

4.5 СКЛАДОВІ ПОКАЗНИКИ ІНТЕГРАЛЬНОЇ ОЦІНКИ РІВНЯ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ефективне використання персоналу – застава успішної діяльності підприємства, гарантія досягнення виробничої мети і задоволення особових інтересів працівників.

Тому одним з шляхів підвищення ефективності функціонування підприємств є поліпшення використання трудових ресурсів підприємств. Для цього необхідна розробка інтегральної оцінки використання персоналу промислових підприємств.

Як показав аналіз наукової літератури, визначенню саме рівня використання персоналу підприємств не приділено ніякої уваги. Це, по-перше. По-друге, відсутнє визначення самого поняття використання персоналу підприємств. Слід відмітити, що це визначення, на наш погляд, слід відрізнити залежно від рівня дослідження: підприємство, галузь, економіка, народне господарство в цілому. Від обраного рівня дослідження залежатиме і методика розрахунку, і рівень самого інтегрального показника оцінки рівня використання персоналу. Зупинимося на визначенні інтегрального показника оцінки рівня використання персоналу на рівні окремого підприємства.

Аналіз наукової літератури показує наявність великої кількості методик оцінки персоналу підприємства, причому ці методики оцінюють різні аспекти, пов'язані з персоналом. Проте, Є.В. Маслов в своїй роботі висловлює точку зору щодо не просто відсутності єдиної універсальної методики оцінки кадрів, але і взагалі неможливості її існування як такої [1]. Слід також відзначити, що деякі наукові розробки останніх років присвячені комплексній оцінці, але, переважно, управлінського персоналу підприємств. Так, О.М. Рудницька пропонує інтегральний показник для оцінки продуктивності управлінського персоналу [2]. Комплексній оцінці трудової діяльності персоналу управління промислових підприємств присвячена робота А.Г. Невалова [3]. Дослідження ж з приводу розробки комплексної оцінки рівня використання персоналу підприємства взагалі в економічній літературі відсутні.

Результатом оцінки використання персоналу підприємств повинні стати рекомендації щодо проведення організаційних заходів, спрямованих на поліпшення організаційної структури підприємства, підвищення загальноосвітнього, професійного, кваліфікаційного, культурного рівня працівників з метою більш ефективного використання їх трудових здібностей, а також для вирішення завдань і досягнення мети, поставленої перед промисловим підприємством взагалі.

У багатьох наукових роботах вітчизняних і закордонних авторів, які було присвячені вивченню персоналу підприємств, приділялася увага оцінці персоналу, оцінці якості роботи, оцінці продуктивності роботи. Нам для подальшого дослідження потрібно вибрати критерії, відповідно до яких ми проводитимемо оцінку рівня використання персоналу підприємств. Це потрібно для того, щоб не

звести наше дослідження до визначення, наприклад, тільки рівня продуктивності праці.

На наш погляд, можливість розробки інтегрального показника визначення рівня використання персоналу підприємства все ж таки існує. Необхідно тільки визначитися з набором показників, на яких базуватиметься розрахунок такого інтегрального показника. Потрібно також визначити ті чинники, які впливають на рівні окремих показників і на інтегральний показник рівня використання персоналу підприємства взагалі (табл. 1).

Таблиця 1

Чинники, що впливають на рівень використання персоналу підприємства

Зовнішні	Внутрішні
Специфіка сформованої структури ринку праці	Наявна кадрова політика на підприємстві або її відсутність
Державна кадрова політика	Існуюча система матеріального стимулювання працівників
Сформована законодавча система	Стан підприємства в цілому

Унаслідок безперервного розвитку підприємства як динамічної системи інтегральний показник потрібно розраховувати в середньому за період, а потім проводити аналіз даного показника в динаміці за різні періоди часу.

Оскільки інтегральний показник оцінки рівня використання персоналу – показник синтетичний, такий, що відображає вплив різних чинників, він не може мати одиниці вимірювання.

Припустимо, що чинники, які впливають на рівень використання персоналу підприємства, незначним чином впливають один на одного, тому наш показник ми змодельємо за адитивним типом. Оскільки різні складові моделі по-різному впливають на інтегральний показник використання персоналу підприємств, буде справедливо, на наш погляд, проранжувати ступінь їх впливу на результативний показник шляхом привласнення відповідного вагового коефіцієнта. Сума цих коефіцієнтів повинна дорівнювати 1.

У якості математико-статистичної основи можуть бути використані різні моделі задля розрахунку інтегрального показника рівня використання персоналу підприємства (I_k). Наприклад, може бути застосована така модель:

$$I_k = \sum_{i=1}^n \left(r_i \frac{(x_{\max} - x_{ij})}{(x_{\max} - x_{\min})} \right) + \sum_{j=1}^m \left(r_j \frac{(x_{ij} - x_{\min})}{(x_{\max} - x_{\min})} \right), \quad (1)$$

де n – кількість показників, які позитивно впливають на результативну ознаку;

m – кількість показників, які негативно впливають на результативну ознаку;

x_{\max} – максимальне значення певного показника за певний період по досліджуваних підприємствах;

x_{\min} – мінімальне значення певного показника за певний період по досліджуваних підприємствах.

Модель інтегрального показника, на наш погляд, може бути представлена і іншою формулою [4]:

$$I_k = \sum_{i=1}^n r_i \frac{x_i}{x_{\max}}, \quad (2)$$

- де n – загальна кількість показників, які впливають на результативну ознаку;
 r_i – ваговий коефіцієнт i -го показника, що показує рівень його значущості в загальному підсумку ($\sum r_i = 1$);
 x_i – значення i -го показника за певний період по досліджуваних підприємствах.

