

УДК 331.101.6

*Сергійчук С. І.,
к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, Національний
університет кораблебудування імені адмірала Макарова, м. Миколаїв*

Проблеми управління продуктивністю праці в умовах посилення інтеграційних процесів

*Serhiychuk S.I.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor
of the Department of Management, Admiral Makarov National University of
Shipbuilding, Mykolaiv*

Problems of labor productivity management in conditions of strengthening integration processes

Анотація. Проведено аналіз номінальної, реальної та фінансової продуктивності праці на підприємствах промисловості України. Виявлена проблема зниження ваги витрат на робочу силу у валовому продукті промисловості, що призводить до зниження реальних заробітних плат українців та низької мотивації працівників до високопродуктивної праці. Запропоновано використання "компенсаційних пакетів", як основний елемент компенсаційної політики на підприємствах промисловості, що дозволить стимулювати продуктивність праці, створить умови залучення й утримання професіоналів з інноваційним мисленням, підвищить конкурентоздатності промисловості України в умовах посилення інтеграційних процесів.

Summary. The analysis of nominal, real and financial productivity of labor at the enterprises of industry of Ukraine is carried out. The problem of reducing the labor costs in the gross product of the industry is found, which leads to a decrease in the real wages of Ukrainians and low motivation of workers to high-performance work. The use of "compensation package" is proposed, as the main element of the compensation policy in industrial enterprises, which will boost productivity, create conditions to attract and retain professionals with innovative thinking, enhance the competitiveness of the industry in Ukraine in terms of strengthening integration processes.

Ключові слова: продуктивності праці, промисловість, витрат на персонал, компенсаційна політика, компенсаційний пакет.

Keywords: labor productivity, industry, staff costs, compensation policy, compensation package.

Постановка проблеми. Сучасні умови посилення інтеграційних процесів зумовлюють потребу в розробленні принципово нових підходів до управління продуктивністю праці з усвідомленням того, що головним резервом підприємства є працівники, що забезпечують якість і

конкурентоспроможність результатів виробництва. У світовій економічній думці і практиці добре відомо, що без підвищення продуктивності людської праці є неможливим сталий економічний розвиток, забезпечення зростання конкурентоспроможності країни в умовах всеохоплюючої глобалізації.

Принципи, на яких базується система управління продуктивністю праці, потребують постійного оновлення та уточнення, оскільки ринкове середовище функціонування національних підприємств постійно змінюється. З метою побудови високоефективної системи управління продуктивністю праці необхідно дослідити суть та основні проблеми формування відповідної системи в нових умовах ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні проблеми управління продуктивністю праці знайшли своє відображення в основоположних роботах науковців минулого: У.Петті, Д.Рікардо, О.Конт, А.Файоль, Н.Сеніор, Ф.Тейлор, Ф.Гілберт, Г.Емерсон, К.Маркс, Ф.Енгельс. Серед сучасних вчених-економістів суттєвий внесок в розвиток теорії планування, виміру, оцінки, контролю та підвищення продуктивності праці зробили: Д.Скот Синк, Д.Кендрик, Е.Деннісон, С.Фабрикант, Р.Солоу, Д.МакГрегор, Т.Питерс, Р.Уотермен, П.Друккер, Ю.В. Малаховський, М. В. Семикіна, А.О. Ласкавий, В.Я. Гуменюк, Т. І. Лепейко, Г. І. Капінос, Т.О. Костенко.

Не зважаючи на значне коло досліджень науково-методичних засад управління продуктивністю праці, більшість їх не враховують значні зміни, які відбулися в Україні за останні чотири роки. Стрімкі економічні реформи, посилення інтеграційних процесів, всеохоплююча глобалізація зумовлюють втрату керованості процесами управління продуктивністю праці на різних економічних рівнях та призводить до втрати конкурентоздатності української економіки. Таким чином, дослідження проблем управління продуктивністю праці в умовах посилення інтеграційних процесів є достатньо актуальним.

Постановка завдання. Мета статті полягає в виявленні проблем управління продуктивністю праці та формуванні пропозицій щодо впровадження компенсаційної політики на підприємствах промисловості України для підвищення їх конкурентоздатності в умовах посилення інтеграційних процесів з країнами Європейського союзу.

