

## ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СПІВВІДНОШЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ

**Літвінова В. О.**, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства та організації підприємницької діяльності, Одеський національний економічний університет, м. Одеса, Україна

e-mail: litvinova\_1977@ukr.net

ORCID: 0000-0003-3998-904X

**Кобилінський О. Ю.**, студент II курсу магістратури, Одеський національний економічний університет, м. Одеса, Україна

e-mail: alexey.petrosyan23@gmail.com

ORCID: 0000-0002-7130-6440

**Анотація.** У статті проаналізовано важливість впливу фактору заробітної плати у підвищенні продуктивності праці. Виявлено, що серед вартісних показників продуктивність праці можна розрахувати, використовуючи валову (чисту) додану вартість, в якій відображається ефективність використання і трудових, і матеріальних, і виробничих, і фінансових ресурсів. Розглянуто взаємозв'язок темпів оплати праці та продуктивності шляхом розрахунку коефіцієнту еластичності праці. Виділено три основні моделі, що визначають співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці. Запропоновано досліджувати, який вплив здійснюють окремі частини фонду оплати праці на коефіцієнт еластичності оплати праці, на підставі авторської адитивно-мультипликативної моделі.

**Ключові слова:** оплата праці, мотивація, заробітна плата, продуктивність праці, бізнес, підприємство, трудомісткість продукції, середньооблікова чисельність працівників, додана вартість, темп зростання, динаміка, фонд оплати праці, коефіцієнт випередження, коефіцієнт еластичності.

## ASSESSMENT OF THE EFFICIENCY OF THE RATIO OF PAYMENT AND USE OF THE WORKFORCE

**Litvinova Viktoriia**, PhD (Economics), Associate Professor, Department of Business Economics and Business Organization, Odessa National University of Economics, Odessa, Ukraine

e-mail: litvinova\_1977@ukr.net

ORCID: 0000-0003-3998-904X

**Kobylynskyi Alexei**, 2nd year master's student, Odessa National University of Economics, Odessa, Ukraine

e-mail: alexey.petrosyan23@gmail.com

ORCID: 0000-0002-7130-6440

**Abstract.** The article analyzes the importance of the wage factor in increasing labor productivity. It is found that among the cost indicators, labor productivity can be calculated using gross (net) value-added, which reflects the efficiency of the use of labor, material, production and financial resources. The author substantiates the need to track general trends in changes in labor remuneration and labor productivity, their interrelation and efficiency. The author examines the relationship between the rates of labor remuneration and productivity by calculating the labor elasticity coefficient, which is the inverse of the rate of labor productivity outpacing labor remuneration. The elasticity coefficient shows how much the average wage (labor costs) changes with a one percentage point change in labor productivity. Three main models that determine the ratio of wage and labor productivity growth rates are allocated, and the expediency of using each model under certain circumstances is substantiated. It is proposed to study the impact of individual parts of the wage fund on the coefficient of wage elasticity based on the author's additive-multiplicative model. The proposed model makes it possible to assess the impact of individual factors on the resulting indicator using various techniques of factor analysis, which in turn significantly expands the scope of the model. Such an analysis will improve the efficiency of the organization of remuneration at the enterprise and ensure the balance of the payroll fund with a focus on productivity

**Keywords:** remuneration, motivation, salary, labor productivity, business, enterprise, labor intensity of production, average number of employees, added value, growth rate, dynamics, labor remuneration fund, advance rate, elasticity rate..

**JEL Classification:** M540; J310; C510.

**Постановка задачі.** Одним із найголовніших факторів створення матеріальних благ завжди була, є і буде праця робітників. Недарма саме працю автори книги «Економікс» Кемпбелл Р. Макконнелл та Стенлі Леонард Брю віднесли до незамінних факторів виробництва. Саме без праці та необхідних матеріальних засобів виробництва (засобів праці та предметів праці) було б неможливим функціонування та навіть запуск процесу

виробництва, у якому створюються усі товари, виконуються роботи та надаються послуги. Підвищення продуктивності праці на підприємстві напряму пов'язане із наявністю у підприємства необхідних трудових ресурсів та їх раціональним використанням. У свою чергу, потрібно також враховувати фактор зміни середньої заробітної плати у підвищенні рівня продуктивності праці, бо саме оплата праці виступає стимулюючим чинником до покращення результатів роботи працівниками підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед зарубіжних можна виділити: В. Врум, А. Маслоу, К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю, Д. Мак-Клеланд, М.Х. Мескон, М. Альберта, Ф. Хедоурі та інші.

