

СУКАЧ О. О.

аспірант

Одеський національний економічний університет

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ФАКТОРІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Стаття розкриває проблеми підвищення ефективності праці на українських підприємствах. Особливу увагу приділено існуючим теоретичним підходам до формування оцінки ефективності використання трудових ресурсів. Автором визначено, що вітчизняній економіці характерний неефективний розподіл фонду оплати праці за його складовими: основна та додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Обґрунтовано, що саме відрядна форма оплати праці є прямим відображенням залежності доходу працівника від його трудового внеску, забезпечуючи зростання мотивації до підвищення продуктивності праці. Автором запропоновано індексну мультиплікативну факторну модель для проведення аналізу зміни продуктивності праці з використанням фактору частки основної заробітної плати. Зроблено висновок, що ефективний розподіл витрат на оплату праці за рахунок зростання основної заробітної плати впливає на підвищення показників ефективності праці.

Ключові слова: ефективність праці, продуктивність праці, витрати на заробітну плату, фонд оплати праці, основна заробітна плата.

СУКАЧ О. А.

аспірант

Одесский национальный экономический университет

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Статья раскрывает проблемы повышения эффективности труда на украинских предприятиях. Особое внимание уделено существующим теоретическим подходам к оценке эффективности использования трудовых ресурсов. Автором определено, что отечественной экономике характерно неэффективное распределение фонда оплаты труда по его составляющим: основной и дополнительной заработной плате и другим поощрительным и компенсационным выплатам. Обосновано, что именно сдельная форма оплаты труда является прямым отражением зависимости дохода работника от его трудового вклада, обеспечивая рост мотивации к повышению производительности труда. Автором предложена индексная мультипликативная факторная модель для проведения анализа изменения производительности труда с использованием фактора удельного веса основной заработной платы. Сделан вывод, что эффективное распределение затрат на оплату труда за счет роста основной заработной платы влияет на повышение показателей эффективности труда.

Ключевые слова: эффективность труда, производительность труда, затраты на заработную плату, фонд оплаты труда, основная заработная плата.

SUKACH O. O.

postgraduate student

Odessa National Economic University

THE IMPACT ANALYSIS OF WORKING EFFICIENCY FACTORS AT ENTERPRISE

The article discloses the problems of increasing the working efficiency at Ukrainian enterprises. Special attention is paid to the present theoretical approaches of estimation the efficiency of usage of labour resources. The author researched, that domestic economy is characterized by an inefficient redistribution of the payroll elements: basic wages, additional payment and other encouraging and compensative payments. It was found out, that a piece rate is a direct reflection of dependence of the employee's income on his labour contribution, also it provides an increasing of motivation, that improves the labour productivity. The author proposes a multiplicative index factor model for the analysis of changes in labour productivity, that uses the factor of basic wages share. It was concluded, that the efficient allocation of labour costs due to the increasing of the basic wages impacts on the increasing of working efficiency indicators.

Keywords: working efficiency, labour productivity, labour costs, payroll, basic wages.

olechka-sykach@yandex.ru

Постановка проблеми у загальному вигляді. Підвищення ефективності праці – одна

із основних умов розвитку економіки, активізації трудової діяльності, поживлення конкурентоспроможності вітчизняної продукції. Домінуючи в умовах перехідної економіки, витрати на оплату праці на українських підприємствах не завжди залежать від результатів трудової діяльності. Проблема в тому, що ефективність праці та продуктивність праці як економічні показники залишаються поза увагою вітчизняних підприємств, зорієтувавшись на такі економічні показники виробничої діяльності, як прибуток та рівень рентабельності. Як економічна категорія ефективність праці не прописана ні в законодавчих актах, ні в програмах соціально-економічного спрямування. Від 26 грудня 2008 року Міністерством економіки України було затверджено «Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності». Наведені рекомендації передбачають визначення показників продуктивності праці на національному рівні, за видами економічної діяльності, а також для міжнародних порівнянь. Але методика не дозволяє оцінити взаємозв'язок темпів росту продуктивності праці та заробітної плати, ефективності витрат на трудові ресурси. Враховуючи вищесказане, очевидно, що питання ефективності розподілу витрат на оплату праці, забезпечення високопродуктивної праці та покращення її ефективності залишаються актуальними для українських підприємств.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. В.В. Новожилов у праці «Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании» відзначив, що при плануванні виробництва потрібно враховувати не лише зіставлення кількісної продукції, а враховувати корисні ефекти. Тим самим автор розмежував поняття ефективності праці та продуктивності праці, відзначивши, що продукт праці та ефект праці мають суттєві розбіжності [1, с.55].