Виклад основного матеріалу. Динаміка продуктивності праці є одним з ключових показників національної економіки, який характеризує ефективність використання праці. Продуктивність сукупної праці впливає на витрати виробництва, ціни, прибуток, обсяг виробництва, пов'язується з зайнятістю, відіграючи важливу роль в економічних коливаннях. Комплексне та систематичне дослідження продуктивності праці в економіці загалом в Україні потребує постійного моніторингу. У 1993 р. було призупинено обчислення суспільної продуктивності праці, а лише у грудні 2008 р. Міністерство економіки затвердило "Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності". Згідно з рекомендаціями, "продуктивність праці (однофакторна продуктивність) – це узагальнюючий показник результативності праці, що характеризує ефективність її витрат у

виробництві та сфері послуг" [1]. Проте, протягом 2008-2016 рр. дану методику не впровадили, а результати розрахунків не оприлюднили на сайті Державної служби статистики України.

Сучасна концепція продуктивності праці ґрунтується на Системі національних рахунків, ключовим показником якої є валовий внутрішній продукт (ВВП). Оскільки в промисловості формується майже 30% ВВП України, зосереджено понад 35% основного капіталу та використовується більше третини валових інвестицій, проведемо розрахунки показників продуктивності праці згідно з методичними рекомендаціями та розширимо їх показником фінансової продуктивності праці.

В табл. 1 приведено вихідні данні з сайту Державної служби статистики України [2] та результати розрахунків продуктивності праці на рівні національної економіки в промисловості України в період з 2010 – 2016 рр. відповідно у фактичних та постійних цінах з базисним відліком 2010 року, відповідно до Класифікатору видів економічної діяльності (КВЕД-2010).

На рис. 1 проведено співставлення рівня продуктивності праці у фактичних та постійних (базових) цінах протягом 2010-2016 років, із якого видно, що рівень номінальної продуктивності праці у фактичних цінах стрімко підвищується за рахунок підвищення індексу споживчих цін та ризькому зниженню чисельності зайнятих працівників на підприємствах промисловості на 29,5 % з 3091,8 до 2176,9 тис. чол. Реальна продуктивності праці залишається приблизно на тому ж рівні з прогнозом поступового зростання, проте подальше зниження чисельності працівників може призвести до різкого падіння обсягів реалізованої продукції промисловості України.

При аналізі динаміки долі витрат на оплату праці зайнятих працівників на підприємствах промисловості з 2010 по 2016 рр. (рис. 2) можна зробити висновок, що питома вага витрат на робочу силу у валовому продукті промисловості знизилася з 10,64% до 8,68% та має тенденцію до подальшого зниження.

Для порівняння цього показника в Україні співвідношення, наприклад, енергозатрат і заробітної плати складає 70 % на 10 %, коли в Німеччині приблизно – 35 % на 35 %. У зарубіжних країнах частка заробітна плата у структурі собівартості продукції складає приблизно від 30 до 50 відсотків, коли в Україні – від 5 до 10 відсотків.

Слід зазначити, що однією із головних причин цього є низька заробітна плати українців, яка є статтею витрат на виробництво та включається до собівартості продукції, робіт (послуг). Проте, політика європейських реформ у державі практично не розв'язала проблеми дешеви́зни робочої сили, професійного розвитку найманих працівників, якості трудового життя.

Таблиця 1

Продуктивність праці в промисловості України 2010-2016 рр.

Показники	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Обсяг реалізованої продукції промисловості (у фактичних цінах), млн. грн [2]	1043111	1305308	1367926	1322408	1428839	1776604	2158030
Індекси споживчих цін [2]	1,091	1,046	0,998	1,005	1,249	1,433	1,124
Обсяг реалізованої продукції промисловості (у базових цінах 2010 року), млн. грн.	1043111	1247904	1310389	1260484	1090417	946136	1022479
Кількість зайнятих працівників на підприємствах промисловості, тис.чол. [2]	3091,8	3045,9	3026,4	2924,9	2429,6	2252,1	2176,9
Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників у промисловості, грн [2]	2992	3552	3818	4115	4616	5766	7172
Середньорічні витрати на оплату праці, млн. грн	111008	129828	138657	144431	134580	155827	187352
Доля витрат на оплату праці в обсязі реалізованої продукції	10,64%	9,95%	10,14%	10,92%	9,42%	8,77%	8,68%
Номінальна продуктивність праці на одного працівника (у фактичних цінах), грн	337379	428545	451997	452120	588096	788865	991331
Реальна продуктивність праці на одного працівника (у базових цінах 2010 року)	337379	409699	432986	430949	448805	420112	469694
Фінансова продуктивність праці (на одну гривню її оплати)	9,4	10,1	9,9	9,2	10,6	11,4	11,5