Головними показниками інших складових організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємств є: продуктивність праці одного працівника; прибутковість праці одного робітника; преміювання у середньому на одного робітника. У групу цих показників, на наш погляд, слід включити також показники фондоозброєності одного робітника, технічної озброєності одного робітника, капіталоозброєності одного робітника (за основним капіталом та за сукупним капіталом).

Узагальнюючою формою розрахунку інтегрального показника використання персоналу промислового підприємства постає формула методу простої середньої арифметичної [4]:

$$I_k = \frac{\sum_{i=1}^n K_i}{n} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{B_i}{B_{\text{ст } i}}}{n}, \quad (3)$$

- де I_k – інтегральний показник використання персоналу k -го підприємства;
 K_i – локальні показники (коефіцієнти) використання персоналу підприємства;
 n – кількість локальних показників;
 B_i – рівень показника використання персоналу, що склався на k -му підприємстві;
 $B_{\text{ст } i}$ – рівень показника використання персоналу, що склався у тій сфері, яка прийнята у якості стандарту задля порівняння для показників підприємства (середньогалузевий рівень в Україні, середньогалузевий рівень у високорозвиненій країні і т. ін.).

Слід відзначити, що об'єктивно кількість локальних показників буде залежати від інформації, необхідної для розрахунків рівнів локальних показників, головним чином, рівнів стандартизованих показників.

Інтегральний показник використання персоналу буде повністю інформативним для кожного окремо взятого підприємства. У випадку, коли він нижче одиниці, використання персоналу оцінюється негативно, а у випадку, коли він вище одиниці – позитивно. Можна також стверджувати, що окремі промислові підприємства м. Одеси і інших регіонів України в залежності від стандартизованої бази порівняння будуть мати не тільки негативні, але і позитивні оцінки. Останнє

може складатись, якщо порівнювати показники підприємства з середніми по галузі промисловості України рівнями.

На наш погляд, оскільки інтегральний показник рівня використання персоналу підприємства є синтетичним показником, його рівень залежний від багатьох показників, наприклад, таких як:

1. Показник ресурсовіддачі трудових ресурсів (продуктивність праці).
2. Середня заробітна плата одного працівника як вираження вартості робочої сили.
3. Рівень використання робочого часу.
4. Фондоозброєність одного працівника.

1) Показник ресурсовіддачі трудових ресурсів може бути розрахованим як відношення обсягу продукції у вартісному виразі за певний період до загального фонду заробітної плати підприємства за той же період або до середньорічної чисельності персоналу підприємства.

Показником ресурсовіддачі трудових ресурсів, тобто відношення обсягу продукції у вартісному виразі за певний період до середньорічної чисельності персоналу підприємства, є насамперед продуктивності праці, зокрема, виробіток, який визначається як відношення обсягу товарної (валової, реалізованої, чистої) продукції у вартісному виразі за певний період до середньорічної чисельності персоналу підприємства.

Для використання у розрахунку інтегрального показника використання персоналу підприємств потрібно показник продуктивності праці (або якісь схожий на нього) співвіднести з аналогічним показником на рівні промисловості або економіки країни або окремого регіону.

2) Вартість робочої сили можливо розглядати як з погляду працівника, тобто в еквіваленті суми тих коштів, які необхідні працівникові для нормальної життєдіяльності, або з погляду працедавця (витрати роботодавця на утримання робочої сили).

Співвідношення середньою заробітною платою на підприємстві за певний період з вартістю робочої сили (чи прожитковим мінімумом; витратами за місяць на душу працюючого населення або просто на душу населення; середньою заробітною платнею по промисловості або взагалі середньою заробітною платнею по економіці) може бути складовою частиною інтегрального показника використання персоналу підприємств.

3) Коефіцієнт використання робочого часу – відношення фактично відпрацьованої кількості людино-годин (днів, змін) до номінального фонду робочого часу в годинах, днях, змінах.

Співвідношення коефіцієнту використання робочого часу за відповідний період на підприємстві з відповідним показником по промисловості або взагалі по економіці також може бути використаним у якості складової інтегрального показника використання персоналу підприємств.

4) Фондоозброєність одного працівника може бути розрахована як відношення середньорічної вартості основних засобів підприємства.

В якості складового елемента інтегрального показника можемо використовувати співвідношення фондоозброєність одного працівника

підприємства до фондоозброєності одного працівника промисловості або країни взагалі, або до фондоозброєності одного працівника промисловості окремого регіону.

Розглянемо більш детально основні складові запропонованого нами інтегрального показника використання персоналу підприємств.

Показнику як продуктивності взагалі, так і продуктивності праці зокрема науковцями завжди приділялось багато уваги. Так проблемам визначення та розрахунку продуктивності праці присвячені роботи як вітчизняних, так і закордонних науковців протягом багатьох років [5–37].

Наприклад, у роботах [35–37] надані визначення обох понять та визначено місце продуктивності праці у системі показників ефективності діяльності підприємства.

Багато інших робіт присвячено як визначенню поняття продуктивності праці, методикам розрахунку показників продуктивності праці на різних рівнях дослідження, так і чинникам, які впливають на рівень продуктивності праці [5–34]. Слід зауважити, що деякі роботи присвячені продуктивності праці у окремих галузях промисловості [7; 18; 19; 23; 24; 27], також у будівництві [28]. Однак, більшість сучасних досліджень продуктивності праці присвячені вивченню продуктивності праці у сільському господарстві [13; 16; 17; 20; 21; 29; 32]. Це пов'язано з тим, що на сьогоднішній день існує багато підходів та методик щодо визначення та розрахунку продуктивності праці як у народному господарстві взагалі, так і у промисловості зокрема [35], а також визначення складових показника продуктивності праці [37].

