

ФАКТОРНА МОДЕЛЬ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Підвищення ефективності праці полягає в тому, щоб збільшення заробітної плати супроводжувалось поліпшенням виробничих показників [1, с.125]. Але на сьогодні продуктивність праці в Україні становить лише 30% продуктивності праці в країнах Євросоюзу. При цьому середня заробітна плата в нашій країні в порівнянні з ЄС не 30-40%, а близько 4-17 % [2, с.461].

Згідно статистики на українських підприємствах за видами економічної діяльності наразі спостерігається високий рівень показника зарплатовіддачі в розмірі 4,17 дол./дол. станом на 2011 рік (Франція – 1,94 дол./дол., Швеція – 1,84 дол./дол.). Не зважаючи на те, що продуктивність праці в даних країнах майже в 6 разів вища від значення по Україні при 9,41 дол.на одного зайнятого на годину. Виходячи також із зарплатомісткості у розмірі 26,41% в 2010 році по Україні спостерігається проблематична ситуація, за якої наявний високий рівень експлуатації праці, а вартість робочої сили оцінюється за низькими мінімальними стандартами. Низький рівень зарплатомісткості продукції, в кінцевому разі, знижує рівень ефективності праці, оскільки у підприємця відсутні економічні мотиви до інвестування у механізацію і автоматизацію праці. А значення рентабельності оплати праці по Україні в 2010 році в розмірі 83% є підтвердженням того, що більша частина додаткової вартості отримується власниками українських підприємств у вигляді прибутку, а не у формі заробітної плати.

І за статистичними даними, розглядаючи розподіл фонду заробітної плати в Україні в середньому по промисловості лише 62,39% приходить на виплату основної заробітної плати. Але, як стверджує політика оплати праці західних країн, структура фонду заробітної плати є ефективною при рівні основної заробітної плати у розмірі 80-85% [3;4].

На підтвердження взаємозв'язку між часткою основної заробітної плати та рівнем продуктивності праці була розроблена, теоретично обґрунтована та практично використана 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 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; ФОП – фонд оплати праці, тис.грн; ФОЗП – фонд основної заробітної плати, тис.грн; ВОП_{ср} – середньорічні витрати на оплату праці в розрахунку на одну особу промислово-виробничого

персоналу, тис.грн/особу; $ЗВ_{озп}$ – зарплатовіддача основної заробітної плати, грн; $d\Phi OЗП$ – частка основної заробітної плати в фонді оплати праці.

Вихідні дані для побудови факторної моделі фонду оплати праці наведені в таблиці 1 [5].

Таблиця 1.

Динаміка впливу економічних факторів на показник продуктивності праці згідно виробничої діяльності ПАТ «Одескабель»

Показники	2008	2009	2010	Абсолютне відхилення (2010/2008)
Фонд оплати праці, тис.грн	38009,8	31284	36034,8	-1975
Фонд основної заробітної плати, тис.грн	21448,1	20714,8	24554,9	3106,8
Виручка від реалізації продукції, тис.грн	513714	363745	511589	-2125
Чисельність персоналу, осіб	1118	895	848	-270
Середньорічна заробітна плата тис.грн./особу	34	34,95	42,49	8,5
Віддача основної заробітної плати, грн/грн	23,95	17,56	20,83	-3,12
Частки основної заробітної плати в ФОП	0,56	0,66	0,68	0,12

При розрахунку впливу факторів були використані методи ланцюгових підстановок, логарифмічний та ізольованого впливу факторів, виявивши переваги останніх двох. Згідно обчислень, проведених при використанні Microsoft Excel, аналіз динаміки 2008-2010-х років засвідчує підвищення продуктивності праці на 143,8 тис.грн за рахунок зростання частки основної заробітної плати та середньорічних витрат на оплату праці. Негативно вплинуло зменшення показника віддачі основної заробітної плати та синергетичного ефекту.

Саме основна заробітна плата 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.

Література

1. Гамова О.В. Методичні засади кількісної оцінки ефективності оплати праці на промисловому підприємстві / О.В. Гамова // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – №3. – С.125-127.
2. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання.//Наукові праці КНТУ. Екон. науки. – 2010.– Вип.17. – С. 457- 463.
3. Режим доступу: <www.ukrstat.gov.ua> – Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України.
4. Режим доступу: < <http://www.laborsta.ilo/>> – офіційний веб-сайт Міжнародної організації праці.
5. Режим доступу: <<http://smida.gov.ua/support/soft/rze>> – Офіційний веб-сайт річної звітності емітентів (інформаційна база по ПАТ «Одескабель»).