Вагомий внесок в дослідженні тісного взаємозв'язку між витратами на оплату праці та ефективністю праці здійснили українські науковці: О.С. Богачев [2], М.В. Семикіна [3], О.В. Гамова [4]. Широта даної проблеми зацікавила також таких дослідників, як І.Б. Швець, М.Г. Борейко та Р.С. Распопов, які запропонували матричний підхід до формування системи економічних показників оцінки ефективності діяльності підприємства за рахунок трудових ресурсів та кінцевих вартісних показників діяльності. В загальному вигляді таблиця складається з восьми початкових об'ємних показників (чисельність працівників, обсяг товарної продукції, фонд оплати праці штатних працівників, чистий прибуток, валовий доход, чиста виручка від реалізації продукції, собівартість продукції, середньорічна заробітна плата) та 32 прямих і 32 зворотних показників, які утворюються на перетині матриці. Вважаємо, що наведений підхід передбачає складні розрахунки та появу нових нерозповсюджених показників [5, с.168].

В свою чергу, В.В. Гончаров також підтримує думку про необхідність поглиблення теоретико-методичної бази щодо визначення ефективності праці у взаємозв'язку з її оплатою. Науковий діяч запропонував коефіцієнт використання робочої сили та коефіцієнт рентабельності праці. Автор погоджується, що недостатньо розглядати ефективність праці лише у площині її продуктивності. Аргументує, що методика дозволяє знайти ознаки штучного заниження праці у випадку не використання на її оплату отриманих прибутків та визначити найбільш проблематичні галузі, що стримують розвиток національної економіки, де праця є не рентабельною [6, с.35].

Вчені Ю. Харазішвілі та Н. Дмитренко, досліджуючи державний рівень регулювання заробітної плати, виокремлюють низьку заробітну плату за основну роботу як один із основних мотивів негативного відношення працівників до своїх трудових обов'язків, спричинення змушеної вторинної зайнятості [7, с.33]. Зокрема, Ю.Ю. Мороз, розглядаючи структуру витрат на робочу силу, дотримується думки, згідною з якою доходи працівників, нараховані за розрахунками основної заробітної плати, безпосередньо пов'язані з ефективністю праці: чим більший обсяг виконаних робіт і одержаних від них результатів, тим більший дохід працівників за прямими або прогресивними розцінками. Доводить, що саме основна заробітна плата є базою нормального відтворення робочої сили [8, с.156]. Хоча, на нашу думку, всі компоненти структури заробітної плати (основна та додаткова заробітна

плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати) повинні забезпечувати нормальне відтворення робочої сили.

Російський бізнес-тренер О. Ветлужських у своєму дослідженні «Мотивация и оплата труда» також наголошує на тому, що одним із напрямків удосконалення оплати праці та покращення результатів діяльності підприємства має стати формування справедливої структури оплати праці за рахунок корегування постійної частини заробітної плати з урахуванням цінності робочого місця кожного працівника. Отже, чим цінніша посада на підприємстві, тим вищий основний заробіток. Згідно з науковими поглядами автора, змінні витрати на заробітну плату (преміювання) формуються залежно від результатів діяльності підприємства [9, с.27, 51]. Хоча І.А. Попова не поділяє дану концепцію, досліджуючи групи внутрішніх та зовнішніх чинників, що впливають на продуктивність праці й заробітну плату, наводить один із них – підвищення продуктивності праці за рахунок зростання додаткової заробітної плати. Стверджує, що зростання витрат на додаткову заробітну (доплати за роботу в святкові та вихідні дні, понаднормову роботу, різні допомоги) забезпечить матеріальне стимулювання працівників [10, с.119]. Але більшість із витрат підприємства на додатковий фонд заробітної плати не залежить від результатів діяльності підприємства, що ніяк не забезпечить зростання ефективності праці.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Не зважаючи на достатню увагу зі сторони як вітчизняних, так і зарубіжних науковців проблемам взаємозв'язку між заробітною платою та продуктивністю праці, залишається актуальним питання впливу структури витрат на оплату праці на показники ефективності праці на підприємствах.

