

Літвінов О.С.

к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства
Одеський національний економічний університет

Сукач О.О.

аспірант кафедри економіки підприємства
Одеський національний економічний університет

АНАЛІЗ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ СТРУКТУРИ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ КАБЕЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

В умовах трансформаційної економіки питання підвищення ефективності витрат на оплату праці набувають все більшої актуальності. Ефективність праці та продуктивність праці, як економічні показники, залишаються поза увагою вітчизняних підприємств, які здебільшого орієнтуються на такі економічні показники виробничої діяльності як прибуток та рівень рентабельності. Ефективність праці не згадується ні в законодавчих актах, ні в програмах соціально-економічного спрямування.

Стабільним явищем для українських підприємств є неефективний розподіл витрат на оплату праці за його складовими: основною та додатковою заробітною платою та іншими заохочувальними та компенсаційними виплатами. В середньому по економіці України лише 62,5 % витрат приходить на виплату основної заробітної плати, а в промисловості – 61,07 %. Необхідно відзначити, що максимальне значення частки основного фонду оплати праці в розмірі 67-77 % належить текстильному виробництву, обробці деревини та виготовленню виробів з деревини, виробництву іншої неметалевої мінеральної продукції, виробництву машин та устаткування. Разом з тим, для добувної промисловості характерне мінімальне значення даного показника – 51,8 %. За даних умов знижується рівень трудової зацікавленості, продуктивності праці, кваліфікації працівників. Адже, як стверджує політика оплати праці західних країн, структура фонду заробітної плати є теоретично обґрунтованою при рівні основної заробітної плати у розмірі 80-85%.

Негативні економічні реалії доцільно компенсувати значним розміром соціальних виплат у структурі витрат на оплату праці (не підкріплених результатами діяльності): заробітна плата – 68,6 %, соціальні виплати – 28,7 % та інші виплати – 2,7 %. Для порівняння, у Великобританії, Данії, Словенії на заробітну плату приходить 82-85 %, а соціальні виплати складають менше 15 %. В розвинених країнах годинна оплата праці в середньому на одного працівника становить 20-40 євро/годину. Це в десятки разів перевищує годинну оплату праці середньостатистичного українського працівника [1].

Розгортання наукової дискусії над проблемою структури фонду заробітної праці та її впливу на показники ефективності праці викликано різноманітністю форм та систем оплати праці, які використовуються на підприємстві. Різносторонність поглядів потребує деталізації організації оплати праці. Як відомо, на українських підприємствах найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати – відрядну й погодинну. Саме відрядна форма заробітної плати є прямим відображенням залежності доходу працівника від його трудового внеску. За таких умов забезпечується зростання мотивації до підвищення продуктивності праці. У даному випадку можна стверджувати про необхідність підвищення ефективності витрат на оплату праці за рахунок зростання частки основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці.

Нами досліджено динаміку рівня витрат на заробітну плату та показників ефективності праці в промисловості України (табл. 1).

**Динаміка показників ефективності праці в промисловості України
за 2010-2012 роки**

Показники	2010	2011	2012	Абсолютна зміна (2012/2010)
Виручка від реалізації промислової продукції, млн.грн.	1065 850,5	1331887,6	1400680,2	334829,7
Кількість працівників, тис.осіб	2842	2800	2763	-79
Фонд оплати праці, млн.грн.	87966	104848	116069	28103
Чистий прибуток, млн.грн.	11889,6	32229,9	2592,4	-9297,2
Продуктивність праці, тис.грн./прац.	475,67	506,94	506,83	31,15
Зарплатовіддача, грн.	12,70	12,07	11,22	-1,48
Зарплатомісткість, грн.	0,079	0,083	0,089	0,01
Рентабельність фонду оплати праці, %	55,95	23,26	10,94	-45,01
Середньорічні витрати заробітної плати на 1-го працівника, тис.грн./прац.	37,45	42,01	45,15	7,70
Індекс продуктивності праці, коеф.	1,19	1,11	0,9998	-0,19
Індекс фонду заробітної плати, коеф.	1,27	1,07	1,04	-0,23
Питома вага основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці, %	60,49	61,07	61,11	0,62

Джерело: розраховано автором на основі [1].