Серед сучасних вітчизняних: Коваленко О. В., Єфремова А.А., Сукач О.О., Д.С. Молякова, Лук'янихіна О.А., Лук'янихін В.О., Кіясова І.О., Белова О. І., Сазонова Т. А., Кононенко А. В., Кононенко І. В, Климчук А. О., Михайлов А. М., Ольвінська Ю. О., Самотоєнкова О. В., Вітковська К. В., Богиня Д. П., Колот А. М.

**Відокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми. Організація ефективної оплати праці з урахуванням результативності праці на сьогодні не має чітких та формалізованих підходів у сучасній науковій думці. Така ситуація знаходить своє відображення у практичній діяльності підприємницьких організацій – обсяги та структура заробітної плати формуються під впливом чинників, які не враховують питання ефективності її організації.**

**Мета дослідження.** Метою статті є дослідження впливу структури заробітної плати для визначення ефективності організації оплати праці зі застосуванням такого показника як коефіцієнт еластичності.

**Основний матеріал.** На сьогодні при стрімкому розвитку технологій і постійному зростанні конкуренції вирішальне значення набуває формування кадрового потенціалу підприємства. Професіоналізм, злагожденість і працездатність персоналу є визначальною силою на шляху до становлення, процвітання і безперервного розвитку сучасного підприємства. Залежно від сфери діяльності і рівня конкуренції, життєздатність компанії часто залежить не тільки від продуктивності, але і від якості виробленої продукції або послуг, що надаються. Проблема підвищення зацікавленості співробітників та оптимального рівня оплати їх праці продовжує залишатися досить актуальною, незважаючи на великий досвід у вивченні та практичному застосуванні систем організації трудової діяльності. Більшою мірою це пов'язано з розбіжністю накопиченого практичного досвіду, зі стрімко мінливою дійсністю в області організації праці та управління персоналом, як на технологічному рівні за рахунок застосування нових технологій, інформатизації виробничих процесів, так і на організаційному рівні в зв'язку з удосконаленням методів, форм, нормативно-правовою зміною законодавства. [1, с. 84] Аби прослідкувати, яким саме чином заробітна плата впливає на зміну продуктивності праці, підприємству слід постійно контролювати співвідношення цих двох показників та знайти ту точку, де результат буде максимально вигідним як для робітника, так і для власника бізнесу.

Використання живої праці є основним важелем результату господарської діяльності, найбільш активного і, власне, вирішального фактора виробництва. Забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню обладнання, машин, механізмів, зниженню собівартості та зростанню прибутку.

Одним з найважливіших завдань економічного аналізу є контроль за правильним та ефективним використанням трудових ресурсів.

Найвідповідальнішим етапом аналізу розрахунків з персоналом по оплаті праці є аналіз забезпеченості підприємства робочою силою та вивчення її руху.

Завданнями аналізу розрахунків з персоналом по оплаті праці є визначення правильності витрачання коштів на оплату праці, виявлення впливу факторів, встановлення правильності співвідношення темпів зростання продуктивності праці й середньої заробітної плати.

При аналізі розрахунків з персоналом по оплаті праці необхідно дослідити зміну показника в динаміці та рівень виконання плану, визначити фактори, що спричинили його зміну.

При вивченні структури розрахунків з персоналом по оплаті праці слід приділити увагу питомих вазі окремих елементів у загальній сумі та дослідити їхню зміну в динаміці й оцінити виконання завдання. При визначенні рейтингової оцінки підприємства важливо дослідити співвідношення трудових показників і середньої заробітної плати по підприємству з відповідними показниками підприємств галузі, а середню заробітну плату по підприємству

порівняти також з прожитковим мінімумом, мінімальною заробітною платою та іншими показниками, що діють на момент дослідження.

Щоб дослідити стан розрахунків підприємства з персоналом, а саме виявити резерви збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності варто проаналізувати показники, які пов'язані з заробітною платою робочої сили, її якістю та продуктивністю. [2]

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку із оплатою праці. Із ростом продуктивності праці створюються реальні можливості для підвищення рівня його оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Тільки при таких умовах створюються можливості для підвищення темпів розширеного відтворення. У зв'язку з цим аналіз використання засобів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. В процесі його потрібно здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці), виявляти можливості економії коштів за рахунок росту продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції [3, с. 61].

