

Економіка, організація і управління підприємствами, галузями, комплексами  
(промисловості, АПК та сільського господарства, будівництва, транспорту,  
зв'язку та інформатики, сфери послуг)

**Сукач О.О.**

аспірант кафедри економіки підприємства  
*Одеський національний економічний університет,*  
*м. Одеса, Україна*

## **АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ**

Загальновідомо, що ефективність – це складна та багатогранна категорія, яка широко використовується на різних рівнях людської діяльності та галузях науки. Але найбільш загальноживаного значення поняття ефективність набуває саме як економічна категорія, зміст якої зводиться до співвідношення між одержаними результатами та понесеними для їх отримання ресурсами. Український дослідник та провідний фахівець з економіки праці О.А. Грішнова зазначає: «Економіка – це наука, насамперед, про ефективність, а правильне розуміння цієї категорії, вміння точно її визначати і розраховувати, знаходити все нові резерви її підвищення — основне професійне призначення економістів» [1, с. 375].

Між іншим, при оцінці ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства нерідко ефективність праці та продуктивність праці, як економічні показники, залишаються поза увагою. Проте вчений 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 [2, с. 55]. Отже, в умовах ринкових перетворень виникає потреба аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві не лише у площині їх продуктивності. Для комплексного дослідження

показників ефективності праці конструктивно розглядати у взаємозалежності продуктивність праці, витрати на оплату праці та фінансовий результат підприємства.

Враховуючи вищенаведене, нами досліджено динаміку рівня витрат на заробітну плату та показників ефективності праці в промисловості України (табл.). Як висновок, на підприємствах переважає несприятлива тенденція зростання заробітної плати швидшими темпами, ніж продуктивності праці, занижена вартість трудових ресурсів. При тому, що 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. Також рівень рентабельності витрат на оплату праці в 2011 році значно вищий в порівнянні із економічно розвиненими країнами, що говорить про соціально несправедливий перерозподіл доданої вартості в Україні.

Таблиця

Динаміка показників ефективності праці в промисловості України  
за 2011-2013 роки

Показники	2011	2012	2013	Абсолютна зміна (2013/2011)
Виручка від реалізації промислової продукції, млн.грн	1331887,6	1400680,2	1354745,4	22857,8
Кількість працівників, тис.осіб	2800	2763	2673	-127
Фонд оплати праці, млн.грн	104848	116069	120692	15844
Прибуток від реалізації, млн.грн.	58662,3	26992,7	13204,5	-45457,8
Продуктивність праці, тис.грн/прац.	475,67	506,94	506,83	31,2
Зарплатовіддача, грн	12,70	12,07	11,22	-1,48
Зарплатомісткість, грн	0,08	0,08	0,09	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	0,99	-0,20
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 [3].

На наш погляд, одна із основних проблем падіння ефективності праці на

українських підприємствах криється в неефективному розподілу фонду оплати праці. Аналізуючи промисловість України за видами економічної діяльності, необхідно відзначити, що максимальне значення фонду основної заробітної плати у розмірі 67-77 % належить текстильному виробництву, виготовленню виробів з деревини, виробництву електричного устаткування та іншої неметалевої мінеральної продукції. В той час, добувній промисловості і розробленню кар'єрів відповідає мінімальне значення даного показника – 52,91%. Але роль основної заробітної плати полягає у її стимулюючому характері: забезпечення відповідної зацікавленості працівників в досягненні високих кінцевих результатів. Водночас, зростання питомої ваги основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці забезпечить підвищення ефективності праці на підприємстві.

В свою чергу, зарплатовіддача (ЗВ), відображаючи наявний ступінь корисності віддачі понесених витрат на оплату праці, як економічний показник також не втрачає актуальності для підприємств та прямо впливає на підвищення продуктивності праці (ПП):

$$ЗВ = \frac{Q}{ФОП} = \frac{Q}{Ч \times ЗПс} = \frac{Q}{Ч} \times \frac{1}{ЗПс} \Rightarrow ПП = \frac{Q}{Ч},$$

де Q – обсяг виробництва продукції у вартісному вираженні; ФОП – фонд оплати праці; Ч – чисельність працівників; ЗПс – середня заробітна плата на підприємстві.

На підставі отриманих результатів пропонуємо промисловим підприємствам звернути увагу на удосконалення оцінки показників ефективності праці та посилення мотиваційного механізму працівників за рахунок підвищення частки основної заробітної плати в загальному фонді оплати праці.

### Література:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.

2. Новожилов В.В. Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании / В.В. Новожилов. – М.: Наука, 1972. – 432 с.
3. Офіційна сторінка Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://www.ukrstat.gov.ua>.