикою модель внутрішньої ціни має вигляд:

$$C = (C + Y + O_a + O_m) \times K_d \quad (5)$$

де  $C$  – матеріальні витрати;

$Y$  – витрати на оплату праці, доплати і премії;

$O_a$  – витрати на організацію та управління підрозділом;

$O_m$  – витрати на організацію та управління підприємством в цілому;

$K_d$  – коефіцієнт доходності, який визначається діленням суми фактично одержаного доходу підприємства ( $ЧД$ ) на собівартість всіх видів продукції, робіт та послуг підприємства ( $ВП$ ):

$$K_d = \frac{ЧД}{ВП} + 1 \quad (6)$$

Коефіцієнт доходності за методикою Рябчика О.А. “відображає ту величину чистого доходу, яку одержить колектив підрозділу на кожну гривню витрат... Він зумовлює рівновигідність праці у всіх госпрозрахункових підрозділах”. Як бачимо, пропозиція Рябчика О.А. передбачає повну

децентралізацію чистого доходу підприємства, передачу його підрозділам.

Цей метод має ті ж недоліки, що і попередній, припущення що витрати у всіх підрозділах є рівновигідними не завжди відповідає дійсності, крім того, такий підхід не буде стимулювати колективи підрозділів до зниження витрат, буде гальмувати процес впровадження нової передової техніки, підрозділам підприємства буде вигідно працювати за застарілими нормами витрат.

Вчені-економісти Грещак М.Г. та Волков О.І. пропонують наступну методикою визначення внутрішніх цін [5, с. 54; 10]:

$$C_{vj} = C_{aj} + C_{dj} \times q_{pn} \quad (7)$$

де  $C_{vj}$  – внутрішня ціна  $j$ -го виробу (виду робіт, послуг)  $i$ -го підрозділу;

$C_{aj}$  – база ціни (витрати виробництва);

$C_{dj}$  – додані витрати на виробництво  $j$ -го виробу (виду робіт, послуг)  $i$ -го підрозділу;

$q_{pn}$  – коефіцієнт розподілу прибутку, який доводиться до всіх підрозділів у вигляді єдиної норми рентабельності.

Коефіцієнт розподілу прибутку визначається за наступною формулою:

$$q_{pn} = \frac{\Pi_p}{\sum_{i=1}^n C_{di}} \quad (8)$$

де  $\Pi_p$  – частина прибутку підприємства, яка підлягає розподілу між його структурними підрозділами;

$C_{di}$  – додані витрати  $i$ -го підрозділу;

$n$  – кількість підрозділів підприємства, між якими розподіляється прибуток.

Додані витрати виробництва – це всі поточні витрати виробництва в підрозділі, для якого встановлюється розрахункова ціна на виріб, за виключенням вартості покупних матеріалів, ресурсів і вартості напівфабрикатів, отриманих за внутрішньозаводськими кооперованими поставками від інших підрозділів підприємства:

$$C_{dj} = \frac{K_{vj} - M_{jj} - \sum_j \Pi_j k_j \times C_{vj} k_j}{\Pi_{jj}} \quad (9)$$

де  $K_{vj}$  – кошторис витрат на виробництво  $j$ -го виробу  $i$ -м підрозділом (кошторис витрат на проведення  $j$ -го виду робіт, надання послуг);

$M_{ji}$  – вартість покупних матеріалів і ресурсів в собівартості  $j$ -го виду продукції (робіт, послуг)  $i$ -го підрозділу;

$P_{jk_i}$  – обсяг кооперованих поставок комплектів для  $j$ -го виробу  $k$ -м підрозділом за технологічним ланцюгом основного виробництва;

$C_{vj}k_i$  – планово-розрахункова ціна комплекту для  $j$ -го виробу, отриманого від  $k$ -го підрозділу.

Вчені-економісти Саблук П.Т., Малік М.Й, Коваленко Ю.С. [11] пропонують наступні варіанти внутрішньої ціни:

1. Внутрішня ціна, що дорівнює нормативній собівартості одиниці продукції:

$$C_v = HC = MЗ + ОП + О + С + Н, \quad (10)$$

де  $C_v$  – внутрішня ціна;

$HC$  – нормативна собівартість;

$MЗ$  – матеріальні витрати;

$ОП$  – оплата праці;

$О$  – орендна плата;

$С$  – страхові платежі;

$Н$  – накладні витрати.

У цьому випадку прибуток підрозділу становитиме:  $\Pi_n = K \times C_v - MЗ - С - Н - О$

$$\Pi_n = K \times C_v - MЗ - С - Н - О, \quad (11)$$

де  $K$  – кількість виготовленої продукції у натуральному вираженні;

2. На рівні фактично одержаних за попередні три роки витрат на одиницю продукції і нормативної собівартості:

$$C_v = HC + \left( \frac{HC + \Phi C}{2} - HC \right), \quad (12)$$

де  $\Phi C$  – фактична собівартість за попередні три роки;

3. На рівні фактичних витрат, перспективної собівартості і 70% суми економії матеріальних витрат:

$$C_v = PC + (HC - PC) \times 0,7, \quad (13)$$

де  $PC$  – перспективна собівартість.

