

## РЕГУЛЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

*Визначено практичну доцільність використання комплексної системи показників оцінки ефективності виробництва. Запропоновано матричний підхід до формування системи техніко-економічних показників оцінки діяльності підприємства на підставі врахування наявних трудових ресурсів та кінцевих вартісних показників діяльності. Здійснено оцінку ефективності виробництва на підставі аналізу показників продуктивності праці і заробітної плати. Запропоновано поетапний підхід щодо досягнення ефективності виробництва, який забезпечує випереджальні темпи зростання продуктивності праці у порівнянні із заробітною платою.*

*The feasibility of an integrated indicators system to the production efficiency measure is substantiated. A matrix approach to the formation of system of technical and economic indicators for assessing the enterprise activity on the basis of the available human resources and the final cost indicators is proposed. The efficiency of production through the analysis of labor productivity indicators and wages is estimated. A phased approach to achieving efficiency, which provides a higher rate of productivity growth in comparison with wages, is proposed.*

Ключові слова: продуктивність праці, заробітна плата, система показників, оцінка, ефективність, економічний аналіз

Підвищення продуктивності праці є економічною необхідністю розвитку суспільства, яка в кінцевому підсумку визначає можливості соціально-економічного розвитку держави і її окремих суб'єктів, забезпечення значного поліпшення матеріального добробуту населення, здійснення соціальних перетворень у суспільстві. Незважаючи на соціально-економічну значущість продуктивності праці як кількісного індикатору розвитку суспільства, серед країн колишнього СРСР Україна має найгірші показники росту продуктивності праці.

Питанням планування продуктивності праці, дослідження чинників і резервів зростання продуктивності, визначення взаємозв'язку з рівнем заробітної плати присвячені роботи В.Ф. Андрієнко, В.П. Бабіча, Д.П. Богині, І.І. Борщевського, А.В. Калини, К.Є. Крищенко, К.Ю. Лупанова, В.М. Проскуракова, В.А. Трухова [1; 2; 3; 4; 5]. Останніми роками з'явилися дослідження авторів, які містять окремі аспекти досліджуваної проблеми, пов'язані з реформуванням оплати праці і її регулюванням у взаємозв'язку з кінцевими результатами [6; 7; 8; 9]. Не зважаючи на актуальність і практичну затребуваність забезпечення зростання продуктивності праці, її тісного взаємозв'язку із заробітною платою рішення даної проблеми знаходиться на стадії постановки, обговорення, теоретичної полеміки і потребує розробки методологічних основ і практичних рекомендацій для ефективного впровадження в практику планово-економічної роботи підприємств.

Показники оцінки продуктивності праці та заробітної плати на підприємствах до теперішнього часу як правило застосовуються розрізнено і безсистемно. Водночас ці показники є певною взаємопов'язаною системою, оскільки вони розраховуються щодо однієї початкової бази і можуть зробити істотний вплив на загальну оцінку ефективності діяльності підприємства. У практичних умовах економічну оцінку співвідношення продуктивності праці та заробітної плати окремих підрозділів і підприємств з достатньою повнотою можна здійснювати із застосуванням сукупності показників, що утворюють систему вартісних і натуральних економічних показників: чисельність працівників, обсяг товарної продукції, фонд оплати праці штатних працівників, прибуток, валовий доход, собівартість продукції. Пропонована система об'ємних економічних показників утворює підсистеми вторинних прямих і зворотних питомих економічних показників, куди входить продуктивність праці та заробітна плата, які дозволяють провести остаточну оцінку ефективності діяльності підприємства, табл. 1.

Таблиця 1

## Система економічних показників оцінки ефективності діяльності підприємства

Показники	Умовні позначки	Чисельність працівників	Обсяг товарної продукції	Фонд оплати праці	Чистий прибуток	Валовий доход	Чиста виручка від реалізації продукції	Собівартість продукції	Середньорічна заробітна плата
		Ч	ТП	ФОП	ЧП	ВД	ЧВ	С	ЗП
Чисельність працівників	Ч	1	Ч/ТП	Ч/ФОП	Ч/ЧП	Ч/ВД	Ч/ЧВ	Ч/С	Ч/ЗП
Обсяг товарної продукції	ТП	ТП/Ч	1	ТП/ФОП	ТП/ЧП	ТП/ВД	ТП/ЧВ	ТП/С	ТП/ЗП
Фонд оплати праці штатних працівників	ФОП	ФОП/Ч	ФОП/ТП	1	ФОП/ЧП	ФОП/ВД	ФОП/ЧВ	ФОП/С	ФОП/ЗП
Чистий прибуток	ЧП	ЧП/Ч	ЧП/ТП	ЧП/ФОП	1	ЧП/ВД	ЧП/ЧВ	ЧП/С	ЧП/ЗП
Валовий доход	ВД	ВД/Ч	ВД/ТП	ВД/ФОП	ВД/ЧП	1	ВД/ЧВ	ВД/С	ВД/ЗП
Чиста виручка від реалізації продукції	ЧВ	ЧВ/Ч	ЧВ/ТП	ЧВ/ФОП	ЧВ/ЧП	ЧВ/ВД	1	ЧВ/С	ЧВ/ЗП
Собівартість продукції	С	С/Ч	С/ТП	С/ФОП	С/ЧП	С/ВД	С/ЧВ	1	С/ЗП
Середньорічна заробітна плата	ЗП	ЗП/Ч	ЗП/ТП	ЗП/ФОП	ЗП/ЧП	ЗП/ВД	ЗП/ЧВ	ЗП/С	1

