

6. Kuz'min, O.Ye. and Mel'nik, O.G. (2012), *Ekonomichna diagnostika* [Economic diagnostics], Znannja, Kiev, Ukraine.
7. Tjutjunnik, Ju.M. (2012), *Finansovij analiz* [Financial analysis], Znannja, Kiev, Ukraine.
8. Kol'cova, I.V. and Rjabyh D.A. (2007), *Praktika finansovoj diagnostiki i ocenki proektov* [Practice of financial diagnosis and assessment of projects], ООО «I.D.Vil'jams», Moscow, Russia.
9. Spickij, A.V. (2008), "Analysis of liquidity balance: classical and integral", *Finansovyy menedzhment*, vol. 1, pp. 28-31.
10. Walsh, Ciaran (2001), *Kljuchovi finansovi pokazniki. Analiz ta upravlinnja rozvitkom pidpriemstva* [Key management ratios. How to Analyze, Compare and Control the Figures that Drive Company Value] Translated by Lazebnij, L. L., Vseuvito, Naukova dumka, Kiev, Ukraine.
11. Bocharov, V.V. (2005), *Kompleksnyj finansovyy analiz* [Complex financial analysis], Piter, St. Petersburg, Russia.

УДК 657

## ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ВИРОБНИЦТВА

Овсюк Н. В., к.пед.н., доцент, докторант

*Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ*

*Україна, 21100, м. Вінниця, вул. Соборна, 87*

nina.ovsyuk@mail.ru

Запропонована наукова стаття присвячена питанню аналізу продуктивності праці в умовах ринкової економіки. Розгляд продуктивності праці здійснюється в системі узагальнюючих показників ефективності виробництва на основі вивчення праць провідних науковців. Актуальність якісної оцінки трудових ресурсів та ефективності їх використання, виявлення внутрішньовиробничих резервів, підвищення продуктивності праці та соціального захисту працівників, визначення параметрів матеріального заохочення працівників сформульовано в меті дослідження. Визначені завдання економічного аналізу у сфері праці пов'язані із забезпеченням об'єктивної оцінки використання робочої сили та продуктивності праці, а також виявленням чинників та кількісного виміру їх впливу на зміну трудових показників. Розкрито важливу методологічну проблему аналізу продуктивності праці та можливі шляхи її розв'язання. Обґрунтовано вибірку трудових показників, які впливають на ефективність та прибутковість підприємства, охарактеризовано вплив трудових факторів на обсяг виробленої продукції підприємства. Продуктивність праці розглядається в тісному взаємозв'язку з оплатою праці, тому що її зростання створює реальні передумови для підвищення рівня оплати праці. Для оцінки стану соціально-трудових відносин на підприємстві, використання робочої сили та ефективності праці опрацьовано низку трудових показників, які розподілено на дві групи: узагальнюючі та часткові. У результаті дослідження доведено необхідність створення на підприємстві дієвого механізму аналізу та управління продуктивністю праці, який дозволить обґрунтовано встановлювати рівень оплати праці залежно від зміни продуктивності; підвищувати витрати на оплату праці за рахунок мінімізації витрат економічних ресурсів; забезпечити економічний розвиток за рахунок удосконалення системи стимулювання працівників до раціонального використання ресурсів.

*Ключові слова:* заохочення, економічний аналіз, економічні показники, трудові сили, оплата праці, трудовий фактор, продуктивність праці.

Овсюк Н.В. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА КАК СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ПРОИЗВОДСТВА / *Вінницький торгово-економічний інститут КНТЕУ, Україна*

Предложенная научная статья посвящена вопросу анализа производительности труда в условиях рыночной экономики. Рассмотрение производительности труда осуществляется в системе обобщенных показателей эффективности производства на основе изучения трудов ведущих ученых. Актуальность качественной оценки трудовых ресурсов и эффективности их использования, выявление внутренних производственных резервов, повышение производительности труда и социальной защиты работников, определение параметров материального поощрения работников определено в цели исследования.

Поставленные задачи экономического анализа в сфере труда связаны с обеспечением объективной оценки использования рабочей силы и производительности труда, а также с выявлением индикаторов и количественного измерения их влияния на изменение трудовых показателей. Раскрыта важная методологическая проблема анализа производительности труда и возможные пути ее решения. Обоснована выборка трудовых показателей, которые влияют на эффективность и прибыльность предприятия, охарактеризовано влияние трудовых факторов на объем произведенной продукции предприятия. Производительность труда рассматривается в тесной взаимосвязи с оплатой труда, так как ее повышение создает реальные предпосылки для повышения уровня оплаты труда. Для оценки состояния социально-трудовых отношений на предприятии, использования рабочей силы и эффективности труда отобран ряд трудовых показателей, которые распределены на две группы: обобщающие и частичные. В результате исследования доказана необходимость создания на предприятии действенного механизма анализа и управления производительностью труда, который позволит обоснованно устанавливать уровень оплаты труда в зависимости от изменения производительности; повышать затраты на оплату труда за счет минимизации затрат экономических ресурсов; обеспечить экономическое развитие за счет усовершенствования системы стимулирования работников к рациональному использованию ресурсов.