Що ж стосується сільського господарства, то, на думку сучасних вчених, більш менш точно можна визначити обсяг продукції саме сільськогосподарських підприємств, уникаючи подвійних рахунків (хоча і тут є певні труднощі), на відміну від промислових підприємств, де у вартісних показниках виміру обсягів продукції іноді значна частина минулої праці, що саме і ускладнює підходи до вимірювання обсягів продукції та подальші розрахунки показників продуктивності праці.

Деякі науковці, наприклад Т.І. Грінка, пропонують при розрахунках продуктивності праці використовувати «...відносні показники, що характеризують зміни продуктивності праці у даному періоді в порівнянні з іншими, прийнятими за базовий [19].

У своїх роботах А. Ревенко [33; 34] наводить аналіз методик розрахунку показника продуктивності праці за часів Роднянського Союзу та у сучасності, зокрема, у розвинених країнах, надає їх порівняльну характеристику, відзначає певні переваги та недоліки. Він вказує навіть на суперечливість методик, які наведені в офіційних документах у нашій країні.

Хоча А. Ревенко [33] наголошує на тому, що показник продуктивності праці сьогодні є несправедливо «забутим», однак наказом Міністерства економіки України № 916 від 26.12.2008 р. затверджені «Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності» [38].

За цими методичними рекомендаціями «Продуктивність праці за видами економічної діяльності пропонуємо обраховувати за ВДВ (валова додана вартість – прим. авт.) у чисельнику та кількістю зайнятих у знаменнику» [38].

Однак, на сьогоднішній день існує проблема з висвітленням деяких показників діяльності підприємства, наприклад, у статистичні звітності. Держкомстат України вимагає підприємства звітувати тільки відносно реалізованої продукції на підприємстві. Це обґрунтовується тим, що в умовах ринкової економіки виготовлена підприємствами продукція стає суспільно необхідною тільки після її продажу на ринку, тобто саме на ринку проявляється суспільна потреба у продукції. Виготовлена продукція ще не є суспільно необхідною, ця її риса виявляється тільки після її купівлі споживачем для використання за призначенням.

Саме цим, напевно, обґрунтовано те, що згідно з Методикою розрахунку інтегрального індексу виробництва (враховуючи індекси промислової та будівельної продукції), яка була затверджена Наказом Державного комітету статистики України № 224 від 02.08.2005, «індекс продуктивності праці – співвідношення обсягів реалізованої продукції в розрахунку на одного працюючого за порівнювані періоди» [39]. Однак, на нашу думку, такий підхід до визначення продуктивності праці є не зовсім вірним, тому що між вартісними показниками вимірювання обсягів продукції, такими як валова, товарна та реалізована продукції, існують певні відмінності. Про це йдеться мова у роботі А.В. Калини [37].

На наш погляд, найбільш доцільним при розрахунку рівня продуктивності праці на рівні підприємства було б використання показника товарної продукції у порівнянних цінах. Хоча, наприклад, використання для визначення рівня продуктивності праці показника чистої продукції або, згідно Тимчасовим методичним рекомендаціям розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності [38], показника валової доданої вартості, за нашим розумінням, є суперечливим. Ми згодні з тим, що саме цей показник більш реально відображає знов створену вартість саме на даному окремому підприємстві та не враховує витрат минулої праці, тобто витрат праці на виробництво складових даної продукції, які були вже здійснені у минулому на інших підприємства або підприємстві. Однак без цих складових елементів знов створена на підприємстві нова споживча вартість не була б тією продукцією, яка тільки цілком і може задовольняти відповідні потреби споживача саме у цієї продукції.

Таким чином, з точки зору єдності у продукції минулої та живої праці, слід відмітити, що показник реалізованої продукції, на відміну від показника товарної продукції, містить у собі вартість залишків на складах підприємства готової продукції, яка була виготовлена у минулому періоді. Тобто, з точки зору періоду виготовлення цих залишків продукції на складах підприємства та періоду, за який розраховується показник продуктивності праці, існують очевидні розбіжності.

Однак, оскільки на сьогоднішній день, як вже відмічалось раніше, згідно з офіційно прийнятою «Методикою розрахунку інтегрального індексу виробництва» [39] для розрахунку індексу продуктивності праці запропоновано

використання обсягів реалізованої продукції в розрахунку на одного працюючого за порівнювані періоди, тому у якості показника, якій умовно відповідає показнику продуктивності праці на підприємстві, ми будемо використовувати показник реалізованої продукції на одного працівника підприємства в середньому за рік у тис. грн.

Ще однією причиною використання саме такого показника у якості вимірювача продуктивності праці на підприємстві є те, що згідно вимогам офіційних органів статистики у звітах вказується саме показник реалізованої продукції. З метою запобігання плутанини у визначеннях загальновідомих показників, яким є і показник продуктивності праці, та виникненню непорозумінь у якості показника, якій деяким чином характеризує рівень продуктивності праці на підприємстві, ми будемо використовувати саме такий показник.

Таким чином, першою складовою інтегрального показника використання персоналу підприємств є коефіцієнт, якій розраховується як співвідношення обсягу реалізованої продукції, робіт, послуг (без ПДВ, акцизу) на одного працівника підприємства в середньому за рік, тис. грн./особу до обсягу реалізованої продукції, робіт, послуг на одного найманого працівника по промисловості в середньому за рік, тис. грн./особу.

$$K_1 = \frac{\text{Обсяг реалізованої продукції, робіт, послуг (без ПДВ, акцизу) на одного працівника підприємства в середньому за рік}}{\text{Обсяг реалізованої продукції, робіт, послуг на одного найманого працівника по промисловості в середньому за рік}} \quad (4)$$

Оскільки показник продуктивності праці на підприємстві, зокрема, виробіток, є показником, якій безпосередньо характеризує ефективність використання персоналу підприємств, його використання як складової при розрахунку інтегрального показника продуктивності праці є природнім і закономірним.

