

Сукач О.О.

*аспірант кафедри економіки підприємства
Одеського національного економічного університету,
м. Одеса, Україна*

ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Експансивний розвиток економіки, активне поширення автоматизованих процесів не обмежили важливість використання трудових ресурсів в процесі виробничо-фінансової діяльності підприємства. Але макроекономічна аналітика української економіки свідчить про низький рівень заробітної плати, надмірний ступень експлуатації праці, відсутність інновацій в заміщення праці основними засобами. Як результат, також спостерігаються диспропорції між темпами зростання продуктивності праці та оплатою праці. Відповідно до табл. 1, в економіці України продуктивність праці значно нижче в порівнянні з рівнем даного показника економічно розвинутих країн.

**Динаміка продуктивності праці в Україні та деяких економічно розвинутих країнах
в 2011-2013 роках**

Таблиця 1

Країна	ВВП на 1-го зайнятого працівника, дол./прац.			Зміна (2013/2011)	
	2011	2012	2013	Абсолютна, дол.	Відносна, %
Норвегія	104052	104989	106450	2397,77	2,30
Франція	87355	87400	87561	205,69	0,24
Швеція	87756	87966	89155	1399,44	1,59
Великобританія	85604	84683	85374	-229,53	-0,27
Італія	80634	78840	78840	-1793,57	-2,22
Німеччина	79988	79657	79896	-92,64	-0,12
Португалія	51327	51865	52045	718,17	1,40
Україна	17793	17794	18013	220,31	1,24

Джерело: Розраховано автором на основі [1].

Менеджмент підприємств потребує ефективного використання трудових ресурсів, витрат на їх оплату праці, мотиваційного механізму, що забезпечать підвищення купівельної спроможності населення, конкурентоспроможності національної продукції, зростання прибутку та інших показників виробничої діяльності підприємства.

Але в умовах ринкової економіки виробникам недостатньо лише аналізу показників продуктивності праці, що відображають саме інтенсивність використання трудових ресурсів. Адже корисний ефект не вимірюється кількістю. Зростання надлишкової продукції підвищує

продуктивність, але не ефективність праці. Водночас російський професор Х.Я Галіуллін наполягає на впровадженні систем управління ефективністю праці, що базуються на концепції управління рентабельністю праці [2, с.135]. Крім того, український науковець В.М. Гончаров також запропонував методологію оцінки ефективності праці, яка включає як коефіцієнт використання робочої сили (продуктивність праці), так і коефіцієнт рентабельності праці. Динаміка даних показників дозволить проаналізувати ознаки штучного заниження праці, уникнення використання отриманих прибутків на її оплату [3, с.35].

Враховуючи складність та багатогранність ефективності праці, визнаємо, що дослідження економічної категорії лише на основі показників продуктивності праці не досить для комплексної оцінки відображення результативності використання трудових ресурсів на підприємстві. Проте, ніяк не можна повністю відмовитися від розгляду показників продуктивності праці. Адже головною об'єктивною функцією діяльності підприємств є виробництво продукції та послуг та забезпечення їх динамізму, які призначені задовольнити потреби суспільства. А вже до суб'єктивної функції відноситься отримання прибутку, що ніяк не повинно суперечити першій. Тому схилиємось до думки, що оцінка ефективності використання трудових ресурсів є обов'язковою складовою системи показників продуктивності та показників прибутковості виробничо-господарської діяльності підприємства.

На прикладі підприємств кабельної галузі розглянемо динаміку показників ефективності праці (табл.2).

Таблиця 2

Динаміка показників продуктивності праці та коефіцієнту рентабельності праці на підприємствах кабельної галузі у 2012-2013 роках

Підприємства	Продуктивність праці, тис.грн/прац.		Коефіцієнт рентабельності заробітної плати		Відносна зміна (2013/2012), %	
	2012	2013	2012	2013	Продуктивності праці	Рентабельності праці
ПАТ«Завод Південькабель»	819,4	687,74	2,58	1,69	-16,07	-34,50
ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»	663,4	641,6	1,95	1,91	-3,29	-2,05
ПАТ "Запорізький кабельний завод»	245,02	237,77	0,42	0,52	-2,96	23,81
ПрАТ «Азовкабель»	275,3	249,5	0,82	0,62	-9,37	-24,39
ПрАТ «Український науково-дослідний інститут кабельної промисловості»	40,88	81,31	0,17	0,13	98,90	-23,53

Джерело: Розраховано автором на основі [4].

Як показали розрахунки в табл. 2, на всіх підприємствах, спостерігається зниження продуктивності праці, окрім ПрАТ «Українського науково-дослідного інституту кабельної промисловості», де при мінімальному значенні рентабельності заробітної плати відбулося зменшення відповідного показника на 23,53%. В свою чергу, таким підприємствам як

ПАТ«Завод Південькабель» та ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель» характерне максимальне значення коефіцієнта рентабельності заробітної плати. Хоча на даних підприємствах середня заробітна плата вище, ніж в середньому в промисловості України, але існує резерв коштів на оплату праці, підвищення ефективності використання трудових ресурсів за рахунок отриманих прибутків.

Як на нашу думку, також одним з факторів підвищення ефективності праці є зростання питомої ваги основної заробітної плати в загальних витратах на оплату праці. Згідно статистичних даних за 2008-2013 роки основній заробітній платі в загальній структурі фонду оплати праці належить близько 60 %. Досвід в області оплати праці західних країн стверджує, що структура фонду заробітної плати є теоретично обґрунтованою при рівні основної заробітної плати у розмірі близько 85 %. Високий її рівень свідчить про те, що на підприємстві дотримуються політики стабільності та гарантованості оплати праці. Також основна заробітна плата є базою нормального відтворення робочої сили. Виплати з основної заробітної плати використовуються для посилення матеріальної зацікавленості працівників, спонукають їх до підвищення своєї кваліфікації, виконання більш складних і відповідальних робіт. А це безпосередньо впливає на поліпшення якості продукції, конкурентоспроможності підприємства, зростання показників ефективності праці і, як результат, – прибутку. Зниження частки основної заробітної плати сприяє негативному ставленню працівників до своїх трудових обов'язків, поширення вимушеної вторинної зайнятості, що, в загальному підсумку, погіршать виробничі результати підприємства.

Вважаємо, що промисловим підприємствам доцільно оптимізувати фонд заробітної плати працівників за рахунок підвищення частки основної заробітної плати в результаті перерозподілу фонду додаткової заробітної плати під впливом скорочення невиробничих і нерациональних виплат на підприємстві.

Література:

1. Офіційний сторінка The Conference Board Total Economy Database [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.conference-board.org/>.
2. Галиуллин Х.Я. Методологические подходы к оценке эффективности труда рабочих на предприятиях текстильной промышленности / Х. Я. Галиуллин // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 4. – С.133-136.
3. Гончаров В.М. Концептуальні проблеми та шляхи підвищення ефективності праці в Україні / В.М. Гончаров // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 2. – С. 33–36.
4. Офіційний веб-сайт річної звітності емітентів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua>.