*Ключевые слова:* поощрение, экономический анализ, экономические показатели, трудовые силы, оплата труда, трудовой фактор, производительность труда.

Ovsyuk N.V. ECONOMIC ANALYSIS OF PRODUCTIVITY OF LABOUR AS A MEAN OF MANAGEMENT BY EFFICIENCY OF PRODUCTION / Vinnytsia Institute of Trade and Economics of Kyiv National University of Trade and Economics, Ukraine

The proposed research article is devoted to the issue of analysis of productivity in the conditions of market economy. Research of productivity of labour is put into practice in the system of summarized indicators of effectiveness of production on the base of works of leading scientists. Actuality of qualitative valuation of labour resources and effectiveness of their usage, revealing of domestic production reserves, increasing of labour production and social defence of workers, definition of parameters financial encouragement of workers are defined in the aim of this research. Formulated tasks of economic analysis in the sphere of labour is connected with guarantee of objective valuation of usage of working forces and productivity of labour as well as revealing indicators and quantitative dimension of their affect on changes of labour indicators. Exposed important methodological problem of economic analysis of productivity and possible ways of its solving. Defined the choice of labour indicators which affect the efficiency and profitability of the enterprise, the influence of human factors on the production output of the company. Productivity of labour is considered in close connection with labour remuneration because its encouragement gives the real preconditions for increasing level of labour cost. For valuation of state social-labour relations at the enterprise, for usage of working forces and efficiency of work a number of labour indicators are selected and divided into two groups: summarizing and partial. As a result research the study proved the importance of creating an effective mechanism for business analysis and management of labour productivity that will be able to set the level of labour remuneration according to any changes of productivity, to increase spending on labour cost by minimization of spending on economic resources, to guarantee economic development owing to improvement system of encouragement of workers to more effective usage of resources.

*Key words:* encouragement, economic analysis, economic indicators, working forces, labour remuneration, human factor, labor productivity.

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва. У системі узагальнюючих показників ефективності виробництва провідна роль належить продуктивності праці.

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженню питань продуктивності заробітної плати присвячено праці таких вітчизняних вчених, як М. С. Білик, Д. П. Богиня, О. А. Грішнєвої, Г. Т. Завіновської, А. Г. Загороднього, Є. В. Мниха, О. І. Ляш, Є. П. Качана, Г. І. Кіндрацької, А. В. Калини, Н. А. Козакової, Т. О. Єгоркіної, О. В. Додонова та інших.

Грішнова О. А. обґрунтувала доцільність аналізу трудових показників та його спрямованість на удосконалення планування господарської діяльності і управління підприємством [1]. Сучасне дослідження економічного аналізу у сфері праці з позиції системного підходу в умовах інноваційного менеджменту здійснив науковець Є. В. Мних [2]. Учені Є. П. Качан,

Г. Т. Завіновська, А. В. Калина зазначають у своїх працях трудові показники, які якнайкраще окреслюють та розкривають стан соціально-трудових відносин суб'єктів підприємництва [3, 4, 5]. Що стосується групування трудових показників, то автори О. І. Іляш та С. С. Гринкевич запропонували виділити узагальнюючі та часткові [6]. Актуальність аналізу трудових показників у системі оцінки ефективності стимулювання доведено в тезах міжнародної науково-практичної конференції [7]. Окрім охарактеризованих напрямків досліджень науковців, І. В. Жиглей визначила інформаційні джерела економічного аналізу використання трудових ресурсів і витрат на оплату праці [8]. Додонов О. В. у авторефераті окреслив сферу свого дослідження та пошуку інформаційних джерел, виділивши питання регулювання продуктивності праці та оплати праці в умовах ресурсозбереження [9]. Авторський колектив у праці за редакцією А.Г. Загороднього засобом факторного аналізу здійснив дослідження залежності результату процесу виробництва від рівня продуктивності праці [10]. Отже, у працях вчених актуалізуються питання теоретичного і методичного характеру щодо пропорцій між продуктивністю та оплатою праці в процесі економічного зростання діяльності підприємств.

Недостатньо дослідженими залишаються питання регулювання оплати праці у взаємозв'язку з продуктивністю на основі ефективного управління виробництвом, а саме: питання формування та розподілу витрат на оплату праці, визначення розміру заробітної плати, заохочувальних та компенсаційних виплат окремого працівника в безпосередній залежності від ступеня раціональності використання ресурсів та продуктивності.

### **ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ**

Для вирішення поставленої проблеми в цій статті розглянуто методологію аналізу продуктивності праці, сформовано систему трудових показників, які впливають на ефективність використання трудового потенціалу підприємства. Визначено умови, за яких забезпечується зростання продуктивності праці.