Дослідженню вартості робочої сили присвячено багато наукових праць вітчизняних і закордонних вчених-економістів. Вартість робочої сили – складна економічна категорія, що була ведена в оборот у 50-ті роки XIX сторіччя поряд з категорією «робоча сила», під якою К. Маркс розумів здатність до праці, тобто «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини» [40]. Ці економічні категорії розглядали також А. Смит, Д. Рикардо. К. Маркс під вартістю робочої сили мав на увазі вартість її відтворення: «Вартість робочої сили визначається вартістю звично необхідних життєвих засобів середнього робітника» [40].

На сьогоднішній день у міжнародній практиці існує і сучасне визначення даної категорії. Згідно з резолюцією, прийнятою Міжнародною конференцією зі

статистики праці (червень 1985 р.), вартість робочої сили – це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили [41].

Тобто, як бачимо, визначення поняття «вартість робочої сили» К. Марксом та сучасне відрізняються одне від одного точками зору: К. Марксом розглядав поняття «вартість робочої сили» з точки зору працівника, а сучасне трактування цього поняття у міжнародні та вітчизняні практики відбувається з точки зору роботодавця, наймача робочої сили. Відповідно до різних точок зору визначення даного поняття, на нашу думку, відрізняються вони і за змістом.

Наприклад, сучасний український вчений-економіст А. Колот взагалі розглядає у своїх дослідженнях поняття не «вартість робочої сили», а «вартість послуг робочої сили» [42]. Він пропонує у своїй роботі розглядати вартість послуг робочої сили як з боку роботодавця (користувача цих послуг), якій витрачає певну суму коштів на використання послуг робочої сили з метою отримати бажаний результат, та з боку працівників як носіїв специфічної здатності до надання послуг з праці, яка повинна відтворюватися за рахунок оплати вартості цих послуг роботодавцем. Він вважає, «...що витратність і результативність – обов'язкові складові визначення вартості послуг робочої сили. Їх постійна присутність у формуванні параметрів цього показника впливає з двох об'єктивних обставин: необхідності забезпечення за будь-яких умов відтворення робочої сили хоча б на рівні фізичного виживання й об'єктивної потреби мати конкретні результати діяльності, а отже джерело покриття витрат на робочу силу» [42].

Російський вчений-економіст Р. Коротков пропонує розглядати вартість робочої сили як суму двох складових – відтворювальної і якісної (чи кваліфікаційної), оскільки в цьому випадку можна врахувати розходження робочої сили за рівнями здібностей, професійно-кваліфікаційної підготовки і т.п. [43]. Тобто, він розглядає вартість робочої сили тільки з точки зору працівників як носіїв специфічної здатності до праці. Він пише, що «відтворювальна складова включає у себе всі витрати на її (робочої сили – прим. авт.) відтворення: на фізичне (харчування, житло, одяг і т.п.) та морально-психічні (відпочинок, спорт, розваги і т.п.) відтворення працівника та його сім'ї; на підтримку необхідного культурного рівня життя, причому з врахуванням географічних, кліматичних та історичних факторів даної середовища. На практиці ця складова вартості робочої сили є базою для розрахунку прожиткового мінімуму та достатньо ретельно вивчена вченими» [43]. В своїй роботі він більш детально розглядає визначення вартості кваліфікаційної складової вартості робочої сили.

Різноманітні підходи до визначення вартості робочої сили розглянуті в працях вітчизняних вчених А. Бугуцького, Ю. Бугуцького [44], Н. Павловської, Н. Анішиної [45].

А. Бугуцький та Ю. Бугуцький в своїй роботі розглядають визначення вартості робочої сили у відповідності до національної методики визначення дійсної вартості робочої сили, в основу якої покладено міжнародну стандартну класифікацію [44]. Вони приводять дані вибіркового дослідження з визначення вартості робочої сили та її динаміки за 1995–1997 рр. На нашу думку, недоліком використання методики є нерегулярність проведення досліджень вартості робочої

органами Державної статистики, а також те, що дослідження проводять за обмеженою кількістю підприємств.

Н. Павловська та Н. Анішина у своїй роботі [45] надають порівняльну характеристику міжнародної стандартної класифікації витрат на робочу силу та національної класифікації витрат на робочу силу. Виходячи з цього дослідження ми зробили висновок про високу трудомісткість проведення дослідження вартості робочої сили на кожному окремому підприємстві, оскільки дані для визначення вартості робочої сили потрібно вибирати з багатьох форм статистичної звітності. На жаль, на сьогоднішній день ці данні неможливо отримати згідно зі статтею 21 Закону України «Про державну статистику» [46].

Ми згодні із А. Колотом, Р. Коротковим, А. Бугуцьким та Ю. Бугуцьким, Н. Павловською та Н. Анішиною, що вартість робочої сили та заробітна плата, яку отримують працівники за свою працю, – це різні поняття. Однак, слід відзначити, що на сьогоднішній день більшість витрат, які подані в класифікації витрат на робочу силу в «Інструкції по визначенню вартості робочої сили» [41], або фактично на більшості підприємствах не виплачуються працівникам (витрати підприємств на оплату житла працівників; витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників; витрати на професійне навчання), або виплачуються державі у вигляді податків та зборів (витрати на утримання громадських служб; витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп; податки, що відносяться до витрат на робочу силу). Таким чином харчування на роботі, оплату за житло, проїзд на роботу в суспільному транспорті працівники змушені сплачувати із суми своєї заробітної плати, не кажучи вже про оплату професійного навчання, оплату підвищення кваліфікації. Тому, з точки зору працівника, саме заробітна плата повинна забезпечувати відтворення не лише здатності до праці кожного працівника, але і відтворення поколінь, здатних працювати.