Результати дослідження свідчать, що на підприємствах переважає несприятлива тенденція зростання заробітної плати швидшими темпами, ніж продуктивності праці, практично незмінний та економічно недостатній рівень частки основної заробітної плати та зниження вартості трудових ресурсів. Рівень рентабельності витрат на оплату праці значно вищий в порівнянні із економічно розвиненими країнами. Це говорить про соціально несправедливий перерозподіл доданої вартості в Україні.

Вважаємо за необхідне розглянути динаміку показників ефективності витрат на заробітну плату на прикладі кабельної промисловості. На сьогоднішній день кабельна продукція широко використовується в мережах з'єднання телекомунікацій, будівництві, машинобудуванні та гірничодобувній промисловості. Не зважаючи на посилену конкуренцію, вітчизняна продукція відповідає встановленим нормам якості та успішно експортуються закордон. Але для кабельної промисловості характерний неефективний розподіл витрат на заробітну плату: лише 67,6 % складає основна заробітна плата. Для аналізу обрано дев'ять українських виробників кабельно-провідникової продукції: ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель», ПАТ «Донбаскабель», ПАТ «Завод Південкабель», ПАТ «Запорізький кабельний завод», ТОВ «Азовська кабельна компанія», ТОВ «Крок-ГТ», ТОВ «Преттль – Кабель Україна», ПрАТ «Український науково-дослідний інститут кабельної промисловості», МПП «Тумен» (табл. 2).

**Динаміка окремих показників ефективності праці підприємств
кабельної галузі у 2009, 2011 роках**

Підприємства	Продуктивність праці, тис.грн./прац.		Зарплатовіддача, грн.		Частка основної заробітної плати, %	
	2009	2011	2009	2011	2009	2011
ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»	406,42	687,99	11,62	12,93	66,22	72,02
ПАТ «Донбаскабель»	196,15	356,07	6,07	7,41	56,35	52,12
ПАТ «Завод Південкабель»	383,57	952,34	17,52	24,44	62,81	63,49
ПАТ «Запорізький кабельний завод»	234,49	318,22	8,01	8,63	61,25	63,10
ТОВ «Азовська кабельна компанія»	286,64	358,94	10,62	10,02	60,61	60,24
ТОВ «Крок-ГТ»	317,89	706,18	24,22	24,01	61,88	63,15
ТОВ «Преттль – Кабель Україна»	44,36	52,63	2,49	2,48	65,63	69,70
ПрАТ «Український науково-дослідний інститут кабельної промисловості»	39,98	63,93	1,74	2,01	57,81	66,12
МПП «Туман»	546,47	909,78	15,99	21,13	63,24	66,21

Джерело: розраховано автором на основі [2].

Тому на підтвердження взаємозв'язку між часткою основної заробітної плати та рівнем продуктивності праці була розроблена, теоретично обґрунтована та практично використана індексна мультиплікативна факторна модель продуктивності праці, яка складається з трьох факторних показників: середня заробітна плата, зарплатовіддача основної заробітної плати та частка основної заробітної плати в фонді оплати праці.

Загальний вид індексної мультиплікативної трьохфакторної моделі продуктивності праці:

$$ПП = \frac{ФОП}{ЧПВП} \times \frac{ВР}{ФОЗП} \times \frac{ФОЗП}{ФОП} \quad (1)$$

або

$$ПП = ВОП_{cp} \times ЗВ_{озп} \times dФОЗП \quad (2)$$

де ПП – продуктивність праці, тис.грн./особу; ФОП – фонд оплати праці, тис.грн.; ВР – виручка від реалізації продукції, тис.грн.; ФОЗП – фонд основної заробітної плати, тис.грн.; $ВОП_{cp}$ – середньорічні витрати на оплату праці в розрахунку на одну особу промислово-виробничого персоналу (ПВП), тис.грн./прац.; $ЗВ_{озп}$ – зарплатовіддача основної заробітної плати, грн.; $dФОЗП$ – частка основної заробітної плати в фонді оплати праці, коеф.

