

О. В. Гамова,
кандидат економічних наук,
Запорізька державна інженерна академія

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ КІЛЬКІСНОЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

I. Вступ. Ефективне управління фондом заробітної плати на підприємствах загалом і на промислових підприємствах зокрема тісно пов'язане з теоретичним і методичним розумінням ефективності праці. Основним критерієм ефективного управління фондом заробітної плати має стати відповідність цього фонду фактичним змінам результатів роботи підприємства. Однак результати роботи підприємств в умовах трансформації економіки досить часто є неоднозначними. Зокрема при високій економічній і соціальній значущості певного виду промислового виробництва фінансові результати підприємства є негативними, тому існує потреба комплексної оцінки ефективності праці (і ефективності управління фондом оплати праці), яка враховувала б переважну більшість існуючих кількісних критеріїв. Під час розроблення такої комплексної оцінки постає кілька важливих методичних завдань. По-перше, існує потреба теоретичного й методичного аналізу існуючих підходів до оцінювання ефективності праці з тим, щоб виділити найбільш актуальні недоліки й перспективні напрями розвитку існуючого методичного забезпечення. По-друге, необхідним є розробка методичного й розрахункового підґрунтя комплексної оцінки ефективності праці. По-третє, важливим є визначення доцільності і способу використання отриманого інтегрального критерію для управління фондом оплати праці, у тому числі й з використанням методів економетричного моделювання. Таким чином, першочерговим і найбільш актуальним завданням удосконалення методичних засад оцінки ефективності управління фондом оплати праці промислового підприємства є критичний аналіз існуючого методичного забезпечення оцінки ефективності праці.

II. Постановка завдання. Основною метою цього дослідження є оцінка стану існуючого методичного забезпечення оцінювання ефективності оплати праці. Об'єктом дослідження є процес розподілення доданої вартості на відтворення робочої сили в межах промислового підприємства. Предметом дослідження є принципи, способи та методико-прикладні аспекти оцінювання ефективності заробітної плати.

III. Основні результати. Нерідко в теорії ототожнюють три поняття — «ефективність праці», «продуктивність праці» та «результативність праці». Уперше розмежував поняття продуктивності й ефективності праці в 60-х роках В.В. Новожилов, який стверджував, що ефективність праці — більш широке поняття ніж її продуктивність, тому що при визначенні ефективності праці враховується не тільки кількість продукції, а і її відповідність потребам, а також елементи господарського ефекту праці [1, с. 5]. І.Ю. Герасимова під ефективністю праці розуміє соціально-економічну категорію, яка визначає ступінь досягнення тієї чи

іншої мети, зіставлену із ступенем раціональності використання задіяних при цьому ресурсів [2, с. 6]. Ефективність праці розглядають з урахуванням не тільки живої, а й уречевленої (минулої) та майбутньої праці. Уважаючи на теорію продуктивності, що спиралася на марксистський підхід, вітчизняні вчені вважали, що в основі вартості лежить один фактор виробництва — праця, а відповідно до західної економічної теорії — вартість створюється усіма факторами виробництва. Це й пояснює різне трактування показника продуктивності. У вітчизняній науці до останнього часу існувало розуміння продуктивності як продуктивності живої праці. У зарубіжній науці — це ефективність, з якою буде зроблена потрібна споживачу продукція. Тому продуктивність праці, за трактуванням представників західної науки, — це часткова характеристика ефективності, що показує, наскільки добре використовується робоча сила.

При оцінці ефективності праці враховуються ще не всі сторони цієї економічної категорії, наприклад, не враховуються привабливість праці. Резерви росту ефективності праці — це невикористані можливості збільшення обсягу й поліпшення якості продукції за рахунок раціонального використання економічних ресурсів. Економічна сутність резервів полягає в скороченні витрат живої, уречевленої та майбутньої праці, їх визначають як різницю між еталонним і фактичним значенням показника.