### **ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Економічний аналіз як наука є системою спеціальних знань, що пов'язана з дослідженням взаємопоеднаних економічних процесів, які складаються під впливом об'єктивних економічних законів і факторів суб'єктивного характеру; з науковим обґрунтуванням бізнес-планів та об'єктивною оцінкою їх виконання; з виявленням позитивних і негативних факторів та кількісним виміром їх дії; з розкриттям тенденцій, пропорцій господарського розвитку, з визначенням невикористаних внутрішньогосподарських резервів; з узагальненням передового досвіду, з прийняттям оптимальних управлінських рішень.

Економічний аналіз у сфері праці виконує низку завдань: забезпечення об'єктивної оцінки використання робочої сили та продуктивності праці; виявлення чинників та кількісного виміру їх впливу на зміну трудових показників; розробка рекомендацій з покращення використання робочої сили в напрямку підвищення продуктивності праці.

Під час здійснення аналізу необхідно зробити із загального масиву показників науково обґрунтовану вибірку найбільш дієвих щодо впливу на ефективність та прибутковість підприємства. Аналіз трудових показників є не самоціллю, а одним із засобів удосконалення практики планування та управління. Бажаного результату можливо досягти лише використовуючи системний підхід, а також комплексне дослідження рівня та динаміки окремого показника в тісному взаємозв'язку зі зміною рівня та динаміки всіх інших показників [1, с. 305-306].

Мета аналізу полягає в якісній оцінці трудових ресурсів та ефективності їх використання, виявленні внутрішньовиробничих резервів, підвищенні продуктивності праці та соціального захисту працівників, визначенні параметрів матеріального заохочення працівників [2, с. 318-319].

Для оцінки стану соціально-трудових відносин на підприємстві, використання робочої сили та ефективності праці науковці пропонують застосовувати низку трудових показників [1, 3,

4, 5]. Доцільно виокремлювати дві групи трудових показників оцінки ефективності використання персоналу: узагальнюючі та часткові (рис. 1) [6].

Узагальнюючі показники відображають трудовий потенціал підприємства, ефективність та продуктивність праці, рівень матеріального стимулювання та оплати праці, а також ступінь використання фонду робочого часу. Аналіз трудових показників у системі оцінки ефективності стимулювання – це особливий вид економічних досліджень ефективності використання персоналу і управлінських рішень щодо застосування стимулювальної політики, спрямованої на її підвищення, що виконується з метою розкриття взаємозв'язків і взаємовпливів трудових показників, визначення ступеня необхідності кожного з них [7, с. 244].

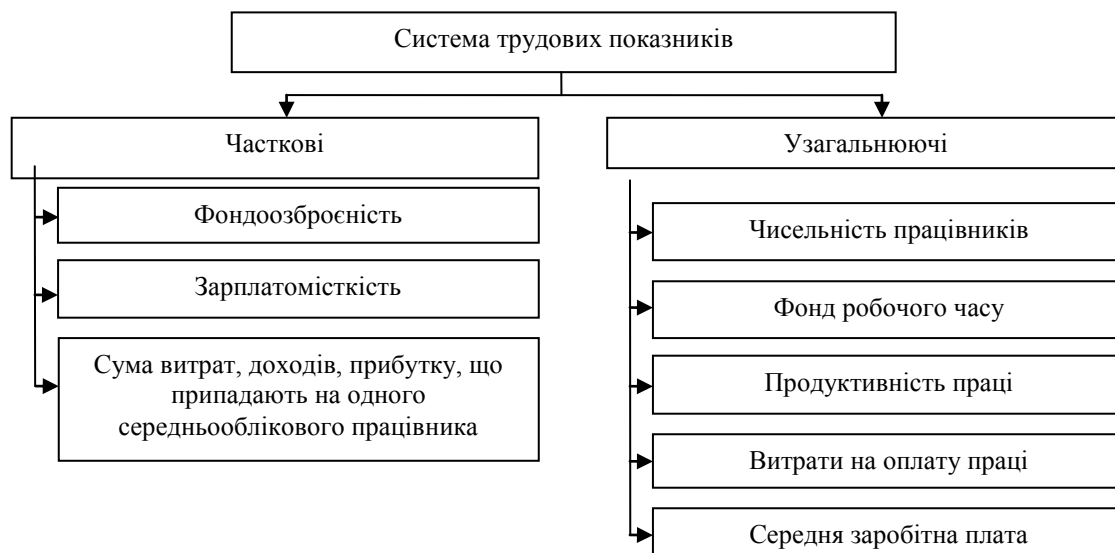


Рис. 1. Система трудових показників оцінки ефективності використання персоналу

Аналіз вищезазначених показників повинен здійснюватись і взагалі по підприємству, і за категоріями працівників, виділеними відповідно до потреб управління (наприклад, топ-менеджери, менеджери середньої ланки, виробничий персонал, обслуговуючий персонал). При цьому використовується широкий спектр джерел інформації (табл. 1). Крім зазначених у табл. 1, можуть використовуватись й інші джерела, в тому числі нормативні документи щодо відносин з працівниками [8, с. 87].