Згідно нашої думки, наведені фактори прямо впливають на підвищення продуктивності праці. Як відомо, заробітну плату відносять до основного матеріального стимулу зростання ефективності праці. Але підвищення середньої заробітної плати повинно бути підкріплене виробничими результатами, а темпами її зростання не повинні переважати темпи зростання продуктивності праці. Як зазначено вище, основна заробітна плата потребує підвищення її частки в загальному фонді оплати праці. Адже саме вона обумовлює виконання головної функції оплати праці – стимулюючої, яка полягає у встановленні залежності її розміру від кількості і якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Тому збільшення частки основної заробітної плати у витратах на оплату праці є важливою умовою підвищення мотивації до праці і, як наслідок, підвищення її ефективності. Подібний механізм впливу на продуктивність праці передбачає зарплатовіддача основної заробітної плати. Адже даний показник характеризує взаємозв'язок між витратами на фонд основної заробітної плати та кінцевим результатом діяльності підприємства: чим більше виручки від реалізованої продукції приходить на одиницю виплаченої основної заробітної плати працівнику, тим ефективніше використовуються витрати на оплату праці.

Вихідні дані для побудови індексної мультиплікативної трьохфакторної моделі продуктивності праці на ПАТ «Одескабель» наведені в таблиці 3.

**Динаміка впливу економічних факторів на показник
продуктивності праці на підприємстві «Одескабель» за 2009-2011 роки**

Показники	2009	2010	2011	Абсолютне відхилення (2011/2009)
Фонд оплати праці, тис.грн.	31284	36034,8	48223	16939
Фонд основної заробітної плати, тис.грн.	20714,8	24554,9	34731,3	14016,5
Виручка від реалізації продукції, тис.грн.	363745	511589	623323	259578
Чисельність працівників, осіб	895	848	906	11
Продуктивність праці, тис.грн./прац.	406,42	603,29	687,99	281,58
Середньорічні витрати на оплату праці на одного працівника, тис.грн./прац.	34,95	42,49	53,23	18,27
Зарплатовіддача основної заробітної плати, грн.	17,56	20,83	17,95	0,39
Частка основної заробітної плати в фонді оплати праці, коеф.	0,66	0,68	0,72	0,06

Джерело: розраховано автором на основі [2].

При розрахунку впливу факторів були використані методи ізольованого виявлення впливу факторів, ланцюгових підстановок та логарифмічний метод (табл. 4). Згідно обчислень, проведених при використанні Microsoft Excel, аналіз динаміки 2009-2011-х років засвідчує підвищення продуктивності праці на 281,58 тис.грн. або на 69,28% за рахунок позитивної динаміки зростання всіх факторів.

Таблиця 4

**Аналіз продуктивності праці на ПАТ «Одескабель» за 2009-2011 роки
на основі індексної мультиплікативної факторної моделі**

Фактор	Абсолютний приріст, тис.грн.	Відносний приріст, у %
<i>Метод виявлення ізольованого впливу факторів</i>		
Продуктивність праці, тис.грн./прац.	281,58	69,28
Середньорічні витрати на оплату праці на працівника тис.грн./прац.	212,45	52,27
Зарплатовіддача основної заробітної плати, грн.	8,97	2,21
Частка основної заробітної плати, коеф.	35,64	8,77
Синергетичний ефект	24,52	6,03
<i>Метод ланцюгових підстановок</i>		
Продуктивність праці, тис.грн./прац.	281,58	69,28
Середньорічні витрати на оплату праці на працівника тис.грн./прац.	212,45	52,27
Зарплатовіддача основної заробітної плати, грн.	13,66	3,36
Частка основної заробітної плати, коеф.	55,47	13,65
<i>Логарифмічний метод</i>		
Продуктивність праці, тис.грн./прац.	281,58	69,28
Середньорічні витрати на оплату праці на працівника тис.грн./прац.	224,94	55,35
Зарплатовіддача основної заробітної плати, грн.	11,67	2,87
Частка основної заробітної плати, коеф.	44,97	11,06

Джерело: розраховано автором на основі [2].

Порівняльний аналіз отриманих результатів показує, що метод виявлення ізольованого впливу факторів, на відміну від методу ланцюгових підстановок та логарифмічного методу, дозволяє виділити в чистому вигляді внесок (синергетичний ефект) у зміну результативної ознаки (продуктивності праці) саме взаємодію трьох факторів: середньорічних витрат на оплату праці на

одного працівника, зарплатовіддачі основної заробітної плати та частки основної заробітної плати в фонді оплати праці. Тому більш адекватною індексною мультиплікативною факторною моделлю продуктивності праці на підприємстві «Одескабель» є побудована за методом виявлення ізольованого впливу факторів.