Формулу визначення ефективності заробітної плати можна представити як відношення створеного продукту (результату, ефекту) до визначеної на його виробництво заробітної плати, тобто зарплатовіддачу. Такий підхід до визначення ефективності дає змогу виявити ступінь раціональності у витраті фонду заробітної плати при створенні суспільного продукту й оцінити її стимулюючу роль. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб збільшення заробітної плати супроводжувалось поліпшенням виробничих показників.

Таку методику аналізу ефективності заробітної плати не можна визнати абсолютно точною, тому що вона не дає змогу повною мірою виявити власний ефект оплати праці. Чисельник формули розрахунку ефективності заробітної плати є результатом витрат, пов'язаних не тільки з оплатою праці, але і з використанням засобів і предметів праці. Визначена умова, на думку А.А. Котвицького [5, с. 98], обмежує сферу застосування цього показника й вимагає подальшого пошуку більш досконалих критеріїв. Однак показник не втратив актуальності, особливо для порівняння ефективності заробітної плати на підприємствах і у виробничих підрозділах, що характеризуються аналогічними технологіями й умовами праці.

В останні роки в господарській практиці більш успішно використовують зворотний показник — коефіцієнт

Показники ефективності використання засобів на заробітну плату

Показники	Формула розрахунку	Умовні позначення
1	2	3
Зарплатовіддача	$ZB = \frac{Q}{3П}$	ЗП – заробітна плата працівників; Q – обсяг товарної продукції; ЗВ – зарплатовіддача
Питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва	$\lambda_B = \frac{3П}{B} \cdot 100\%$	λ_B – питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва; B – витрати виробництва
Питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції	$\lambda_{ПП} = \frac{3П}{Q} \cdot 100\%$	$\lambda_{ПП}$ – питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції
Рівень рентабельності заробітної плати	$P_{3П} = \frac{П(З)}{3П} \cdot 100\%$	$P_{3П}$ – рентабельність заробітної плати; П(З) – прибуток (збиток) підприємства

витрат на заробітну плату у випуску продукції. Загальну методику розрахунку показників, що характеризують ефективність використання засобів на заробітну плату, можна представити у вигляді таблиці (табл. 1)

Основний вплив на величину фонду заробітної плати мають зміна середньосписочної чисельності працівників та середньої заробітної плати, що встановлюють методом ланцюгових підстановок [5, с. 99]:

$$\Delta\Phi ЗП_{\text{ч}} = (Ч_1 - Ч_0) \cdot ЗП_0 \quad (1)$$

$$\Delta\Phi ЗП_{\text{зп}} = (ЗП_1 - ЗП_0) \cdot Ч_1 \quad (2)$$

де $\Delta\Phi ЗП_{\text{ч}}$ — приріст заробітної плати за рахунок зміни чисельності працівників;

$\Delta\Phi ЗП_{\text{зп}}$ — приріст заробітної плати за рахунок середньої заробітної плати;

$Ч_0$ і $Ч_1$ — чисельність працівників звітного й базисного періодів;

$ЗП_0$ і $ЗП_1$ — середня заробітна плата середнього й базисного періодів.

Однак результати факторного аналізу не використовують для оцінювання ефективності оплати праці.

Для дослідження окремих елементів механізму здійснення оплати праці використовують методи математичної статистики й економіко-математичні методи. Найчастіше їх використання базується на ідеї екстраполяції. Під екстраполяцією розуміють поширення закономірностей, зв'язків і співвідношень, які діють для досліджуваного об'єкта в досліджуваному періоді й за його межами. Наприклад, А.В. Калина у праці [4, с. 64] наводить результати застосування багатфакторної адитивної моделі для прогнозування витрат на оплату праці. У іншій праці [7, с. 145 — 147] багатфакторну адитивну модель використано для прогнозування середньорічної заробітної плати працівника сільського підприємства. Проте су-

перечливим є спрощення цієї моделі до однофакторної часової залежності, оскільки при такому спрощенні авторами не виявлено функціональних залежностей між факторами, що входили до початкової моделі. Прогнозування фонду оплати праці на базі часових залежностей використано і в праці Н.М. Дмитренко [3, с. 87 — 91], причому в процес прогнозування включено індекси фонду заробітної плати. Метод чисельного інтегрування використано для оцінки справедливості диференціації заробітної плати до і після оподаткування [7, с. 42 — 47].