Оскільки заробітна плата в Україні не відбиває вартості робочої сили, а може бути лише приблизною основою для визначення вартості робочої сили (з точки зору працівника), то можна зробити висновок про те, що заробітна плата не виконує одну з основних своїх функцій – функцію з відтворення вартості такого специфічного ресурсу як робоча сила, тому що рівень середньої заробітної платні по Україні не дає змогу зайнятому населенню у повному обсязі відтворювати свою здатність до праці, не кажучи вже про те, що населення, яке має роботу, повинно матеріально забезпечувати також непрацездатних членів своїх сімей за рахунок тієї ж заробітної платні.

Динаміка рівня середньомісячної номінальної заробітної плати в економіці України у 1995–2008 рр. надана в табл. 2 (складена автором за даними Держкомстату України).

Дані табл. 2 підтверджують тенденцію заробітної плати до зростання, однак мова йде лише про номінальну заробітну платню, яка зростає у відповідності з інфляційними процесами в економіці.

Найбільш близьким до розуміння вартості робочої сили К. Марксом та мінімальним рівнем вартості робочої сили, на нашу думку, на сьогодні є прожитковий мінімум.

Рівень та динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати в економіці та по промисловості України за 1995–2008 рр.

Роки	Номінальна з/п, грн.		Відсотків до попереднього року		Відсотків до рівня 1995 р.	
	в економіці	по промисловості	в економіці	по промисловості	в економіці	по промисловості
1995	73	89	100	100	100	100
1996	126	153	172,6	171,9	172,6	171,9
1997	143	174	113,5	113,7	195,9	195,5
1998	153	184	107,0	105,7	209,6	206,7
1999	178	217	116,3	117,9	243,8	243,8
2000	230,13	302*	129,2	139,2	315,1	339,3
2001	311,08	406	135,2	134,4	426,0	456,2
2002	376,38	485	120,9	119,5	515,1	544,9
2003	462,27	591	122,9	121,9	632,9	664,0
2004	589,62	743	127,7	125,7	808,2	834,8
2005	806,19	967	136,7	130,1	1104,1	1086,5
2006	1041	1212	129,2	125,3	1426,0	1361,8
2007	1351	1554	129,8	128,2	1850,7	1746,1
2008	1806	2017	133,7	129,8	2474,0	2266,3

*Починаючи з 2000 року не враховані дані малих підприємств та громадян-підприємців

У Розділі I Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», ст. 1 подано визначення: «Прожитковий мінімум – вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості» [47].

У ст. 6 цього ж закону написано, що прожитковий мінімум є базовим державним соціальним стандартом, «на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти» [47].

Однак, в ст. 2 Закону України «Про прожитковий мінімум» № 966-XIV від 15.07.1999 р. йде мова про застосування прожиткового мінімуму при розрахунках, у тому числі, «розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги, допомоги сім'ям з дітьми, допомоги по безробіттю, а також стипендій та інших соціальних виплат...» [48]. Тому слід зробити висновок, що прожитковий мінімум у нашій країні використовується багато років лише у якості розрахункової величини, тому що, виходячи з величини прожиткового мінімуму встановлюється мінімальна заробітна плата в країні, нижче рівня якої не може бути найнижча заробітна плата працівників підприємств.

Виходячи з аналізу динаміки мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму можливо зробити висновок, що Уряд України протягом багатьох років навмисно встановлював рівень мінімальної заробітної плати нижчим за прожитковий мінімум, тим самим навмисно занижуючи вартість робочої сили в країні. Тільки з кінця 2009 р. заплановано зрівняння мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму (див. табл. 3, яка складена автором за даними Держкомстату України, а також з урахуванням основних положень українського законодавства з питань оплати праці).

Таблиця 3

Порівняння середньої місячної номінальної заробітної плати в економіці, по промисловості, мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму в Україні за 2000-2010 рр.

Роки	Номінальна з/п, грн.		Мінімальна заробітна плата, грн.	Прожитковий мінімум, грн.
	в економіці	по промисловості		
2000	230,13	302	74; 90; 118	287,63
2001	311,08	406	118	331,05
2002	376,38	485	140; 165	365
2003	462,27	591	185; 205	365
2004	589,62	743	205; 237	386,73
2005	806,19	967	262; 290; 310; 332	453
2006	1041	1212	350; 375; 400	483; 496; 505
2007	1351	1554	400; 420; 440; 460	525; 561; 568
2008	1806	2017	515; 525; 545; 605	647; 649; 669
2009	-	-	605; 625; 630; 650; 744	669; 744
2010	-	-	869; 884; 888; 907; 922	869; 884; 888; 907; 922

Таким чином, проаналізував дані табл. 3, можна дійти висновку, якщо навіть середня річна заробітна плата в економіці країни (яка, звісно, перевищує мінімальну) не виконує своїх основних функцій, то рівні державних соціальних гарантії на сьогоднішній день тим більш не відповідають реальній вартості робочої сили, тому що прожитковий мінімум як і мінімальну заробітну плату Уряд підвищує законодавчо.

Розмір мінімальної заробітної плати в Україні ні якою мірою не в змозі реально оцінити вартість робочої сили тому що ця соціальна гарантія виконує тільки так звану розрахункову функцію в народному господарстві, на базі якої проводяться деякі розрахунки, але ж ні якою мірою не в змозі ні реально відобразити вартість робочої сили в Україні, ні, тим більш, бути джерелом її відтворення.