У зв'язку з цим аналіз використання засобів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. У процесі його варто здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці), виявляти можливості економії засобів за рахунок росту продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції.

Важливо відмітити (для проведення більш достовірного дослідження), що до оплати праці слід відносити не тільки фонд оплати праці, що відноситься до поточних витрат підприємства, але і виплати за рахунок засобів соціального захисту і чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства.

Випереджальні темпи росту продуктивності праці в порівнянні з ростом оплати праці є одним з факторів зниження собівартості продукції, не говорячи вже про ріст обсягів продукції, що випускається підприємством. Зміна цього співвідношення може бути наслідком зміни продуктивності праці, чисельності персоналу та середньої оплати праці працівників.

Зіставлення динаміки продуктивності праці та середньої заробітної плати здійснюється порівнянням відповідних індексів. Перевищення індексу продуктивності праці над індексом середньої заробітної плати свідчить про зменшення частки фонду заробітної плати загальної вартості продукції, тобто означає відносну економію фонду зарплати. Основним показником, що характеризує співвідношення темпів зростання продуктивності праці та її оплати, є коефіцієнт випередження.

Оптимізація співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати виступає ключовим фактором розвитку економіки та підвищення рівня життя населення. Тільки за оптимальному співвідношенні цих показників створюються стимули зростання продуктивності праці та формується надійний і стабільне джерело підвищення реальної зарплати.

На зв'язок заробітної плати з темпами зростання економіки звертає увагу Генеральний директор МОП Гай Райдер, який зазначає: «Застій у сфері зростання заробітної плати – перешкода на шляху економічного зростання та підвищення рівня життя. Урядам ... країн разом із соціальними партнерами слід шукати шляхи до забезпечення соціально та економічно сталого зростання заробітної плати» [4].

Важливим фактором, що впливає на об'єктивність оцінки та побудову оптимального співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати, є методика їх розрахунку. Рівень та динаміка продуктивності праці у загальному вигляді розраховуються з використанням наступних показників:

- обсяг виробленої продукції (у натуральному, умовно-натуральному, вартісному чи трудовому вимірі);
- середньооблікова чисельність працівників промислово-виробничого персоналу, робітників, а також основних робітників;
- використання фонду робочого дня за категоріями персоналу.

Оцінка результативності праці є однією із функцій управління персоналом, спрямованою на визначення рівня ефективності виконання роботи керівником або фахівцем. Вона характеризує їхню здатність безпосередньо впливати на діяльність якої-небудь виробничої або правлінської ланки [5, с. 27].

Залежно від одиниць виміру обсягу виробленої продукції розрізняють такі методи розрахунку рівня продуктивності праці: натуральний, умовно-натуральний, вартісний, трудовий. При натуральному методі вимірювання продуктивності праці обсяг виробленої

продукції (послуг) враховується в натуральному виразі: у тоннах, штуках, літрах, кубометрах і т. д. коефіцієнти призвести до єдиного виміру.

Можливості застосування натурального методу вимірювання продуктивності праці обмежені, оскільки часто на підприємствах виробляється кілька видів продукції (послуг), які звести до єдиного вимірника у натуральному вираженні неможливо. Крім того, натуральні вимірювачі не враховують якісні показники виробленої продукції (послуг), а отже, і ціни, що формуються на неї.

У сучасних умовах зростає значення вартісних показників в оцінці результатів праці (обсяги виручки, реалізованої продукції, доданої вартості та інших.). Найбільш точно із вартісних показників продуктивність праці можна розрахувати, використовуючи валову (чисту) додану вартість, в якій відображається ефективність використання і трудових, і матеріальних, і виробничих, і фінансових ресурсів.

Відсутність в Україні чіткої методики для розрахунку доданої вартості на підприємствах призводить до того, що підприємства розраховують продуктивність праці через виручку, яка може в деяких випадках зростати при доданій вартості, що знижується, і навпаки. В результаті, використовуючи виручку для визначення результатів діяльності підприємств, персонал не орієнтований на досягнення максимального рівня доданої вартості, яка, незважаючи на всі її недоліки, найточніше, порівняно з іншими вартісними показниками, у відношенні до трудовитрат вимірює продуктивність праці. Таким чином, коректна оцінка співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці можлива лише тоді, коли розрахунок продуктивності праці проводитиметься через додану вартість.