IV. Висновки. Можна констатувати, що існуючі підходи до оцінки ефективності оплати праці ґрунтуються на однобічному оцінюванні вагомості витрат на оплату праці в системі витрат і надходжень підприємства чи у співвідношенні із його фінансовими результатами. Окремі методи економічного моделювання, що використовують для прогнозування величини фонду оплати праці чи рівня оплати праці, не ставлять на меті дослідження впливу оплати праці на ефективність роботи підприємства. Таким чином, основне завдання подальшого розвитку методичного забезпечення оцінювання ефективності заробітної плати полягає в розробці інтегрального критерію, що найбільш повно описував би вплив фонду оплати праці на результати діяльності підприємства.

Література

1. Герасимова І. Ю. Оцінка та шляхи підвищення ефективності праці на вугільних підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук / І. Ю. Герасимова. — Дніпропетровськ : НГУ, 2006. — 20 с. 2. Горловський Р. Мінімальна заробітна плата як інструмент мотивації праці / Р. Горловський // Україна: аспекти праці. — 2002. — №7. — С. 43 — 47. 3. Дмитренко Н. М. Окремі теоретико-методичні підходи до прогнозування фонду оплати праці на макроекономічному рівні / Н. М. Дмитренко // Формування ринкових відносин в Україні. — 2004. — №11(42). — С. 87 — 91. 4. Калина А. В. Облік і аналіз

заробітної плати на підприємстві / А. В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. — 2005. — №2(45). — С. 61 — 64. 5. **Котвицький А. А.** Удосконалення системи стимулювання праці на ВАТ «Житомирський маслозавод» / А. А. Котвицький // Формування ринкових відносин в Україні. — 2004. — №2(33). — С. 97 — 99. 6. **Плаксієнко В. Я.** Методичні засади диференціації компенсаційної частини фонду оплати праці на промисловому підприємстві / В. Я. Плаксієнко, О. В. Гамова // Економіка: проблеми теорії і практики : зб. наук. праць. — Дніпропетровськ : ДНУ, 2007. — Вип. 228., Т. III. — С. 649 — 655. 7. **Синяєва Л. В.** Економіко-математична модель розрахунку середньорічної заробітної плати працівників сільського господарства / Л. В. Синяєва, М. О. Рубцов, Н. М. Рубцова // Економіка АПК. — 2005. — №9. — С. 144 — 152. 8. **Тимошенко О. В.** Застосування моделі Лоренца для оцінки справедливості диференціації заробітної плати до і після оподаткування / О. В. Тимошенко // Формування ринкових відносин в Україні. — 2003. — №11(30). — С. 42 — 47.

Гамова О. В. Методичні засади кількісної оцінки ефективності оплати праці на промисловому підприємстві

У статті охарактеризовано стан існуючого методичного забезпечення оцінювання ефективності оплати праці. Визначено недоліки аналізу ефективності оплати праці й

окреслено необхідність розробки комплексного показника оцінки ефективності оплати праці.

Ключові слова: оплата праці, ефективне управління фондом заробітної плати, додана вартість, робоча сила.

Гамова О. В. Методические принципы количественной оценки эффективности оплаты труда на промышленном предприятии

В статье охарактеризовано состояние существующего методического обеспечения оценивания эффективности оплаты труда. Определены недостатки анализа эффективности оплаты труда и подчеркнута необходимость разработки комплексного показателя оценки эффективности оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, эффективное управление фондом заработной платы, добавленная стоимость, рабочая сила.

Gamova O. V. Methodical basis of quantitative evaluation of labour payment efficiency at an enterprise

The state of the existent methodical providing of evaluation of efficiency of payment of labour is in-process described. Definitely lacks of analysis of efficiency of payment of labour and outlined necessity of elaboration of complex index of estimation of efficiency of payment of labour.

Key words: labour payment, effective management of wages find, add value, labour force.

Стаття надійшла до редакції 23.02.2010

Прийнято до друку 27.08.2010