Розглянемо вплив запропонованих факторів на зміну продуктивності праці для інших підприємств кабельної промисловості (табл. 5). Як показали розрахунки, на всіх підприємствах спостерігається підвищення продуктивності праці. На ПАТ «Донбаскабель» та ТОВ «Азовська кабельна компанія» відбулося зниження продуктивності праці на 14640 грн. та 1750 грн. в результаті зменшення частки фонду основної заробітної плати. Незначний від'ємний синергетичний ефект характерний для ТОВ «Азовська кабельна компанія», ТОВ «Крок-ГТ» та ТОВ «Преттль – Кабель Україна». Це не обов'язково передбачає кардинальну зміну вектору направлення взаємозв'язку наведених факторів. В першу чергу, це стосується самої діяльності підприємства. Адже в 2009 році більшість українських підприємств зіткнулися із фінансово-економічною кризою, яка негативно вплинула на виробничу діяльність.

Таблиця 5

**Аналіз продуктивності праці на підприємствах кабельної галузі за 2009-2011 роки
на основі індексної мультиплікативної факторної моделі
(метод виявлення ізольованого впливу факторів)**

Підприємства	Зміна продуктивності праці, тис.грн.	Вплив факторів (абсолютний приріст, тис.грн.)			
		Середньорічні витрати на оплату праці на працівника	Зарплатовіддача основної заробітної плати	Частка основної заробітної плати в фонді оплати праці	Синергетичний ефект
ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»	281,58	212,45	8,97	35,64	24,52
ПАТ «Донбаскабель»	159,92	95,23	62,88	-14,64	16,45
ПАТ «Завод Південкабель»	568,77	299,03	145,88	4,12	119,74
ПАТ «Запорізький кабельний завод»	83,73	60,95	10,67	7,09	5,02
ТОВ «Азовська кабельна компанія»	72,3	93,86	-14,58	-1,75	-5,23
ТОВ «Крок-ГТ»	388,29	394,52	-9,13	6,54	-3,64
ТОВ «Преттль – Кабель Україна»	8,27	8,40	-2,69	2,75	-0,19
ПрАТ «Український науково-дослідний інститут кабельної промисловості»	23,95	14,78	0,83	5,75	2,59
ЧМП «Тумен»	363,32	141,89	144,53	24,71	52,18

Джерело: розраховано автором на основі [2; 3].

Згідно вищезазначеного теоретично обґрунтованого рівня частки основної заробітної плати, розрахуємо резерв зростання продуктивності праці в таблиці 6 для підприємств кабельної промисловості при значенні питомої ваги фонду основної заробітної плати у розмірі 80 %.

Отже, за рахунок підвищення питомої ваги основної заробітної плати до 80 % на підприємствах кабельної продукції резерв росту продуктивності праці складає від 11,08 % (ПАТ «Одескабель») до 53,41 % (ПАТ «Донбаскабель»). Це засвідчує достовірність висновків щодо неефективного розподілу витрат на заробітну плату на українських підприємствах.

Як бачимо з результатів факторного аналізу, один із основних факторів зміни продуктивності праці є зарплатовіддача основної заробітної плати. В свою чергу, доволі активно розгортається наукова полеміка стосовно методики розрахунку одного із основних показників ефективності витрат на оплату праці – зарплатовіддачі. Даний показник можна розрахувати як відношення результату виробничої діяльності підприємства (обсяг виробництва, виручка від

реалізації продукції) до фонду заробітної плати. Тривалий час при дослідженні ефективності заробітної плати науковці віддавали перевагу саме наведеному розрахунку. Адже зарплатовіддача, як економічний показник, дозволяє оцінити рівень ефективності використання фонду оплати праці при відповідному обсязі виробництва на підприємстві. Очевидно, що чим більше обсягу продукції приходить на одиницю заробітної плати, тим ефективніше використовується трудовий ресурс. Зростання даного показника є сприятливою тенденцією до поживлення виробничої діяльності підприємства.