Таблиця 1– Інформаційна база для аналізу соціально відповідальних заходів підприємства щодо працівників

	Група	Джерела інформації
1	Первинні документи	Розрахунково-платіжні відомості, платіжні відомості, виписки банку, ВКО, маршрутні листи, накази по підприємству про прийняття на роботу та звільнення, листки з обліку кадрів, особові картки працівників, табелі обліку використання робочого часу, наряди на відрядні роботи, рапорти про виробіток, відомості обліку депонованої заробітної плати, розпорядження про відпустки, листки непрацездатності
2	Дані рахунків бухгалтерського обліку	Дані рахунків 15, 20, 23, 47, 64, 65, 66, 81, 82, 91, 92, 93, 94,
3	Облікові реєстри	Журнал 5, 5А
4	Фінансова звітність	ф. № 1 “Баланс”, ф. № 2 “Звіт про фінансові результати”, ф. № 5 “Примітки до річної фінансової звітності”
5	Статистична звітність	Ф. № 1-ПВ “Звіт з праці”, ф. № 6-ПВ “Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання”, ф. № 6-ПВ річна “Чисельність окремих категорій працівників та підготовка кадрів”, ф. № 7-ПВ “Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників”, ф. № 5-ПН “Звіт про прийнятих працівників”, ф. № 1-ПВ (умови праці) “Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці”, ф. № 7-тнв “Звіт про травматизм на виробництві”

Продовження таблиці 1

6	Інші джерела	Протоколи виробничих нарад, штатний розклад, оперативна звітність цехів, відділів, служб підприємства, матеріали хронометражу та фотографій робочого дня, попередні результати аналогічних досліджень, Проект організації праці, Положення про оплату праці, Положення про соціальну політику, Положення про соціальний пакет, Планування робочих місць, Паспорти організації робочих місць, колективний договір, Рішення зборів акціонерів, управлінська звітність, соціальна звітність, листи-опитування, анкети, інформація з форумів та гарячих ліній
---	--------------	---

Результат процесу виробництва залежить від рівня продуктивності праці, тобто ефективності затрат конкретної праці, яка визначається обсягом продукції, виробленої за одиницю часу (година, зміна, місяць, рік), або кількістю часу, затраченого на виготовлення одиниці продукції. При цьому особливу роль відіграє мотивація працівників до раціонального використання ресурсів на кожній стадії виробничого циклу та на кожному робочому місці. Такий рівень мотивації може бути забезпечений за умови формування механізму винагороди праці, відповідно до якого рівень заробітної плати кожного працівника залежить від зміни рівня продуктивності та ефективності праці.

При цьому оплата праці повинна бути безпосередньо пов'язаною з ресурсозбереженням на будь-якому рівні економіки: має бути забезпечений баланс між винагородою працівників за працю та її кінцевими результатами – зміною продуктивності, раціональним використанням ресурсів та їх економією, що впливатиме на обсяги реалізації продукції (робіт, послуг), розміри доходів та прибутків. Відсутність такого механізму не стимулює працівників до підвищення продуктивності, що, у свою чергу, не дозволяє збільшити витрати на оплату праці та забезпечити обґрунтоване зростання заробітної плати [9].

Важливою методологічною проблемою аналізу продуктивності праці є вибір одиниці виміру затрат праці на виробництво продукції, які можуть бути виражені середньообліковою кількістю працівників (робітників) в еквіваленті повної зайнятості, а також у людино-днях і людино-годинах. Вибір показника продуктивності праці залежить від мети аналізу. Найоб'єктивнішу оцінку ефективності використання трудових ресурсів можна отримати на основі показника середньогодинного виробітку одного робітника. Усі інші (денний, місячний, річний) показники – інтегральні, які враховують рівень годинної продуктивності праці й використання робочого часу.

Динаміка перелічених показників характеризує зміну продуктивності праці в звітному періоді порівняно з попереднім чи базовим. При цьому збільшення продуктивності праці є позитивною тенденцією і свідчить про економічне зростання підприємства [10, с. 143-144]. Результати аналізу динаміки продуктивності праці підприємства за різні часові проміжки (рік, день, година) наведено у табл. 2.

Таблиця 2 – Динаміка показників продуктивності праці підприємства

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення	
			абсолютне	відносне, %
1. Обсяг виробленої продукції в порівнянних цінах, тис. грн.	10750,00	12300,00	1550,00	14,42
2. Середньооблікова кількість працівників основної діяльності, осіб	921	888	-33,00	-3,58
3. Середньооблікова кількість робітників, осіб	950	915	-35,00	-3,68
4. Загальна кількість днів, відпрацьованих робітниками, людино-днів	136199	143389	7190,00	5,28
5. Загальна кількість годин, відпрацьованих робітниками, людино-годин	1120323	1143100	22777,00	2,03
6. Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником (ряд. 4 : ряд. 3)	143,37	156,71	13,34	9,31
7. Середня тривалість робочого дня, год. (ряд. 5: ряд. 4)	8,22	7,97	-0,25	-3,04
8. Середньорічний виробіток продукції на одного працівника, грн. (ряд. 1: ряд. 2)	11672,09	13851,35	2179,26	18,67
9. Середньорічний виробіток продукції одним робітником, грн. (ряд. 1: ряд. 3)	11315,79	13442,62	2126,83	18,80
10. Середньоденний виробіток продукції одним робітником, грн. (ряд.1 : ряд. 4)	78,93	85,78	6,85	8,68
11. Середньогодинний виробіток продукції одним робітником, грн. (ряд.1: ряд. 5)	9,60	10,76	1,16	12,08