Постановка завдання. Основне завдання статті полягає у теоретичному та практичному дослідженні впливу структури витрат на оплату праці на підвищення ефективності праці на промислових підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стабільно на українських підприємствах спостерігається неефективний розподіл витрат на оплату праці за його складовими: основна та додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. З нашої точки зору, зменшення фонду основної оплати праці є передумовою до погіршення ефективності праці. За даних умов знижується рівень трудової зацікавленості (мотивації), продуктивності праці, кваліфікації працівників.

Розгортання наукової дискусії над проблемою структури фонду заробітної праці та її впливу на показники ефективності праці залежить від 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, таким чином, забезпечуючи зростання мотивації до підвищення продуктивності праці. У даному випадку доцільно стверджувати про необхідність підвищення ефективності витрат на оплату праці за рахунок зростання частки основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці.

Нами досліджено залежність рівня витрат на оплату праці та показників ефективності праці від розміру підприємства (табл. 1). Як висновок, на малих підприємствах роботодавці несуть витрати на одного працівника удвічі менші ніж на великих. Але трудові ресурси на великих та середніх підприємствах використовуються значно ефективніше.

Аналізуючи промисловість України за видами економічної діяльності, необхідно відзначити, що максимальне значення фонду основної заробітної плати у розмірі 67–77 % належить текстильному виробництву, обробленню деревини та виробів з деревини (окрім меблів), виробництву іншої неметалевої мінеральної продукції, виробництву машин та устаткування. В той час, добувній промисловості відповідає мінімальне значення даного показника – 51,8 %.

Згідно з таблицею 2, на підприємствах, які займаються добуванням паливно-енергетичних корисних копалин при високих середньорічних витратах на оплату праці на

одного працівника та при низькій питомій вазі фонду основної заробітної плати, характерний не найнижчий рівень продуктивності праці у розмірі 230,14 тис. грн на працівника. Але інші галузі, питома вага фонду основної заробітної плати яких значно вища, є чітким прикладом покращених показників ефективності праці за рахунок як екстенсивних, так інтенсивних факторів.

Таблиця 1

Динаміка показників ефективності праці на великих, середніх та малих підприємствах за 2010–2011 роки (розраховано автором на основі [11])

Показники	Великі		Середні		Малі	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Виручка від реалізації промислової продукції, млн грн.	868926,5	1124862,9	239789,3	281296,2	50676,5	57995,9
Кількість працівників, тис. осіб	1881,8	1923,4	828,7	760,7	362,7	347,6
Фонд оплати праці, млн грн.	69443	84312,9	17530,5	18929,1	4953,1	5718,3
Чистий прибуток, млн грн.	14616,2	33966,3	-933,7	644,5	-1792,9	-2380,9
Продуктивність праці, тис. грн./працівника	461,75	584,83	289,36	369,79	139,72	166,85
Зарплатовіддача, грн.	12,51	13,34	13,68	14,86	10,23	10,14
Зарплатомісткість, грн.	7,99	7,5	7,31	6,73	9,77	9,86
Рентабельність фонду оплати праці, %	1,68	3,02	-0,39	0,23	-3,54	-4,11
Середньорічні витрати заробітної плати на 1-го працівника, тис. грн./працівника	36,90	43,84	21,15	24,88	13,66	16,45
Індекс продуктивності праці, коеф.	1,37	1,27	1,38	1,28	1,15	1,19
Індекс фонду заробітної плати, коеф.	1,22	1,21	1,08	1,08	1,11	1,15

Негативні економічні реалії доцільно підтвердити 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 виплату заробітної плати приходиться 82–85 %, а соціальні виплати складають менше 15 %. При цьому 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.