Ефективність організації оплати праці відносно результатів праці можна оцінити за рахунок коефіцієнту еластичності оплати праці. Коефіцієнт еластичності показує, на скільки відсотків змінюється середня заробітна плата (витрати на робочу силу) зі зміною продуктивності праці на 1%. Наприклад, коефіцієнт еластичності дорівнює 0,8 означає, що зі збільшенням продуктивності праці на 1% середня заробітна плата підвищується на 0,8%.

Існують три основні моделі, що визначають співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці:

- темпи зростання зарплати пропорційні динаміці продуктивність праці (збалансована модель);
- темпи зростання зарплати відстають від зростання продуктивність праці («регресивна» модель);
- темпи зростання зарплати випереджають зростання продуктивність праці (компенсаційна модель).

Першу модель можна віднести до ідеальної за умови, що частка оплати праці доданої вартості перебуває на оптимальному рівні. Використання цієї моделі не розкручує інфляцію і дозволяє створити стимули, що спонукають працівників підвищувати продуктивність праці.

Друга модель веде до збільшення частки прибутку в доданій вартості, при тому, що ця частка зростає, не перетворюючись, як показує практика, на інвестиції. Використання другої моделі доцільно в тому випадку, коли частка оплати праці в доданій вартості перевищує оптимальний рівень та заробітна плата працівників вища за ринкову ціну праці.

Третю модель, коли темпи зростання заробітної плати випереджають динаміку продуктивності праці, доцільно задіяти, коли частка оплати праці в доданій вартості нижча за оптимальний рівень, з урахуванням співвідношення заробітної плати з ринковою ціною праці.

Обґрунтованість співвідношення темпів приросту зарплати та продуктивності праці залежить також від того, що входить у заробітну платню, тобто від структури оплати праці. Зрозуміло, що різні за природою витрати на оплату праці будуть демонструвати різне співвідношення з продуктивністю праці. Таким чином вважаємо доцільним аналізувати окремо динаміку постійних та змінних витрат на оплату праці та її співвідношення з продуктивністю праці. Для цього представимо фонд оплати праці у вигляді:

$$\text{ФОП} = \text{ФОП}'_{\text{змін}} + \text{ФОП}'_{\text{пост}} + \text{Премії} \quad (1.1)$$

де:  $\text{ФОП}'_{\text{змін}}$  - змінна частина фонду оплати праці з урахуванням доплат та надбавок, встановлених трудовим договором;

$\text{ФОП}'_{\text{пост}}$  - постійна частина фонду оплати праці з урахуванням доплат та надбавок,

встановлених трудовим договором;

Премії – премії та інші заохочувальні виплати, які входять у фонд оплати праці.

Дослідити, який вплив здійснюють окремі частини фонду оплати праці на коефіцієнт еластичності оплати праці пропонуємо на підставі авторської адитивно-мультиплікативної моделі:

$$k_{\text{еласт}} = \frac{I_{\text{фоп}}^{\text{змін}} \times d^{\text{змін}} + I_{\text{фоп}}^{\text{пост}} \times d^{\text{пост}} + I_{\text{прем}} \times d^{\text{прем}}}{I_{\text{пп}}} \quad (1.2)$$

де:  $I_{\text{фоп}}^{\text{змін}}$ ,  $I_{\text{фоп}}^{\text{пост}}$ ,  $I_{\text{прем}}$  – індекси зміни змінної частини, постійної частини та преміальної частини фонду оплати праці;

$d^{\text{змін}}$ ,  $d^{\text{пост}}$ ,  $d^{\text{прем}}$  – частка змінної, постійної та преміальної частини у фонді оплати праці.

Сума часток повинна дорівнювати одиниці;

$I_{\text{пп}}$  – індекс зміни продуктивності праці.

**Висновки.** Ефективна праця на підприємстві перш за все досягається за рахунок резервів людського фактору. Задля того, аби робітники були зацікавлені у результаті праці на підприємстві повинна бути мотивація персоналу. Продуктивність праці взаємопов'язана з її оплатою, саме тому підприємству слід завжди контролювати співвідношення цих двох показників у динаміці шляхом розрахунку коефіцієнту еластичності. За рахунок цього, підприємство зможе визначитись, яку саме із трьох основних моделей, що визначають співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці, слід застосувати за умов, які склалися у певний період.

Запропонована авторська адитивно-мультиплікативна модель відповідає критеріям коректності побудови факторних моделей та дозволить провести дослідження впливу окремих факторів на рівень коефіцієнту еластичності оплати праці методом ізольованого впливу або методом ланцюгових підстановок.