Таблиця 6

Резерв росту продуктивності праці для підприємств кабельної галузі

Підприємства	Фактична продуктивність праці у 2011 р., тис.грн./прац.	Розрахункова продуктивність праці за рахунок росту частки основної заробітної плати, тис.грн./прац.	Абсолютний приріст розрахункової продуктивності праці, тис.грн.	Відносний приріст розрахункової продуктивності праці, у %
ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»	687,99	764,20	76,21	11,08
ПАТ «Донбаскабель»	356,07	546,24	190,17	53,41
ПАТ «Завод Південкабель»	952,34	1200,05	247,71	26,01
ПАТ «Запорізький кабельний завод»	318,22	403,47	85,25	26,79
ТОВ «Азовська кабельна компанія»	358,94	476,65	117,71	32,79
ТОВ «Крок-ГТ»	706,18	894,60	188,42	26,68
ТОВ «Претгль – Кабель Україна»	52,63	60,40	7,77	14,77
ПрАТ «Український науково-дослідний інститут кабельної промисловості»	63,93	77,35	13,42	21,00
МПП «Тумен»	909,78	1101,10	191,32	21,03

Джерело: розраховано автором на основі [2; 3].

Українські вчені О.В. Гамова [4], Т.М. Долініна [5] та І.М. Мягких [6] у своїх дослідженнях схиляються до наведеного розрахунку зарплатовіддачі. Разом з тим, В.М. Ковальов та О.Ф. Черненко піддають критиці показник зарплатовіддачі. Згідно наукових поглядів В.М. Ковальова, необхідно уникнути подвійного результату, тому оцінка даного показника ефективності оплати праці (ЗВ) має наступний вигляд:

$$ЗВ = \frac{Q - \text{ФОП}}{\text{ФОП}}, \quad (3)$$

де Q – обсяг виробництва продукції у вартісному вираженні [7, 211-212].

Російський вчений О.Ф. Черненко вважає, що сам термін «зарплатовіддача» повинен відповідати принципу «вкладено («витрачено») – отримано». Звичайно, що «вкладення» в трудовий ресурс включають витрати на оплату праці, виплати в соціальні фонди, витрати на навчання тощо. А «отримується» від використання трудового ресурсу та частина витрат, яка відшкодована за рахунок собівартості реалізованої продукції, плюс частина прибутку. Таким чином, пропонується використовувати в якості оцінки «віддачі від трудових витрат» показник, що визначається рівнянням:

$$ЗВ_{\text{оп}} = \frac{TЗв + \frac{TЗв}{СВв} \times Ппр}{TЗзаг}, \quad (4)$$

де ЗВ_{оп} – зарплатовіддача в досліджуваному періоді; ТЗв – відшкодовані собівартістю реалізованої продукції трудові витрати за досліджуваний період; Ппр – прибуток від продажів в досліджуваному періоді; СВв – собівартість, відшкодована реалізованою продукцією за досліджуваний період; ТЗзаг – загальні трудові витрати за досліджуваний період, в тому числі й відшкодовані в собівартості реалізованої продукції трудові витрати [8, 86-87].

Іншої думки С.І. Григашкіна, яка стверджує, що традиційний підхід взагалі не є доцільним в сучасних умовах оцінки ефективності оплати праці. Адже заробітній платі притаманний двоїстий характер: для підприємця заробітна плата – це витрати, а для працівника – дохід. Тому максимізація доходу на одиницю витрат трудового ресурсу не розкриває взаємозв'язку заробітної плати та трудового внеску працівників з результатами їх діяльності [9, 148].

Розглянувши різносторонність поглядів на економічну категорію зарплатовіддачі, ми вважаємо, що даний показник не втрачає актуальності для промислових підприємств та відображає наявний ступень корисності віддачі понесених витрат на оплату праці. Зростання зарплатовіддачі прямо залежить від обсягу виробництва на підприємстві та впливає на підвищення одного із основних показників ефективності виробничої діяльності – продуктивності праці. В свою чергу, при зменшенні обернених показників, зокрема чисельності працівників та середньої заробітної плати на підприємстві передбачається покращення зарплатовіддачі:

$$ЗВ = \frac{Q}{\Phi ОП} = \frac{Q}{Ч \times ЗПс} = \frac{Q}{Ч} \times \frac{1}{ЗПс} \Rightarrow ПП = \frac{Q}{Ч}, \quad (5)$$

де Ч – чисельність працівників; ЗПс – середня заробітна плата по підприємству в розрахунку на одного працівника.