Аналіз продуктивності праці підприємства свідчить про зростання продуктивності праці у звітному році: середньорічний виробіток одного працівника збільшився на 2179,26 грн, або на 18,67%, порівняно з попереднім роком. Найбільший приріст спостерігається для середньорічного виробітку одного робітника – на 2126,83 грн, або на 18,80%, від рівня попереднього року. При цьому найнижчими темпами зростає середньоденний виробіток: за аналізований період лише з 78,93 до 85,78 грн, тобто на 6,85 грн, або на 8,68%, внаслідок великих втрат робочого часу протягом року (простої через відсутність електроенергії, нерегулярне постачання основних матеріалів, порушення трудової дисципліни робітниками тощо).

Взаємопов'язані показники середнього виробітку створюють відповідну ієрархію, що дає змогу переходити від одного показника до іншого:

$$\epsilon_n^p = k_p \times v_p^p; \quad (1)$$

$$\epsilon_p^p = D_p^p \times \epsilon_p^d; \quad (2)$$

$$\epsilon_p^d = T_c \times v_p^r; \quad (3)$$

де  $\epsilon_n^p$  – середньорічний виробіток продукції на одного працівника;

$\epsilon_p^p$ ,  $\epsilon_p^d$ ,  $v_p^r$  – відповідно середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток продукції одним робітником;

$k_p$  – середньооблікова кількість робітників, осіб;

$D_p^p$  – середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік;

$T_c$  – середня тривалість робочого дня.

Середньорічний виробіток продукції на одного працівника може зростати не тільки внаслідок змін у структурі персоналу і середньорічного виробітку продукції одним робітником, а й інших факторів.

Виконаємо розширення факторної моделі середньорічного виробітку продукції на одного працівника:

$$\epsilon_n^p = k_p \times v_p^p; \quad (4)$$

$$\epsilon_n^p = k_p \times v_p^d \times D_p^p; \quad (5)$$

$$\epsilon_n^p = k_p \times v_p^r \times D_p^p \times T_c. \quad (6)$$

Величина середньорічного виробітку продукції одним робітником ( $v_p^p$ ) залежить від середньої кількості днів, відпрацьованих одним робітником за рік ( $D_p^p$ ), середньої тривалості робочого дня ( $T_c$ ) і середньогодинного виробітку продукції одним робітником ( $v_p^r$ ).

Детермінована модель  $v_p^p$  може бути подана у такому вигляді:

$$\epsilon_p^p = v_p^d \times D_p^p; \quad (7)$$

$$\epsilon_p^p = v_p^r \times D_p^p \times T_c. \quad (8)$$

Аналіз впливу основних трудових факторів на обсяг виробництва за методом абсолютних різниць наведений у підсумковій таблиці (табл. 3).

Таблиця 3 – Визначення впливу факторів на обсяг виробленої продукції

Взаємопов'язані фактори				Кількісний вплив фактора (ОВП), тис. грн.	Назва фактора
$k_p$	$D_p^p$	$T_c$	$v_p^r$		
$\Delta k_p$	$D_{p0}^p$	$T_{c0}$	$v_{p0}^r$	$\Delta ОВП(k_p)$	Середньооблікова кількість робітників
$k_{p1}$	$\Delta D_p^p$	$T_{c0}$	$v_{p0}^r$	$\Delta ОВП(D_p^p)$	Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік
$k_{p1}$	$D_{p1}^p$	$\Delta T_c$	$v_{p0}^r$	$\Delta ОВП(T_c)$	Середня тривалість робочого дня
$k_{p1}$	$D_{p1}^p$	$T_{c1}$	$\Delta v_p^r$	$\Delta ОВП(v_p^r)$	Середньогодинний виробіток продукції робітником

Результати аналізу впливу основних трудових факторів на обсяг виробництва підприємства подано в табл. 4.