Самі показники і їх окремі групи характеризують лише різні аспекти оцінки продуктивності праці та ефективності її оплати. Крім того, деякі показники з цієї системи ще не застосовуються в економічному аналізі, хоча вони можуть зробити істотний вплив на загальну оцінку співвідношення продуктивності праці та заробітної плати.

Всього таблиця утворює із восьми початкових об'ємних показників 32 прямих і 32 зворотних похідних показників. Показники продуктивності праці (ТП/Ч), заробітна плата (ФОП/Ч), рентабельність реалізованої продукції (ВП/С або ЧП/С) та інші широко відомі в економічному аналізі. Ряд показників застосовується в спеціальних методиках аналізу, а саме трудомісткість товарної продукції (Ч/ТП). Решта показників ще не знайшли застосування у вітчизняному економічному аналізі, хоча їх значення цілком об'єктивно. Для додаткової оцінки можуть бути залучені інші об'ємні показники. Остаточна оцінка ефективності діяльності підприємства буде здійснена на основі питомих показників продуктивності праці та заробітної плати. Природно, що запропонована система економічних показників оцінки діяльності підприємства на перший погляд виглядає дуже громіздкою і краще її замінити одним узагальнюючим показником. Може скластися враження, що багато з показників, що рекомендуються, навряд чи можуть бути застосовані для ухвалення конкретних управлінських рішень, як, наприклад, питомі вартісні показники, віднесені на одиницю товарної продукції. Проте, це тільки зовнішнє враження. Розглянуті показники у сукупності дозволяють деталізувати аналіз, виявити з безлічі причин найбільш істотні, що найбільше впливають на співвідношення продуктивності праці та заробітної плати.

Як приклад, що ілюструє методику побудови і призначення системи спеціальних показників, що характеризують вплив рівня співвідношення продуктивності праці та заробітної плати на ефективність діяльності підприємства, розглянемо основні техніко-економічні показники роботи металургійного підприємства Донецької області ВАТ "Донецький металопрокатний завод", представлені у табл.2.

Таблиця 2

Основні економічні показники діяльності ВАТ "Донецький металопрокатний завод"

Показники	2007 р.	2008 р.	Коефіцієнти динаміки
Чисельність працівників, осіб	925	907	0,9805
Обсяг товарної продукції, тис. грн.	464953,0	430341,0	0,9256
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	20349,8	22063,7	1,0842
Чистий прибуток, тис. грн.	20759,0	-81520,0	-3,9270
Валовий прибуток, тис. грн.	35768,0	2568,0	0,0718
Чиста виручка від реалізації продукції, тис. грн.	474768,0	440343,0	0,9275
Собівартість продукції, тис. грн.	439000,0	437775,0	0,9972
Середньорічна заробітна плата працівників, тис. грн.	22,000	24,326	1,1057
Продуктивність праці, тис. грн./ особу	502,652	474,466	0,9439

Продуктивність праці в умовах ВАТ "Донецький металопрокатний завод" зменшилася з 502,652 тис. грн./ особу у 2007р до 474,466 тис. грн./ особу у 2008р. (або на 5,41%), що здебільшого обумовлено скороченням обсягів товарної продукції на 7,44%, хоча чисельність робітників зменшилась на 1,95%. Середньорічна заробітна плата працівників зросла з 22 тис. грн. у 2007р. до 24,326 тис. грн. у 2008р. (або на 10,57%) за рахунок збільшення фонду оплати праці штатних працівників на 8,42% та скорочення чисельності робітників на 1,95%. Тобто на підприємстві має місце необумовлений ріст заробітної плати у той час, як продуктивність праці скорочується, що може призвести до подальшого росту збитків підприємства.

Разом з тим розглянутої сукупності показників недостатньо для поглибленої характеристики взаємозв'язків окремих чинників з рівнем продуктивності праці та заробітної плати. Завданням подальшого аналізу буде оцінка впливу рівня продуктивності праці і рівня заробітної плати на величину техніко-економічних показників діяльності підприємств за допомогою спеціальних питомих показників, отриманих на методичній основі табл.1, які характеризують питому рентабельність реалізованої продукції, трудомісткість і можуть мати принципові відмінності з урахуванням специфіки і умов виробництва, а також галузевих особливостей. Початковою базою для побудови системи спеціальних показників можуть служити дані табл.2.