Більш доцільно розглядати зарплатовіддачу комплексно разом з іншими показниками ефективності витрат на оплату праці: показниками пропорційності, зарплатомісткості, зарплатовіддачі та рентабельності заробітної плати. Для прийняття ефективних управлінських рішень щодо раціональності використання фонду оплати праці необхідне порівняння рівня зарплатовіддачі в динаміці та у взаємозв'язку з показниками ефективності праці.

З огляду на вищенаведене, вважаємо, що сучасні нестабільні економічні реалії, в яких функціонують українські виробники, потребують удосконалення оцінки показника зарплатовіддачі. Як результат, пропонуємо індексну мультиплікативну трьохфакторну модель зарплатовіддачі, яка включає питому вагу основної заробітної плати в загальному фонді оплати праці, обернений показник рентабельності продажів (відношення обсягу реалізованої продукції до прибутку) та рентабельність основної заробітної плати:

$$\frac{ВР}{\Phi ОП} = \frac{\Phi ОЗП}{\Phi ОП} \times \frac{ВР}{П} \times \frac{П}{\Phi ОЗП}, \quad (6)$$

або

$$ЗВ = n\Phi ОЗП \times \frac{1}{Pn} \times P_{озп} \quad (7)$$

де П – прибуток від реалізації; тис.грн.; 1/Pn – обернений показник рентабельності продажів (обсяг реалізації продукції підприємства, що приходить на 1 грн прибутку), грн.; P_{озп} – рентабельність основної заробітної плати (відношення прибутку від реалізації до фонду основної заробітної плати), коеф.; ЧПВП – чисельність промислово-виробничого персоналу, прац.

Як і в попередньому варіанті, наше дослідження направлене на зростання частки фонду основної заробітної плати. На нашу думку, необхідно доповнити факторну модель зарплатовіддачі оберненим показником рентабельності продажів. Економічний зміст даного показника зводиться не просто до запобігання необґрунтованого його підвищення, а до економічно ефективного взаємозв'язку між отриманими виробничими та фінансовими результатами підприємства. Зростання рентабельності основної заробітної плати передбачає максимізацію прибутку за рахунок підвищення частки витрат на основну заробітну плату.

Застосовуючи метод виявлення ізольованого впливу чинників, детально дослідимо зміну зарплатовіддачі на ПАТ «Одескабель» за рахунок визначених економічних факторів (табл. 7).

Факторний аналіз зарплатовіддачі на «Одескабель» за 2009-2011 роки на основі індексної мультиплікативної факторної моделі (метод виявлення ізольованого впливу факторів)

Показник	Абсолютний приріст, у грн.	Відносний приріст, у %
Зарплатовіддача	1,30	11,17
Питома вага основної заробітної плати	1,02	8,77
Обернений показник рентабельності продажів	-0,64	-5,49
Рентабельність основної заробітної плати (відношення прибутку від реалізації до фонду основної заробітної плати)	0,95	8,14
Синергетичний ефект	-0,03	-0,25

Джерело: розроблено автором за даними [2].

Згідно методу виявлення ізольованого впливу факторів найвагомніше підвищення зарплатовіддачі на підприємстві «Одескабель» відбулося за рахунок зростання частки основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці, під впливом якого результативний показник збільшився на 1,02 грн. (або на 8,77 %). Також позитивно вплинуло зростання прибутку на 1 грн. фонду основної заробітної плати, що забезпечило підвищення зарплатовіддачі на 8,14 %. Внаслідок скорочення обсягу реалізації на 1 грн. прибутку з 7,99 грн. до 7,55 грн. результативний показник зменшився на 5,49 %. Незначною мірою сумарний вплив всіх факторів знизив зарплатовіддачу на 0,25 %.

Для більшої достовірності аналізу впливу частки основної заробітної плати на зарплатовіддачу здійснено розрахунки згідно логарифмічного методу (табл.8).

Аналіз зарплатовіддачі на «Одескабель» за 2009-2011 роки на основі індексної мультиплікативної факторної моделі (логарифмічний метод)

Показник	Абсолютний приріст, у грн.	Відносний приріст, у %
Зарплатовіддача	1,30	11,17
Питома вага основної заробітної плати	1,03	8,87
Обернений показник рентабельності продажів	-0,69	-5,96
Рентабельність основної заробітної плати (відношення прибутку від реалізації до фонду основної заробітної плати)	0,96	8,26

Джерело: розроблено автором за даними [2].