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 на прикладі ПАТ «Одескабель» (провідного виробника кабельної продукції), 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 трифакторної моделі продуктивності праці:

$$ПП = \frac{\Phi ОП}{ЧПВП} \times \frac{ВР}{\Phi ЗП} \times \frac{\Phi ЗП}{\Phi ОП} \quad (1)$$

або

$$ПП = ВОП_{cp} \times ЗВ_{озп} \times d\Phi ЗП \quad (2)$$

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.; $ВОП_{ср}$ – середньорічні витрати на оплату праці в розрахунку на одну особу промислово-виробничого персоналу (ПВП), тис. грн./ос.; $ЗВ_{озп}$ – зарплатовіддача основної заробітної плати, грн./грн.; $dФОЗП$ – частка основної заробітної плати в фонді оплати праці.

Таблиця 2

**Показники ефективності праці деяких галузей України в 2011 році
(розраховано автором на основі [11])**

Показники	Добування паливно-енергетичних корисних копалин	Оброблення деревини та виробів з деревини (окрім меблів)	Виробництво машин та устаткування	Виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції
Обсяг промислової продукції, млн грн.	74335	9512,1	48313,2	35198,6
Кількість працівників, тис. осіб	323	33	250	108
Фонд оплати праці, млн грн.	18164	720	8316	3273
Основний фонд оплати праці, млн грн.	9274	524	5544	2258
Чистий прибуток, млн грн.	158	7,9	1813	-184
Продуктивність праці, тис. грн./прац.	230,14	288,25	193,25	325,91
Зарплатовіддача, грн.	4,09	13,21	5,81	10,75
Зарплатомісткість, грн.	0,24	0,08	0,17	0,09
Рентабельність фонду оплати праці, %	0,87	1,10	21,80	-5,62
Питома вага основної заробітної плати, %	51,06	72,78	66,67	68,99
Зарплатовіддача основної заробітної плати, грн.	8,02	18,15	8,71	15,59
Зарплатомісткість основної зарплати, грн.	0,12	0,06	0,11	0,06
Середньорічні витрати заробітної плати на 1-го працівника, тис. грн./прац.	56,24	21,82	33,26	30,31
Індекс фонду заробітної плати, коеф.	0,96	1,21	1,21	1,20
Індекс продуктивності праці, коеф.	1,42	1,29	1,23	1,33

Вихідні дані для побудови факторної моделі продуктивності праці наведені в таблиці 3.

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

Таблиця 3

Динаміка впливу економічних факторів на показник продуктивності праці на підприємстві «Одескабель» за 2009–2011 роки (розраховано автором на основі [12])

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 ПВП, осіб	895	848	906	11
Продуктивність праці, тис. грн./особу	406,42	603,29	687,99	281,58
Середньорічні витрати на оплату праці в розрахунку на одну особу ПВП, тис. грн./особу	34,95	42,49	53,23	18,27
Віддача основної заробітної плати, грн./грн.	17,56	20,83	17,95	0,39
Частка основної заробітної плати в фонді оплати праці	0,66	0,68	0,72	0,06

Таблиця 4

Аналіз впливу економічних факторів на продуктивність праці за допомогою методу ізольованого впливу факторів, ланцюгових підстановок та логарифмічного методу на «Одескабель» за 2009–2011 рр. (розраховано автором на основі [12])