### Список літератури

1. Семенова В. Г., О. Ю. Кобилінський. Стимулювання працівників як спосіб активізації інноваційної діяльності на підприємстві. Науковий вісник Одеського національного економічного університету. 2022. №8. С. 83–87.
2. Борзих А. Л. Використання основних методів та прийомів аналізу розрахунків з оплати праці. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ. 2014. URL; Режим доступу до ресурсу: [http://www.vtei.com.ua/konfa/27\\_03/3/3.pdf](http://www.vtei.com.ua/konfa/27_03/3/3.pdf).
3. Гамова О.В. Заробітна плата як економічна категорія. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2013. №3. С.60–64.
4. Лук`янихіна О.А., Лук`янихін В.О., Кіясова І.О. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації. Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. 2008. №1. С. 26-33.
5. Доклад о заработной плате в мире в 2018/19 гг. URL: [https://www.ilo.org/moscow/new...WCMS\\_651894/lang-ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/new...WCMS_651894/lang-ru/index.htm) (Дата звернення: 20.10.2022 г.).
6. Волгін Н.А., Демідов І.Ф. Методика оцінки ефективності системи оплати праці державних (муніципальних) установах: перші результати випробування у сфері. Управлінські науки. 2015. Т. 5, № 3. С. 19-28.
7. Коваленко О. В., Привалова К. В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Вісник Запорізька державна інженерна академія. 2018. Т. 51.
8. Баранов В. В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2011. №. 20 (1). С. 139-145.
9. Машевська, А. А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. Ефективна економіка. 2019. № 11. 9 с.
10. Каленчук, Ю., Ліпський, Р. (2021). Оцінка ефективності системи оплати праці в Україні та шляхи її удосконалення в сучасних економічних умовах. Посвідчення УкрІНТЕІ № 55 від 21.01. 2021 р., 94.

## References

1. Semenova, V., Kobylinskyj, O. (2022) Stimulating employees as a way to activate innovative activity at the enterprise]. *Naukovyj visnyk Odesjkogho nacionaljnogho ekonomichnogho universytetu*, 8, 83–87. [in Ukrainian].
2. Borzykh, A. L. Use of basic methods and methods of analysis of payroll calculations. Retrieved from [http://www.vtei.com.ua/konfa/27\\_03/3/3.pdf](http://www.vtei.com.ua/konfa/27_03/3/3.pdf). (accessed October 20, 2022). [In Ukrainian].
3. Ghamova, O.V. (2013) Wages as an economic category. *Derzhava ta reghiony. Serija: Ekonomika ta pidpryjemnyctvo*, 3, 60–64. [in Ukrainian].
4. Luk`janykhina, O.A., Luk`janykhin, V.O., Kijasova, I.O. (2008) Methods of evaluating the effectiveness of the organization's personnel management system. *Visnyk Sumsjkogho derzhavnogho universytetu. Ekonomika*, 1, 26-33. [In Ukrainian].
5. Report on wages in the world in 2018/19. Retrieved from [https://www.ilo.org/moscow/new...WCMS\\_651894/lang-ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/new...WCMS_651894/lang-ru/index.htm) (accessed 20 October 2022). [In Ukrainian].
6. Volghin, N.A., Demidov, I.F. (2015) Methodology for evaluating the efficiency of the labor payment system in state (municipal) institutions: the first results of a test in the field. *Upravlins'ki nauky*, 3. 19-28. [In Ukrainian].
7. Kovalenko, O. V., Pryvalova, K. V. (2018) Improvement of the remuneration system at the enterprise. *Visnyk Zaporizjka derzhavna inzhenerna akademija*. T. 51. [In Ukrainian].
8. Baranov, V. V. (2011) Global experience of building an effective system of remuneration at the enterprise. *Naukovi praci Kirovoghrajskogho nacionaljnogho tekhnichnogho universytetu. Ekonomichni nauky*, 20 (1), 139-145. [In Ukrainian].
9. Mashevsjka, A. A. (2019) The theoretical basis of the organization of remuneration of economic entities. *Efektivna ekonomika*, 11, 9. [In Ukrainian].
10. Kalenchuk, Ju., Lipskyj, R. (2021). Assessment of the effectiveness of the labor payment system in Ukraine and ways to improve it in modern economic conditions. *Posvidchennja UkrINTEI 55 vid 21.01. 2021 r.*, 94.

Стаття надійшла до редакції 06.12.2022  
Прийнята до публікації 10.12.2022