Таблиця 4 – Визначення впливу основних трудових факторів на обсяг виробленої продукції підприємства

Взаємопов'язані фактори				Кількісний вплив фактора (ОВП), тис. грн.	Назва фактора
$k_p$	$D_p^p$	$T_c$	$B_p^r$		
-35	143,4	8,2	9,6	-395096	Середньооблікова кількість робітників
915	13,34	8,2	9,6	+960864	Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік
915	156,7	-0,25	9,6	-344113	Середня тривалість робочого дня
915	156,7	8,0	1,16	+1330571	Середньогодинний виробіток продукції робітником
Разом				+1552226	Загальна зміна обсягу виробленої продукції

Отже, обсяг виробленої продукції у звітному році зріс на 1552226 грн порівняно з попереднім роком. Основними причинами зростання обсягу виробленої продукції було збільшення середньої кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік і його середньогодинного виробітку продукції. Середня кількість відпрацьованих за рік днів одним робітником зросла порівняно з попереднім роком на 13,34 дня, або на 9,31%, що зумовило збільшення обсягу виробленої продукції на 960864 грн. Незначне зростання середньогодинного виробітку (на 1,16 грн, або на 12,08%) зумовило зростання вартості виробленої продукції на 1330571 грн. Водночас зменшення середньооблікової кількості робітників та середньої тривалості робочого дня призвели до зменшення обсягу виробленої продукції загалом на 739209 грн. Отже, зростання обсягу виробленої продукції відбулося переважно за рахунок скорочення цілоденних простоїв і підвищення ефективності праці.

Продуктивність праці розглядають у тісному взаємозв'язку з оплатою праці. З її зростанням створюються реальні передумови для підвищення рівня оплати. При цьому кошти на оплату праці слід використовувати так, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання рівня її оплати. Тільки за таких умов створюються можливості для підвищення ефективності виробництва продукції.

Аналіз співвідношення темпів росту продуктивності праці та середньої заробітної плати робітників здійснюється шляхом співставлення фактичних та планових показників підвищення середньої заробітної плати та продуктивності праці. При цьому необхідно враховувати, що середня заробітна плата робітників складається з виплат із фонду заробітної плати та соціальних виплат. У собівартість робіт включають тільки виплати із фонду заробітної плати. Тому для того, щоб вивчити вплив зміни співвідношення темпів росту продуктивності праці та середньої заробітної плати на витрачання коштів на оплату праці і собівартість робіт, застосовують ту частину середньої заробітної плати, яка виплачується робітникам із фонду заробітної плати. Співвідношення темпів росту продуктивності праці і середньої заробітної плати характеризується коефіцієнтом випередження [11, с. 127]. Зміна середнього заробітку працівників за певний проміжок часу характеризується його індексом ( $I_{3n}^p$ ), який визначають як відношення середньої оплати праці за звітний період до середньої оплати праці працівника основної діяльності в базовому періоді. Аналогічно розраховують індекс середньорічного виробітку продукції одним працівником ( $I_{Bn}^p$ ). На основі проведених обчислень визначають коефіцієнт випередження зростання продуктивності праці над заробітною платою:

$$k_6 = \frac{I_{Bn}^p}{I_{3n}^p} \quad (9)$$

Результати оцінки ефективності використання коштів підприємства на оплату праці наведено в табл. 5.

Таблиця 5 – Співвідношення зростання продуктивності праці та середньорічної оплати праці підприємства

Середньорічний виробіток продукції на одного працівника основної діяльності, грн.			Середньорічна оплата праці одного працівника основної діяльності, грн.			Коефіцієнт випередження
попередній рік	звітний рік	темپ зростання, %	попередній рік	звітний рік	темپ зростання, %	
11 672,09	13 851,35	118,67	9 310,42	12 990,74	139,53	0,85

Виробіток продукції на одного працівника основної діяльності підприємства всередньому за два роки зріс з 11672,09 до 13851,35 грн, тобто на 2179,26 грн, або на 18,67%. За цей же період середньорічна оплата праці збільшилась на 3680,32 грн, тобто на 39,53%.

Аналіз співвідношення між темпами зростання продуктивності праці (118,67%) і середньорічної оплати (139,53%) одного працівника підприємства за аналізований період свідчить, що зростання середньорічної оплати праці одного працівника випереджає середньорічний виробіток (коефіцієнт випередження дорівнює 0,85).

Діюча система матеріального та морального стимулювання значною мірою спонукає до підвищення продуктивності праці працівників, тобто ефективність використання трудових ресурсів підприємства. Зазначимо, що зростання продуктивності праці може бути забезпечене при виконанні таких умов (див. рис. 2) [12, с. 316]:

- зростання результатів праці при зниженні витрат праці;
- зростання результатів праці при стабільних витратах праці;
- сталість результатів при зниженні витрат праці;
- темпи росту результатів випереджають темпи росту витрат праці;
- темпи зниження результатів нижчі за темпи зниження витрат.