Внаслідок цього сформувалися негативні тенденції, що мають стійкий характер це:

- дефіцит робочих місць з гідною оплатою та належними умовами праці;
- поширення бідності серед працівників;
- зацікавленість роботодавців у використанні дешевої робочої сили;

- обмежене інвестування у розвиток виробництва, технічне переоснащення праці та створення нових високотехнологічних робочих місць;
- низька мотивація працівників до високопродуктивної праці тощо.

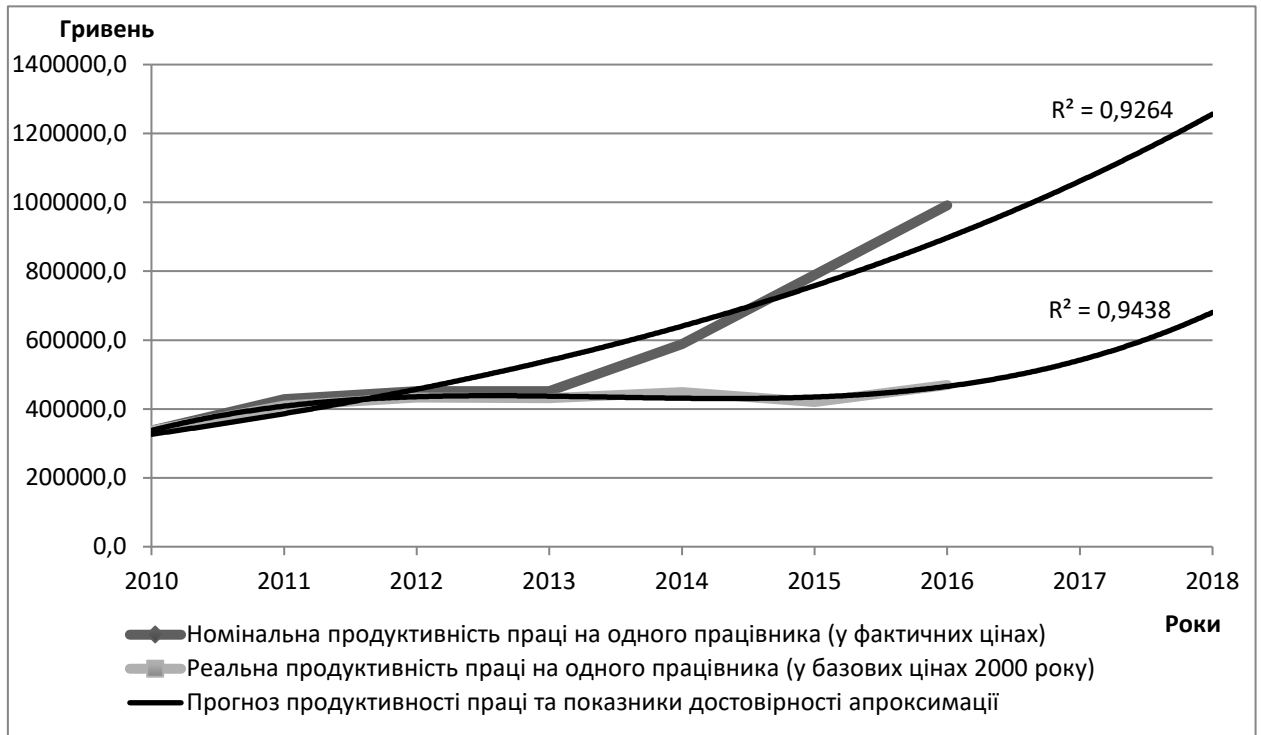


Рис. 1. Динаміка та прогноз номінальної й реальної продуктивності праці з 2010 по 2018 рр.