Це ми розглянули ситуацію з вартістю робочої сили тільки усередині держави. Якщо ж порівняти рівень заробітної плати у нашій країні з рівнем заробітної плати в інших країнах, як розвинутих, так і країнах у минулому, так званого, соціалістичного табору, то висновки будуть не на користь ситуації у нашій країні.

Така ситуація з низькою вартістю вітчизняної робочої сили призводить до поглиблення, як відмічалось вище, вже існуючої негативної демографічної

ситуації в країні, до небажаних перекосів у розвитку як промисловості, так і всього народного господарства України взагалі. Як вже відмічалось, наслідками цього є відтік з країни досвідчених, кваліфікованих кадрів з досить високим рівнем освіти, відповідно неефективним використання державних коштів на підготовку фахівців, тому що, врешті решт, фахівці виїжджають працювати та жити за кордон та працюють на підвищення рівня добробуту інших країн, в той час як у нашій країні залишаються некваліфіковані, інертні працівники, що призводить до збільшення попиту на досвідчених, висококваліфікованих фахівців.

Зрозуміло, що низький рівень заробітних плат спонукає значну частину населення шукати роботу за межами України. І, за різними оцінками, 2,5–3 млн. осіб у середньому протягом шести місяців працюють за кордоном.

Сама по собі масштабна трудова міграція — досить поширене явище в бідних країнах, вона є важливою складовою процесу їхньої інтеграції в глобальні ринки, зокрема у ринок праці. Проте в Україні вплив трудової міграції на соціально-економічну і демографічну ситуацію багаторазово посилюється в зв'язку з відвертим прагненням більшості мігрантів, особливо тих, хто працює у країнах ЄС, залишитися в цих країнах назавжди.

А оскільки виїжджають переважно молоді, освічені, активні люди, їхнє неповернення завдає великої шкоди і демографічному, і освітньому, і трудовому потенціалу України. Достатньо відзначити, що перший всеукраїнський перепис населення (у 2001 р.), попри збільшення обсягів підготовки спеціалістів із вищою освітою майже в півтора рази, вперше за повоєнні роки зафіксував зниження їхньої питомої ваги в складі населення віком від 25 до 34 років. Отже, нехтування політикою оплати праці призводить до того, що багатомільйонні бюджетні витрати на вищу освіту реально спрямовуються на підтримку економік інших країн.

Забезпечуючи конкурентоспроможність шляхом уцінки, а не підвищення якості, роботодавці не докладають особливих зусиль для створення робочих місць, що потребують освіченого персоналу, а віддають перевагу некваліфікованим низькооплачуваним працівникам, зберігаючи стійкий попит на некваліфіковану робочу силу... Особливо великий попит на некваліфіковану робочу силу спостерігається в сільському господарстві, промисловості, торгівлі. Дешева робоча сила не стимулює підприємців до її економії шляхом упровадження сучасних технологій, до створення високоефективних робочих місць» [47].

«З часу набуття незалежності (1991–2008 рр.) Україну залишило 626 докторів наук. Облік кандидатів наук, які виїхали за кордон, ведеться українськими статистичними відомствами починаючи з 1996 р. Протягом останніх 13 років (1996–2008 рр.) 1212 вітчизняних кандидатів наук змінили країну проживання» [48].

В наслідок проведеного аналізу, зважаючи на існуючі складності та суперечності щодо визначення вартості робочої сили, для розрахунку інтегрального показника використання персоналу підприємств ми обрали середньомісячну заробітну плату працівників підприємств. Оскільки цей показник є вартісним, а інтегральний показник використання персоналу підприємств, як

відмічалось раніше, не має одиниці виміру, тому ми пропонуємо для розрахунку одного зі складових елементів інтегрального показника співвіднести середньомісячну заробітну плату працівників підприємств з середньомісячною заробітною платою працівників по промисловості або на рівні держави, або на рівні окремого регіону. Ми в розрахунках використовували середньомісячну заробітну плату працівників по промисловості на рівні держави.

Тобто, другою складовою інтегрального показника використання персоналу підприємств є коефіцієнт, якій розраховується як співвідношення середньої місячної заробітної плати одного працівника окремого підприємств за відповідний період (рік) до середньої місячної заробітної плати одного працівника по промисловості з той же період та розраховується за формулою:

$$K_2 = \frac{\text{Середня місячна заробітна плата одного працівника підприємства}}{\text{Середня місячна заробітна плата одного працівника по промисловості}} \quad (5)$$

Для того, щоб найкращим чином відбиватися на розмірі інтегрального показника, показник K_2 має бути більше одиниці та збільшуватися, наближатися до максимуму. Таке ситуація буде свідчить про те, що середній рівень заробітної плати на підприємстві вищий за рівень зарплати у промисловості. Якщо значення показника нижче одиниці, це свідчить про те, що і рівень зарплати на підприємстві нижчий за рівень зарплати в середньому у промисловості.

Фактично відпрацьований всіма працівниками час, на нашу думку, теж відбиває рівень використання персоналу на підприємстві. Тому ми пропонуємо використовувати коефіцієнт використання фонду робочого часу на підприємстві у розрахунках інтегрального показника використання персоналу підприємств.

Таким чином, третьою складовою інтегрального показника використання персоналу підприємств є коефіцієнт, якій розраховується як співвідношення коефіцієнта використання фонду робочого часу на підприємстві до коефіцієнта використання фонду робочого часу по промисловості за відповідний період за формулою:

$$K_3 = \frac{\text{Коефіцієнт використання фонду робочого часу на підприємстві}}{\text{Коефіцієнт використання фонду робочого часу по промисловості}} \quad (6)$$

Наступною складовою інтегрального показника використання персоналу підприємств може бути відношення фондоозброєності одного працівника підприємства до фондоозброєності одного працівника по промисловості:

$$K_4 = \frac{\text{Фондоозброєність одного працівника підприємства, тис. грн/особу}}{\text{Фондоозброєність одного працівника промисловості, тис. грн/особу}} \quad (7)$$

Фондоозброєність на рівні підприємства будемо розраховувати як відношення середньої річної вартості основних засобів підприємства до середньої кількості працівників підприємства, фондоозброєність на рівні промисловості – як відношення середньої річної вартості основних засобів по промисловості до середньої річної кількості найманих працівників у промисловості.