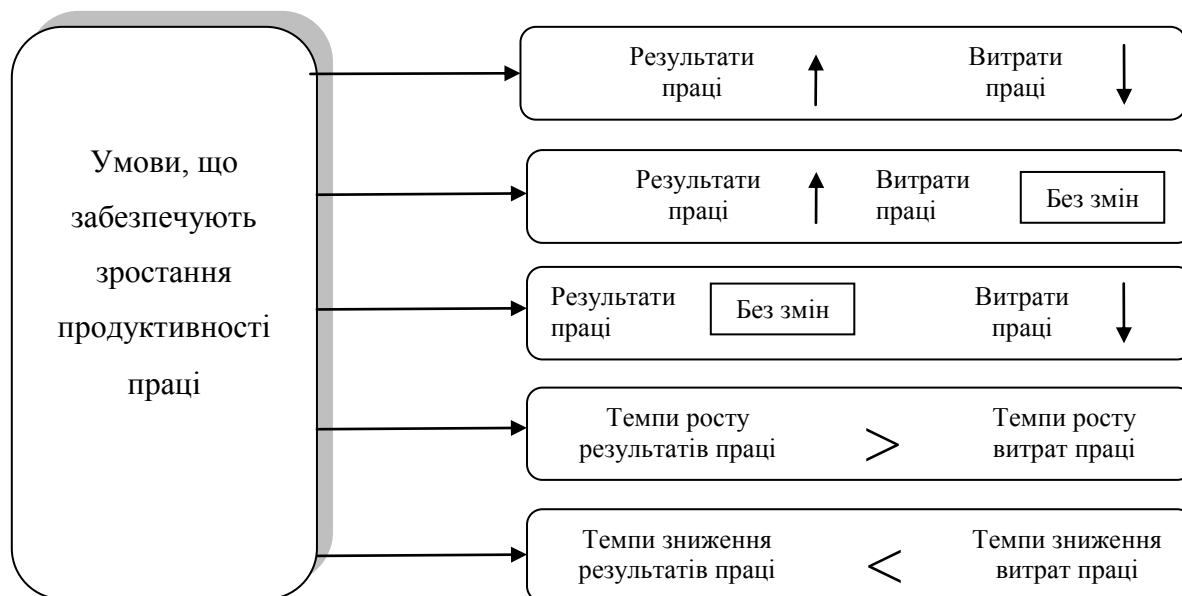


Рис. 2. Умови, що забезпечують зростання продуктивності праці працівників

При створенні ефективної системи оплати необхідно приділити увагу стимулюванню і результативності праці, і її якості. Розглядаючи структуру фонду оплати праці, необхідно враховувати, що високий рівень [13]:

- а) основної заробітної плати свідчить про те, що на підприємстві дотримуються політики стабільності і гарантованості оплати праці;



- б) додаткової заробітної плати вказує на те, що на підприємстві приділяється увага політиці підвищення ефективності витрат на оплату праці;
- в) інших заохочувальних та компенсаційних виплат свідчить про те, що стимулювання оплати праці орієнтовано на кінцеві результати діяльності підприємства.

При розробці системи оплати праці необхідно знайти оптимальне співвідношення складових фонду оплати праці, щоб забезпечити справедливе співвідношення кількості і якості праці робітників з розмірами їхньої заробітної плати. При цьому повинні вирішуватись такі завдання [14, с. 222]:

- підвищення зацікавленості працівника в зростанні ефективності його праці;
- заробітна плата робітника повинна відповідати індивідуальним кінцевим результатам праці;
- оптимізація співвідношень в оплаті праці робітників різних категорій і професійних кваліфікацій з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, рівня впливу праці робітника на кінцеві результати діяльності та інші фактори;
- забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одну гривню виручки від реалізації товарів.

Домогтися ефективного управління підлеглими нереально без усвідомлення повною мірою тих мотивів, які представляють рушійну силу, стимулюючи підлеглих до виконання своїх професійних обов'язків. Необхідно не тільки оцінити і проаналізувати такого роду мотиви і стимули, але і максимально раціонально їх застосовувати з метою вдосконалення мотивації підлеглих [15, с. 99-100].

## ВИСНОВКИ

В умовах ринкової економіки конкурентоспроможність і економічна стійкість функціонування підприємства неможлива без суттєвого підвищення рівня продуктивності праці. Із цією метою на підприємствах необхідно створити дієвий економічний механізм аналізу та управління продуктивністю праці. Механізм регулювання продуктивності та оплати праці в умовах ресурсозбереження дозволить: по-перше, обґрунтовано встановлювати рівень оплати праці залежно від зміни продуктивності; по-друге, підвищувати витрати на оплату праці за рахунок мінімізації витрат економічних ресурсів; по-третє, забезпечити економічний розвиток за рахунок удосконалення системи стимулювання працівників до раціонального використання ресурсів.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / О. А. Грішнова. — [5-те вид., онов.]. — К. : Знання, 2011. — 390 с.
2. Мних Є. В. Економічний аналіз : підруч. / Є. В. Мних. — К. : Знання, 2011. — 630 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. проф. Є. П. Качана. — Тернопіль : ТДЕУ, 2006. — 373 с.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. — К. : КНЕУ, 2003. — 300 с.
5. Калина А. В. Економіка праці : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А. В. Калина. — К. : МАУП, 2004. — 272 с.
6. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. — К. : Знання, 2010. — 476 с.
7. Актуальні проблеми розвитку економіки в умовах глобалізації : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. — Чортків : Економічна думка, 2012. — 512 с.
8. Жиглей І. В. Організаційно-методичне забезпечення економічного аналізу соціально відповідальної діяльності акціонерних товариств в частині взаємин з працівниками / І. В. Жиглей, О. А. Зоріна // Вісник ЖДТУ. — 2012. — № 4. — С. 86—88.