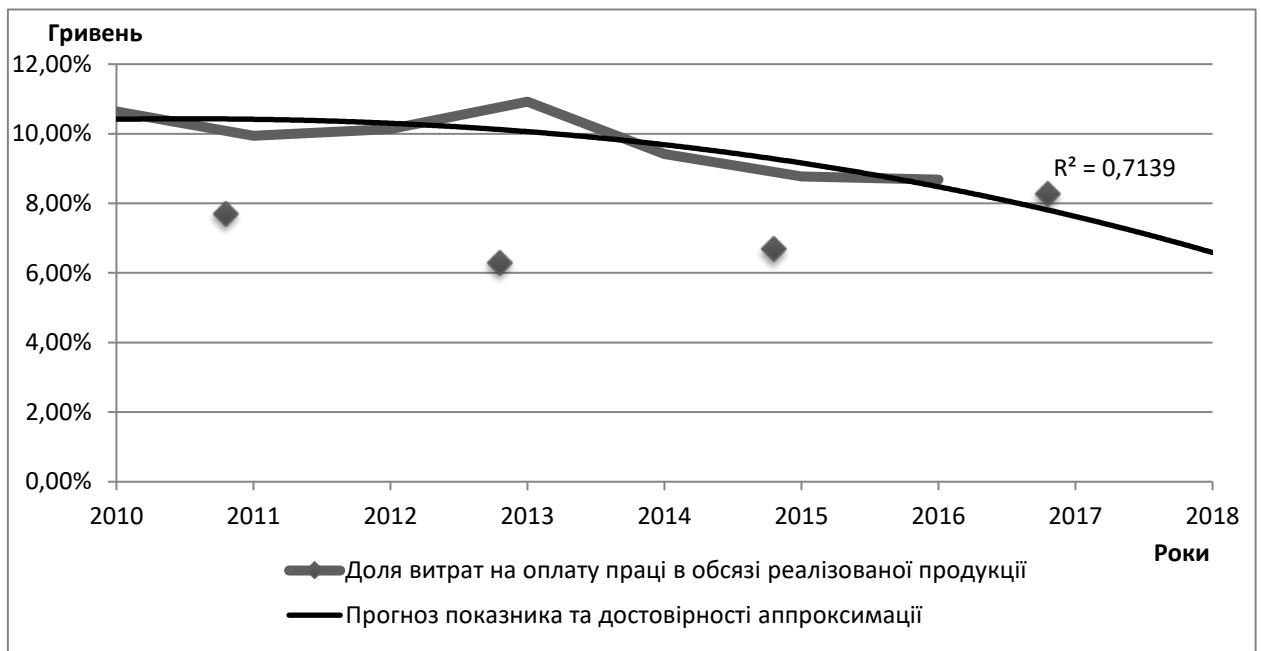


Рис. 2. Динаміка та прогноз долі витрат на оплату праці зайнятих працівників на підприємствах промисловості з 2010 по 2018 рр.

Можливу негативну динаміку зниження реальної продуктивності праці в промисловості підтверджує аналіз й прогноз фінансової продуктивності праці з 2010 по 2018 рр (рис. 2). На кожну гривню інвестовану в розвиток кадрового потенціалу промисловості України підприємства отримують від 9,2 до 11,5 гривень. Проте, в постіндустріальних економіках дані показники в десятки разів вище ніж в Україні, при цьому й заробітні плати також на порядок вище.



Рис. 3. Динаміка та прогноз фінансової продуктивності праці з 2010 по 2018 рр.

Потрібно зауважити, що формування фонду оплати праці має пов'язуватись не тільки з кількісними показниками (тобто зміною обсягів виготовленої продукції), а й із якісними показниками, які відображають ефективність діяльності підприємств та є наслідком продуктивної праці.

В умовах жорсткої конкурентної боротьби на ринку праці керівництво промислових підприємств почало активно приділяти увагу питанням компенсаційної політики та формуванню компенсаційних пакетів для своїх працівників.

Семикіна М.В. та Жеребченко Т.І. пропонують трактувати "компенсаційну політику" у широкому сенсі, як сукупність заходів, механізмів, інструментів та важелів зовнішнього мотиваційного впливу на трудову поведінку найманих працівників, завдяки чому в межах існуючого законодавства відбувається обмін наданих трудових послуг (результатів праці) на винагороду – матеріальні і нематеріальні блага, які слугують компенсацією витрачених в процесі праці фізичних, інтелектуальних, творчих, психологічних зусиль, набутих знань, вмінь, навичок та компетенцій [3].