Нажаль, на сьогодні на підприємстві не розраховують показник середньої річної вартості основних виробничих фондів. У формах статистичної звітності підприємства, що стосуються основних засобів, є показник первісної вартості основних засобів та показник залишкової вартості основних засобів на кінець звітного року. На рівні промисловості у статистичній звітності є показник «Основні засоби промисловості (у фактичних цінах, на кінець року)». Вище вказані показники як на рівні підприємства, так і на рівні промисловості ми будемо використовувати для розрахунку середньорічної вартості основних засобів.

Деякі інші складові інтегрального показника використання персоналу підприємств, на нашу думку, можливо включати у його розрахунок тільки за певних умов. Наприклад, якщо розраховувати показник для порівняння рівнів використання персоналу двох підприємств, тоді у якості складових можуть бути використані співвідношення частки робітників з високою та середньою спеціальною освітою на досліджуваному підприємстві до такого ж показника по підприємству, з яким здійснюється порівняння; співвідношення часток робітників, які в останні п'ять років проходили підвищення кваліфікації або одержання другої професії, по двох підприємствах; співвідношення коефіцієнтів плинності кадрів по двох підприємствах; співвідношення коефіцієнтів змінності по двох підприємствах (за додатковою умовою однакової змінності роботи підприємств); співвідношення коефіцієнтів безпеки праці по двох підприємствах. Тобто, використання цих показників є можливим за умови проведення дослідження на рівні підприємств.

Так, застосування прибутковості праці одного робітника у якості складової інтегрального показника використання персоналу підприємств має деякі недоліки. По-перше, на підприємстві не завжди показник прибутку є об'єктивним, оскільки суми прибутку за бухгалтерським обліком та за податковим обліком відрізняються у зв'язку з відмінностями, які існують у нормативно-правових документах з бухгалтерського та податкового обліку на підприємстві щодо визначення суми прибутку. По-друге, за результатами діяльності підприємства можуть отримувати збитки. По-третє, виникають труднощі зі співвідношенням цього показника з аналогічним показником на рівні промисловості країни.

Щодо деяких інших показників, як вже було вказано раніше, вони не можуть бути використаними у якості складових інтегрального показника

використання персоналу підприємств тому що їх аналоги на рівні економіки країни держави органами державної статистичної звітності не розраховуються.

Список літературних джерел

1. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособ. / Под ред. П.В. Шапегова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭ и У, 2001. – 312 с.
2. Рудницька О.М. Менеджмент персоналу промислового підприємства / Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук. – Львів, 1999. – 20 с.
3. Невалов А.Г. Комплексна оцінка трудової діяльності персоналу управління промислових підприємств / Автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук. – Дніпропетровськ, 2000. – 20 с.
4. Цуркан С.М. Головні засади побудови організаційно-економічного механізму поліпшення використання персоналу промислових підприємств / Ефективність реструктурованих господарських систем: проблеми і фактори підвищення: Монографія // За заг. ред. док. екон. наук, професора В.І. Осипова – Одеса: Пальміра, 2008. – С.234-272.
5. Богиня Д.П. Производительность труда: фактор и резервы роста / Д.П. Богиня, В.Ф. Андриенко, В.П. Бабич. – К.: Издательство «Наукова думка», 1983. – 232 с.
6. Френкель А.А. Производительность труда: проблемы моделирования производительности труда / А.А. Френкель – М.: Экономика, 1984. – 175 с.
7. Тирпак И.В., Журавлева Л.Е. Повышение производительности труда в легкой промышленности / И.В. Тирпак, Л.Е. Журавлева – К.: Техніка, 1987. – 141 с.
8. Богиня Д.П. Резервы повышения производительности труда / Д.П. Богиня – К.: Знание, 1987. – 48 с.
9. Борщевский И.И., Трухов В.А. Производительность труда: методы анализа и прогнозирования / И.И. Борщевский, В.А. Трухов / Под ред. А.А. Ракова; АН БССР, Ин-т экономики. – Минск.: Наука и техника, 1988. – 141 с.
10. Мазур В.В. Производительность труда: проблемы и решения / В.В. Мазур. – Минск: Университет, 1989. – 152 с.
11. Выявление и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях (в объединениях): Метод. реком. – М.: Экономика, 1990. – 120 с.
12. Янковой А.Г. Резервы роста производительности труда в промышленности / А.Г. Янковой, В.Л. Ясинский, С.И. Воин – К.: Техніка, 1990. – 156 с.
13. Гавука І.С. Резерви підвищення продуктивності праці в молочному скотарстві колгоспів лісостепової зони Волинської області: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка» / Іван Степанович Гавука. – Львів, 1993. – 17 с.