Згідно даного методу підвищення питомої ваги основної заробітної плати, як і в попередньому варіанті, зумовлює максимальне зростання зарплатовіддачі на 1,03 грн. або на 8,87 %. Розглянемо результати індексної мультиплікативної факторної моделі зарплатовіддачі інших підприємств кабельної галузі (табл. 9). Результати свідчать, що зміна зарплатовіддачі на підприємствах залежить як від ефективності витрат на оплату праці, так і від виробничої та фінансової складових.

**Аналіз зарплатовіддачі на підприємствах кабельної галузі за 2009-2011 роки
на основі індексної мультиплікативної факторної моделі
(метод виявлення ізольованого впливу факторів)**

Підприємства	Зміна зарплатовіддачі, грн.	Вплив факторів (абсолютний приріст, грн.)			
		Питома вага основної заробітної плати	Обернений показник рентабельності продажів	Рентабельність основної заробітної плати	Синергетичний ефект
ПАТ «Донбаскабель»	1,35	-0,45	-2,83	8,94	-4,31
ПАТ «Завод Південкабель»	6,92	0,19	-5,89	18,9	-6,28
ПАТ "Запорізький кабельний завод»	0,62	0,24	0,46	-0,09	0,01
ТОВ «Азовська кабельна компанія»	-0,60	-0,06	3,23	-2,89	-0,88
ТОВ «Крок-ГТ»	-0,21	0,5	-3,45	3,21	-0,47
ТОВ «Преттль – Кабель Україна»	-0,01	0,15	-1,28	2,34	-1,22
ПрАТ «Український науково-дослідний інститут кабельної промисловості»	0,27	0,23	0,47	-0,34	-0,09
ЧМП «Тумен»	5,14	0,73	8,38	-2,73	-1,24

Джерело: розраховано автором на основі [2; 3].

Отже, підбиваючи підсумки наукового дослідження, необхідно підкресли, що одним із головних від'ємних чинників в економіці України є низька частка основної заробітної плати у загальних витратах на оплату праці. Згідно проведених розрахунків виявлено, що українській економіці слід оптимізувати структуру доданої вартості, адже, на відміну від провідних економік, більша її частина отримується власниками підприємств у вигляді прибутку, а не працівниками у формі заробітної плати.

Теоретично доведено та практично використано авторські індексні мультиплікативні факторні моделі продуктивності праці та зарплатовіддачі на дев'яти підприємствах кабельної промисловості, які, передусім, підтверджують підвищення ефективності розподілу витрат на оплату праці за рахунок зростання частки основної заробітної плати, яка безпосередньо впливає на підвищення показників ефективності праці.

Таким чином, управлінському апарату проаналізованих підприємств кабельної промисловості слід звернути увагу на продовження підвищення ефективності розподілу витрат на заробітну плату. Перш за все, належить віддати перевагу відрядній формі заробітної плати, яка повною мірою забезпечить підвищення мотивації працівників та поліпшення фінансових результатів.

Література

1. Офіційна сторінка Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Офіційний веб-сайт річної звітності емітентів (інформаційна база по підприємству «Одескабель») [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua>.
3. Вичерпна інформація про компанії Росії, України і Казахстану – Руслана [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ruslana.bvdep.com/version-2014430/home.serv?product=ruslana>
4. Гамова О.В. Методичні засади кількісної оцінки ефективності оплати праці на промисловому підприємстві / О.В. Гамова // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – № 3. – С. 125–127.
5. Долинина Т. Н. Оценка эффективности использования фонда заработной платы / Т. Н. Долинина // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2008. – № 23. – С. 98-103.
6. Мягких І.М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України / І.М. Мягких // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №9 (123). – С.208-216.

7. Ковальов В. М., Яковлева Ю.В. Мотиваційний механізм як метод управління машинобудівними підприємствами та персоналом / В. М. Ковальов, Ю.В. Яковлева // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2012. – №2 (27). – С. 210-216.
8. Черненко А.Ф. Корпоративные финансы: учебное пособие / А.Ф. Черненко, А.В. Башарина. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2012. – 216 с.
9. Григашкина С.И. Методика оценки эффективности заработной платы / С.И. Григашкина // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 322. – С.148-152.