9. Додонов О. В. Механізм регулювання продуктивності та оплати праці в умовах ресурсозбереження : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 „Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / О. В. Додонов ; Донецький національний університет. — Д., 2008. — 25 с.
10. Кіндрацька Г. І. Економічний аналіз : підруч. / Г. І. Кіндрацька, М. С. Білик, А. Г. Загородній ; за ред. проф. А. Г. Загороднього. — [3-тє вид., перероб. і доп.]. — К. : Знання, 2008. — 487 с.
11. Казакова Н. А. Управленческий анализ и аудит компании в условиях кризиса : учеб.-практ. пособ. / Н. А. Казакова. — М. : Дело и сервис, 2010. — 304 с.
12. Мазаракі А. А. Економіка торговельного підприємства : підруч. / А. А. Мазаракі, Л. О. Лігоненко, Н. М. Ушакова ; за ред. Н. М. Ушакової. — К. : Хрещатик, 1999. — 800 с.
13. Єгоркіна Т. О. Удосконалення системи мотивації праці робітників підприємства / Т. О. Єгоркіна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. Theoretical and Practical Aspects of Economics and Intellectual Property : зб. наук. праць / ПДТУ. — Маріуполь, 2010. — Т. 1. — С. 235—240.
14. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — [2-ге вид., стер.]. — К. : Знання-Прес, 2001. — 313 с.
15. Попова Л. В. Современный управленческий анализ. Теория и практика контроллинга : учеб. пособ. / Л. В. Попова, Т. А. Головина, И. А. Маслова. — М. : Изд-во «Дело и Сервис», 2006. — 272 с.

#### REFERENCES

1. Hrishnova, O.A. (2011), *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Economy of labour and social-labour relations], Znannia, Kyiv, Ukraine.
2. Mnykh, Ye.V. (2011), *Ekonomichnyi analiz* [Economic analysis], Znannia, Kyiv, Ukraine.
3. Kachan, Ye.P. (2006), *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Economy of labour and social-labour relations], TDEU, Ternopil, Ukraine.
4. Zavinovska, H.T. (2003), *Ekonomika pratsi* [Economy of labour], KNEU, Kyiv, Ukraine.
5. Kalyna, A.V. (2004), *Ekonomika pratsi* [Economy of labour], MAUP, Kyiv, Ukraine.
6. Iliash, O.I. and Hrynkevych, S.S. (2010), *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Economy of labour and social-labour relations], Znannia, Kyiv, Ukraine.
7. *Aktualni problemy rozvytku ekonomiky v umovakh hlobalizatsii, materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* [Actual problems of development of economy in the conditions of globalizaton. Materials of international scientific-practical conference], Chortkiv, Ekonomichna dumka, April 26-27, 2012.
8. Zhyhlei, I.V. and Zorina, O.A. (2012), „Organizational-methodological provision of economic analysis of social-responsible activity of shave companies towards workers of enterprise”, *Visnyk ZhDTU*, no. 4, pp. 86-88.
9. Dodonov, O.V. (2008), „Mechanism of regulating productivity and labour remuneration in the conditions of resource saving”, Thesis abstract for Cand. Sc. (Economic.), 08.00.07, Donetsk National University, Donetsk, Ukraine.
10. Kindratska, H.I., Bilyk, M.S. and Zahorodnii, A.H. (2008), *Ekonomichnyi analiz* [Economic analysis], Znannia, Kyiv, Ukraine.
11. Kazakova, N.A. (2010), *Upravlencheskyi analiz y audyt kompanyy v usloviakh kryzysa* [Management analysis and accounting of company in the conditions of crisis], Delo y servys, Moscow, Russia.
12. Mazaraki, A.A., Lihonenko, L.O. and Ushakova, N.M. (1999), *Ekonomika torhovelnoho pidpriemstva* [Economy of trade enterprise], Khreshchatyk, Kyiv, Ukraine.
13. Yehorkina, T.O. (2010), „Improvement of system of labour motivation of workers at the enterprise”, *Zbirnyk naukovykh prats PDTU Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti*, vol. 1, pp. 235-240.
14. Bohynia, D.P. and Hrishnova, O.A. (2001), *Osnovy ekonomiky pratsi* [Basis of labour economy], Znannia-Pres, Kyiv, Ukraine.
15. Popova, L.V., Holovyna, T.A. and Maslova Y.A. (2006), *Sovremennyyi upravlencheskyi analiz. Teoriya y praktyka kontrolynha* [Modern management analysis. Theory and practice of controlling], Delo y Servys, Moscow, Russia.