14. Тарасевич Н.В. Економічний аналіз і прогнозування показника продуктивності праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.02 «Зайнятість та ринок праці»; 08.03.01 «Статистика» / Наталя Вадимівна Тарасевич. – Одеса, 1995. – 22 с.
15. Продуктивність праці у підприємницькій діяльності: Інструкт. матеріал / [Куценко Ю.Ю., Куценко О.П., Коломієць Ф.М. та ін.]. – К., 1996. – 68 с.
16. Бабенко А.Г. Управління підвищенням продуктивності праці в агропромисловому регіоні (на прикладі Донбасу): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економікою» / Анатолій Григорович Бабенко. – Донецьк, 1996. – 20 с.
17. Гончаренко Н.Г. Підвищення продуктивності праці в молочному скотарстві (на матеріалах підприємств та господарств Харківської області): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.07.02 «Економіка сільського господарства і АПК» / Наталія Григорівна Гончаренко. – Х., 1998. – 18 с.
18. Тонкопряд В.В. Оцінка та прогнозування використання резервів росту продуктивності праці (на прикладі підприємств автосільгоспмашинобудування України): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економікою» / Володимир Володимирович Тонкопряд. – Х., 1998. – 18 с.
19. Грінка Т.І. Показники виміру продуктивності праці в молочній промисловості / Тетяна Іванівна Грінка // Регіональні перспективи. – 2002. – № 1 (20). – С.78-80.
20. Мищишин Н.П. Шляхи підвищення продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Наталія Петрівна Мищишин. – К., 2002. – 20 с.
21. Пітель Н.Я. Підвищення продуктивності праці в сільському господарстві: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.07.02 «Економіка сільського господарства і АПК» / Ніна Якимівна Пітель. – К., 2002. – 22 с.
22. Дієсперов В. Фактори продуктивності праці / В. Дієсперов // Економіка АПК. – 2003. – № 12. – С.46-53.
23. Кравчук Н.В. Організаційно-економічний механізм управління продуктивністю праці на вугільних підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Надія Володимирівна Кравчук. – Донецьк, 2003. – 20 с.
24. Кривошей В.В. Економічний механізм підвищення продуктивності праці в підприємствах харчування: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.07.05 «Економіка торгівлі та послуг» / Вікторія Вікторівна Кривошей. – Х., 2003. – 19 с.
25. Масалаб Р.М. Використання показників продуктивності праці в управлінні господарською діяльністю підприємства: автореф. дис. на здобуття наук.

- ступеня канд. екон. наук: 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Раїса Миколаївна Масалаб. – Донецьк, 2003. – 20 с.
26. Цесарук В.О. Управління продуктивністю праці на промислових підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.01 «Демографія, економіка праці та соціальна політика» / Вікторія Олександрівна Цесарук. – Донецьк, 2003. – 19 с.
 27. Буряк В.Г. Методичні основи оцінки ефективності та продуктивності праці персоналу поштового зв'язку: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Валерій Григорович Буряк. – Одеса., 2006. – 20 с.
 28. Сkochиляс С.М. Аналіз продуктивності праці в будівництві і резерви її підвищення в умовах ринкових відносин (на матеріалі будівельно-монтажних організацій корпорації «Укрбуд»): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.06.04 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» / Світлана Мирославівна Сkochиляс. – Тернопіль, 1998. – 16 с.
 29. Дієсперов В. Продуктивності праці – критерій стану і спроможності господарства / В. Дієсперов // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С.41-45.
 30. Вітвіцький В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності праці / В. Вітвіцький // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С.29-33.
 31. Додонов О.В. Механізм регулювання продуктивності та оплати праці в умовах ресурсозбереження: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Олег Володимирович Додонов. – Донецьк, 2008. – 22 с.
 32. Панченко С.І. Продуктивність праці у сільськогосподарських підприємствах в умовах трансформаційних процесів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Сергій Іванович Панченко. – Луганськ, 2008. – 20 с.
 33. Ревенко А. Забута продуктивність праці / А. Ревенко // Дзеркало тижня. – 2008. – № 10 (689). – 15-21 березня. – С.7.
 34. Ревенко А. Продуктивність праці у сучасних умовах / А. Ревенко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С.32-37.
 35. Калина А.В. Менеджмент продуктивності: Навч. посіб./ А.В. Калина, С.П. Калініна, Н.Д. Лук'янченко. – К.: МАУП, 2004. – 232 с.
 36. Вітвіцький В.В. Системна теорія продуктивності / В.В. Вітвіцький // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 6. – С.55-61.
 37. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
 38. Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності затверджені наказом Міністерства економіки України №916 від 26.12.2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://search.ligazakon.ua/lldoc2.nsf/alldocWWW/7982B1B0BDE2F45DC225753F00538773!OpenDocument>.

39. Методика розрахунку інтегрального індексу виробництва (враховуючи індекси промислової та будівельної продукції), затверджена Наказом Державного комітету статистики України № 224 від 02.08.2005. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – // <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0224202-05>.
40. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 23. – 2-е изд. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. – 908 с.
41. Інструкція по визначенню вартості робочої сили (№ 131 від 29.05.1997 р., затверджена наказом Міністерства статистики України) // Офіційний Вісник України. – 1997. – № 28. – від 11.08.97.
42. Колот А. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 6. – С.14-19.
43. Коротков В. Стоимость рабочей силы (теория и оценка) / В. Коротков // Экономист (рос). – 2003. – № 6. – С.70-74.
44. Бугуцький А., Бугуцький Ю. Проблеми вартості робочої сили в галузях економіки України / А. Бугуцький, Ю. Бугуцький // Економіка України. – 1999. – № 2. – С.50-56.
45. Павловська Н., Анішина Н. Оцінка діючих методичних підходів до визначення вартості робочої сили / Н. Павловська, Н. Анішина // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 8. – С.8-13.
46. Закон України «Про державну статистику» № 2614-ХІІ від 17 вересня 1992 р. (із змінами) // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1992. – № 43. – Ст. 608.
47. Либанова Э. Кому выгодно дешевая рабочая сила? / Э. Либанова // Зеркало недели. – 2007. – № 16. – С.10.
48. Майданік І. Інтелектуальна міграція в Україні у контексті міжнародної наукової співпраці / І. Майданік. // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С.34-38.