Проаналізувавши наведені вище методи встановлення ціни, можна зробити наступні висновки:

1. Всі наведені методи встановлення внутрішньої ціни базуються на витратах (нормативних, фактичних) і не враховують ринкові ціни на продукцію підрозділу,

оскільки, більшість з них була запропонована при впровадженні внутрішнього господарського розрахунку за часів командно-адміністративної системи управління економікою країни.

2. Визначення частки прибутку в структурі внутрішньої ціни базується на припущенні, що витрати всіх підрозділів є рівно рентабельними і не враховують специфіки діяльності (рентабельність їх продукції, робіт, послуг), технічного та організаційного рівнів підрозділів.

На нашу думку, такі методи встановлення внутрішніх цін будуть обмежувати можливість їх використання як засобу оцінки діяльності підрозділів, не будуть створювати належні стимули для розвитку виробництва та підвищення технічного та організаційного рівня підрозділів, будуть стримувати розвиток внутрішнього підприємництва, що на разі знизить ефективність всієї системи внутрішніх цін.

– Внутрішні ціни повинні відповідати наступним вимогам:

– сприяти досягненню підприємством намічених цілей і забезпечувати гармонійне сполучення цілей підрозділів із загальними цілями організації;

– сприяти збереженню автономності, яка дозволяє керівникам як підрозділів, що продають, так і підрозділів, що купують, управляти ними на децентралізованій основі;

– давати можливість спрямовувати прибутки туди, де вони знайдуть найкраще застосування;

– сприяти кооперації між структурними підрозділами;

– давати можливість порівнювати у вартісній формі планові і фактичні витрати і результати виробництва структурних підрозділів;

– компенсувати виробничі витрати структурного підрозділу;

– виключити вплив зовнішньоекономічних чинників, які не залежать від діяльності структурного підрозділу (закупівельні ціни, зміни структури валової продукції), на вартісні кінцеві показники його роботи;

- включати матеріальне стимулювання і відповідальність структурних підрозділів;
- відповідати вимогам чинного законодавства.

Якщо система внутрішніх цін не відповідає наведеним вище вимогам, тоді ця система не може бути ефективною, а вся робота по її впровадженню втрачає всякий сенс.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Виходячи з вище викладеного, на сьогоднішньому етапі розвитку внутрішньоекономічних відносин на вітчизняних підприємствах необхідна така система внутрішніх цін, яка б відповідала наступним вимогам:

1. Дозволяла використовувати внутрішні ціни як засіб об'єктивної оцінки ефективності діяльності підрозділу;
2. Забезпечувала вплив внутрішніх цін на всі підсистеми мотиваційного механізму: високоякісної продуктивної праці, технічного розвитку, внутрішнього підприємництва;
3. Давала можливість використовувати диференційовані внутрішні ціни за встановленими для підрозділу показниками;
4. Забезпечувала справедливий розподіл прибутку підприємства, задовольняючи інтереси всіх учасників виробництва: власників, менеджерів, працівників і держави;
5. Давала можливість використовувати внутрішні ціни як засіб виявлення виробничих резервів, а також "вузьких" місць;
6. Забезпечувала зв'язок внутрішніх цін з ринковими.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Коваленко Ю.С. Матеріальне стимулювання підрозділів радгоспів як розрахункове регулювання їх доходів // Економіка і організація сільського господарства. Випуск 42. Удосконалення внутрішньогосподарського розрахунку в сільськогосподарських підприємствах. – К., 1974. – С. 45 – 49.
2. Вітовський М.П. Про деякі результати та шляхи дальшого розширення досліджень госпрозрахунку в сільськогосподарських підприємствах // Економіка і організація сільського господарства. Випуск 42.

Удосконалення внутрішньогосподарського розрахунку в сільськогосподарських підприємствах. – К., 1974. – С. 36 – 40.

3. Тонкович В.С. Удосконалення внутрішньогосподарського розрахунку в колгоспах і радгоспах Білоруської РСР // Економіка і організація сільського господарства. Випуск 42. Удосконалення внутрішньогосподарського розрахунку в сільськогосподарських підприємствах. – К., 1974. – С. 98 – 104.

4. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала: В 2-х т. – М.: МНИИПУ, 1997. – Т. 1. – 768 с.

5. Грещак М.Г. Внутрішній економічний механізм підприємства: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2001. – 228 с.

6. Павлов В.І., Кривов'язюк І.В. Економічний механізм функціонування підприємства. – Л.: 1997., – 214 с.

7. Экономика предприятия /под ред. О.И. Волкова. – М.:ИНФРА-М, 1999. – 416 с.

8. Русаков Г.К. Формы поощрения при внутрихозяйственном расчете. – М.: Колос, 1976. – 80 с.

9. Рябчик О.А. Развитие внутрішньогосподарських товарно-грошових і госпрозрахункових відносин в аграрному секторі економіки (теоретично-методичні і прикладні аспекти). Автореферат. – К., 1994. – 49 с.

10. Цены и ценообразование: Учебник для вузов. / Под ред. И.К. Салимжанова. – М.: Финстатинформ, 1999. – 304 с.

11. Саблук П.Т., Малік М.Й., Коваленко Ю.С. Внутрішньогосподарські організаційно-економічні механізми забезпечення прибутковості сільськогосподарських підприємств. – К.: ІАС УААН, 2003. – 205 с.

БУЖИМСЬКА Катерина Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- внутрішній економічний механізм підприємств;
- трансфертне ціноутворення