Показник	Абсолютний приріст	Відносний приріст, у %
Метод ізольованого впливу факторів		
Продуктивність праці, тис. грн./особу	281,58	69,28
Середньорічні витрати на оплату праці в розрахунку на одну особу ПВП, тис. грн./особу	212,45	52,27
Віддача основної заробітної плати, грн./грн.	8,97	2,21
Частка основної заробітної плати в фонді оплати праці	35,64	8,77
Синергетичний ефект	24,52	6,03
Метод ланцюгових підстановок		
Продуктивність праці, тис. грн./особу	281,58	69,28
Середньорічні витрати на оплату праці в розрахунку на одну особу ПВП, тис. грн./особу	212,45	52,27
Віддача основної заробітної плати, грн./грн.	13,66	3,36
Частка основної заробітної плати в фонді оплати праці	55,47	13,65
Логарифмічний метод		
Продуктивність праці, тис. грн./особу	281,58	69,28
Середньорічні витрати на оплату праці в розрахунку на одну особу ПВП, тис. грн./особу	224,94	55,35
Віддача основної заробітної плати, грн./грн.	11,67	2,87
Частка основної заробітної плати в фонді оплати праці	44,97	11,06

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 взаємодії 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.

Висновки і перспективи подальших розробок. В статті розглянуто теоретичні та практичні підходи до підвищення ефективності праці на підприємствах. Набуло подальшого розвитку твердження, що одним з головних від'ємних чинників ефективності праці в економіці України є низька частка основної заробітної плати у загальних витратах на оплату праці. Проведено аналіз показників ефективності праці на великих, середніх та малих підприємствах за 2010–2011 роки. Визначено, що трудові ресурси на великих та середніх підприємствах використовуються значно ефективніше. Порівняно показники ефективності праці галузей економіки України з максимальним та мінімальним значенням питомої ваги основної заробітної плати. Вперше розроблено і теоретично обґрунтовано індексну мультиплікативну факторну модель для проведення аналізу зміни продуктивності праці з використанням фактору частки основної заробітної плати у загальних витратах на оплату праці. Доведено, що ефективний розподіл витрат на оплату праці за рахунок зростання основної заробітної плати впливає на підвищення показників ефективності праці.

Перспективою наукових розробок є дослідження методологічних основ оцінки впливу основної заробітної плати на показники ефективності праці. Проведення економіко-математичного аналізу взаємозв'язку між складовими фонду оплати праці, ефективності праці та фінансових результатів підприємства.

Список використаних джерел

1. Новожилов В.В. Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании / В.В. Новожилов. – М. : Наука, 1972. – 432 с.
2. Богачев О.С. Дослідження взаємозв'язку продуктивності та оплати праці в Україні / О.С. Богачев // Вісник економічної науки України. – 2009. – № 1. – С. 33–36.
3. Семикіна М.В. Підвищення продуктивності праці в контексті стратегічних завдань розвитку національної економіки / М.В. Семикіна // Экономика и управление. – 2010. – № 3-4. – С. 88–93.
4. Гамова О.В. Методичні засади кількісної оцінки ефективності оплати праці на промисловому підприємстві / О.В. Гамова // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – № 3. – С. 125–126.
5. Швець І.Б. Регулювання продуктивності праці на підприємствах / І.Б. Швець, М.Г. Борейко, Р.С. Распопов // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. Т. 2. – С. 167–170.
6. Гончаров В.М. Концептуальні проблеми та шляхи підвищення ефективності праці в Україні / В.М. Гончаров // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 2. – С. 33–36.
7. Харазішвілі Ю. Прогнозування наявної та оптимальної частки фонду оплати праці у ВВП / Ю. Харазішвілі, Н. Дмитренко // Банківська справа. – 2009. – № 3. – С. 32–46.
8. Мороз Ю.Ю. Облікова політика підприємства в частині формування витрат на робочу силу / Ю.Ю. Мороз // Вісник ЖДТУ. – 2013. – № 1 (63). – С. 155–159.
9. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методика. Практика. / Е. Ветлужских. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 133 с.
10. Попова І.А. Систематизація чинників, що впливають на рівень продуктивності праці й заробітної плати / І.А. Попова // Економіка та право. – 2010. – № 1. – С. 115–120.
11. Офіційна сторінка Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
12. Офіційний веб-сайт річної звітності емітентів (інформаційна база по ПАТ «Одескабель») [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://smida.gov.ua>.