Левову частку в сучасній структурі витрат на персонал займають винагороди і заохочення. Діючу на підприємстві систему мотивації часто

називають системою компенсації, яка для працівника набуває форми компенсаційного пакета.

На основі аналізу вітчизняного і зарубіжного досвіду проведення соціальної політики в різних компаніях найбільш розповсюдженими елементами компенсаційного пакета є: мобільний зв'язок, службовий транспорт, оплата представничих витрат (презентаційних заходів, бізнес-обідів), оплата навчання і підвищення кваліфікації працівників; страхування життя; додаткове пенсійне страхування; виплата "оздоровчих" та оплата путівок; знижки на продукцію, що випускає компанія; дотації на харчування; доплата за стаж роботи в компанії; доплата за "знання" (стимулювання працівника до самопідвищення кваліфікації); бонуси; надання кредитів та позик на вигідних умовах; виплата допомоги при звільненні («золоті парашути»), сприяння працевлаштуванню при звільненні (аутплейсмент); право на придбання акцій компанії за пільговою вартістю [4].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Виходячи з викладеного, можна зробити низку висновків:

- актуальність проблеми підвищення конкурентоздатності промисловості України в умовах посилення інтеграційних процесів з країнами Європейського союзу потребує глибоких системних досліджень проблеми підвищення продуктивності праці в суспільстві на усіх економічних рівнях;

- рівень номінальної продуктивності праці стрімко підвищується за рахунок підвищення індексу споживчих цін та ризькому зниженню чисельності зайнятих працівників на підприємствах промисловості на 29,5%, проте, реальна продуктивності праці залишається приблизно на тому ж рівні а подальше зниження чисельності працівників або зниження індексу інфляції може призвести до різкого падіння фінансових результатів промисловості України;

- питома вага витрат на робочу силу у валовому продукті промисловості знизилася з 10,64% до 8,68% та має тенденцію до подальшого зниження, у зарубіжних країнах частка заробітна плата у структурі собівартості продукції складає приблизно від 30 до 50 відсотків, тому низька заробітна плата українців призводить до низької мотивація працівників до високопродуктивної праці.

- розвиток компенсаційної політики на підприємствах промисловості України дозволить стимулювати продуктивність праці всіх працівників, створить умови залучення й утримання професіоналів з інноваційним мисленням, підвищить конкурентоздатності підприємств промисловості України в умовах посилення інтеграційних процесів.

Впровадження компенсаційної політики з сучасним елементами компенсаційних пакетів в механізм управління продуктивністю праці на підприємствах промисловості є актуальним питанням, яке стане перспективою подальшого дослідження у цьому напрямку.

Література.

1. Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності. Наказ Міністерства економіки України від 26.12.2008р. № 916. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uazakon.com/documents/date_3x/pg_gmwhsf.htm (24.01.2017 р.). – Назва з екрану.

2. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua> (24.01.2017 р.). – Назва з екрану.

3. Семикіна М.В. Компенсаційна політика як важіль активізації інноваційної праці / М. В. Семикіна, Т.І. Жеребченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. – 2014. – № 2(8). – К.: Ін-т соціально-трудових відносин КНЕУ. – С. 97-103.

4. Орлова В. К. Компенсаційний пакет як стимулююча частина витрат на персонал / В. К. Орлова, І. Б. Камінська // Економіка промисловості. – 2011. – № 4. – С. 330-333.

References.

1. Temporary methodical recommendations for calculating labor productivity in general in the economy and by types of economic activity (2008). Order of the Ministry of Economy of Ukraine dated December 26, 2008 No. 916, available at: http://uazakon.com/documents/date_3x/pg_gmwhsf.htm (Accessed 24th of January 2017).

2. State Statistics Service of Ukraine (2017), “Statistical Yearbook of Ukraine for 2017”, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 24th of January 2017).

3. Semikina, M.V. and Zherebchenko, T. I. (2014), “Compensation policy as a lever for activating innovation labor”, *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol. 2, pp. 97-103.

4. Orlova, V.K. and Kaminska, I. B. (2011), “Compensation package as an incentive for staff costs”, *Ekonomika promyslovosti*, vol. 4, pp. 330-333.