Початкова інформація для отримання спеціальних економічних показників, необхідних у системі управління підприємством для регулювання його продуктивності праці та заробітної плати, повинна задовольняти основній вимозі – бути оперативною, тобто характеризувати поточний стан підприємства у будь-який момент часу порівняно з базисним періодом, і також оперативно застосовуватися при прийнятті управлінських рішень. Використання однойменних показників за різні періоди часу повинне передбачати можливість їх зіставлення, тобто приведення у разі потреби до порівняного вигляду. При формуванні початкових економічних показників повинен дотримуватися принцип об'єктивності інформації, тому що спотворена інформація хоча б по одному з показників позбавляє аналіз усякого сенсу, оскільки кожен з них бере участь багато разів у формуванні інших показників, зокрема питомих показників продуктивності праці.

Аналіз динаміки питомих показників за 2007-2008рр свідчить про скорочення товарної продукції на одиницю заробітної плати на 16,29%, прибутку на одиницю заробітної плати - в 3,55 рази, валового прибутку на одиницю заробітної плати - в 15,4 рази. Витрати на заробітну плату необґрунтовано зростають, у той час як продуктивність праці і обсяги продажів знижуються, і підприємство несе значні збитки. Таким чином необхідним є встановлення економічних показників на такому рівні, досягнення якого буде забезпечувати бажані економічні пропорції та планований рівень ефективності діяльності. З цією метою пропонується встановити необхідні пропорції на підставі досягнення випереджаючого зростання продуктивності праці у порівнянні із зростанням заробітної плати. У табл.3 представлені фактичні й планові показники продуктивності праці і заробітної плати ВАТ "Донецький металопрокатний завод".

Таблиця 3

Планові показники продуктивності праці та заробітної плати

Показники	Фактично	План (I етап)	План (II етап)
Продуктивність праці, тис. грн./ особу	474,466	555,797	583,587
Середньорічна заробітна плата працівників, тис. грн.	24,326	24,326	24,326
Темп росту продуктивності праці	0,9439	1,1057	1,1610
Темп росту заробітної плати	1,1057	1,1057	1,1057
Коефіцієнт співвідношення росту продуктивності праці та заробітної плати	0,8537	<b>1,0</b>	<b>1,05</b>

Планові показники продуктивності праці та заробітної плати розраховувались у два етапи. На першому етапі рекомендується встановити співвідношення між продуктивністю праці та заробітною плати 1:1. Середньорічну заробітну плату робітників приймемо на рівні 2008р. Рівень продуктивності праці скоригуємо відповідно до коефіцієнта співвідношення. На ВАТ "Донецький металопрокатний завод" продуктивність праці планується на рівні 555,797 тис. грн./ особу. На другому етапі реформування співвідношення продуктивності праці та заробітної плати планується встановлення коефіцієнта випередження на рівні 1,05. Темп росту заробітної плати залишається незмінним, а темп росту продуктивності праці збільшується на 5%. На другому етапі продуктивність праці на ВАТ "Донецький металопрокатний завод" повинна збільшитись до до 583,587 тис. грн./ особу.

Прийняті заходи по коригуванню рівня продуктивності праці та рівня заробітної плати дадуть змогу встановити залежність оплати праці від її результатів, ефективно стимулювати працівників та об'єктивно формувати фонд оплати праці робітників, зменшити витрати підприємств та підвищити їх прибуток, збільшити інвестиції і сприяти інвестиційній активності підприємств.

#### Література

1. Богиня Д.П., Андриенко В.Ф., Бабич В.П. Производительность труда: факторы и резервы роста. – К.: Издательство «Наукова думка», 1983. – 232с.
2. Борщевский И.И., Трухов В.А. Производительность труда: методы анализа и прогнозирования / Под ред. А.А. Ракова. Наука и техника, 1988. – 141с.
3. Калина А.В., Калініна С.П., Лукьянченко Н.Д. Менеджмент продуктивності: Навч. посібник. – К.: МАУП, 2004. – 232 с.
4. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці // Україна: аспекти праці – 2007. – №6. – С. 9 – 16.
5. Проскуряков В.М., Лупанов К.Ю. Производительность и оплата труда: факторы роста и мера соотношения. – М.: Экономика, 1986. – 112с.
6. Ерохина Р.И., Самраилова Е.К. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии / Под ред. проф. А.И. Рофе. – М.: Издательство «МИК», 2000. – 160с.
7. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности). – К.: МАУП, 2003. – 312с.
8. Никифорова А. О соотношении роста производительности и заработной платы // Общество и экономика. – 2001. – №7– 8. – С.95– 110.
9. Харченко М. Оплата праці: реформування на основі нової єдиної тарифної сітки // Україна: аспекти праці. – 2005. – №5. – С.3– 9.