

## ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Підвищення ефективності праці – одна із основних умов розвитку економіки, активізації трудової діяльності, пошкваллення конкурентоспроможності вітчизняної продукції. Домінуючи в умовах трансформаційних перетворень, витрати на оплату праці на українських підприємствах не завжди залежать від результатів трудової діяльності. Проблема в тому, що як економічна категорія, ефективність праці не прописана ні в законодавчих актах, ні в програмах соціально-економічного спрямування. Враховуючи вищесказане, очевидно, що питання ефективності розподілу витрат на оплату праці, забезпечення високопродуктивної праці та покращення її ефективності залишаються актуальними для українських підприємств.

Як показує практика, стабільно на підприємствах спостерігається неефективний розподіл витрат на оплату праці по його складових: основній та додатковій заробітній платі та інших заохочувальних та компенсаційних виплатах. Відповідно до офіційних даних статистики, в 2012 році в середньому по економіці України лише 62,5 % витрат приходить на виплату основної заробітної плати, а в промисловості – 61,1 % [1]. З нашої точки зору, зменшення фонду основної оплати праці є передумовою до погіршення ефективності праці. За даної ситуації 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. 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.

На підтвердження взаємозв'язку між зростанням основної заробітної плати та підвищенням одного із основних показників ефективності витрат на оплату праці – зарплатовіддачі, пропонуємо індексну мультиплікативну трьохфакторну модель, яка включає питому вагу основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці, обернений показник рентабельності продажів (відношення обсягу реалізованої продукції до прибутку) та рентабельність основної заробітної плати:

$$\frac{BP}{ФОП} = \frac{ФОЗП}{ФОП} \times \frac{BP}{П} \times \frac{П}{ФОЗП}, \quad (1)$$

де ВР – виручка від реалізації продукції у вартісному вигляді; ФОП – фонд оплати праці; ФФЗП – фонд основної заробітної плати; П – прибуток від реалізації.

Проведемо аналіз зміни зарплатовіддачі на підприємстві «Одескабель» за 2009-2011 роки (табл.).

Таблиця

**Вихідні дані для факторного аналізу динаміки зарплатовіддачі на основі індексної мультиплікативної факторної моделі 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                           |
| Прибуток від реалізації, тис.грн   | 45507,02 | 73560   | 82513   | 37005,98                         |
| Зарплатовіддача, грн/грн   | 11,63    | 14,20   | 12,93   | 1,30                             |
| Питома вага основної заробітної плати, коеф.   | 0,66     | 0,68    | 0,72    | 0,06                             |
| Обернений показник рентабельності продажів, грн/грн  | 7,99     | 6,95    | 7,55    | -0,44                            |
| Рентабельність основної заробітної плати, (відношення прибутку від реалізації до фонду основної заробітної плати), грн/грн | 2,20     | 3,00    | 2,38    | 0,18                             |

*Джерело: Розраховано автором на основі [2].*

Згідно методу виявлення ізольованого впливу факторів (обчислення проведено при використанні Microsoft Excel) найвагомніше підвищення зарплатовіддачі на підприємстві «Одескабель» відбулося за рахунок зростання частки основної заробітної плати в фонді 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 0,95 грн (або на 8,14 %). Внаслідок скорочення обсягу реалізації на 1 грн прибутку з 7,99 грн до 7,55 грн результативний показник зменшився на 0,64 грн (або на 5,49 %). Незначною мірою сумарний вплив всіх факторів знизив зарплатовіддачу на 0,25 %.

Отже, управлінському апарату підприємства «Одескабель» доречно звернути на продовження зростання частки основної заробітної плати працівників. Перш за все, слід віддати перевагу відрядній формі заробітної плати, яка повною мірою забезпечить зростання 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 ПАТ «Одескабель») [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua>.