

УДК 331.215.24

Перепада Ф.Л.*кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри менеджменту
Маріупольського державного університету***Тонких Л.С.***кандидат фізико-математичних наук, доцент
Азовського морського інституту
Одеської національної морської академії*

УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

MANAGEMENT OF PAYROLL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто тенденції формування фонду оплати праці працівників промислових підприємств України, визначено тенденції динаміки показника середньомісячної заробітної плати та проаналізовано стан систематичного ризику рівня оплати праці. Наведено пропозиції з формування ефективного фонду оплати праці на умовах використання принципів системного підходу та порівняльного аналізу діяльності підприємств. Визначено фактори, що впливають на ефективність використання фонду оплати праці.

Ключові слова: фонд оплати праці, середньомісячна заробітна плата, систематичний ризик, промислові підприємства.

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены тенденции формирования фонда оплаты труда работников промышленных предприятий Украины, определены тенденции динамики показателя среднемесячной заработной платы и проанализировано состояние систематического риска уровня оплаты труда. Приведены предложения по формированию эффективного фонда оплаты труда на условиях использования принципов системного подхода и сравнительного анализа деятельности предприятий. Определены факторы, влияющие на эффективность использования фонда оплаты труда.

Ключевые слова: фонд оплаты труда, среднемесячная заработная плата, систематический риск, промышленные предприятия.

ANNOTATION

In the article, the tendencies of forming payroll of industrial enterprises of Ukraine are described. Trends in dynamics of average wages are defined and analysis of systematic risk of the level of wages is conducted. The proposals for the formation of effective payroll under the terms of using the principles of the system approach and comparative analysis of the company are provided. Factors affecting the efficiency of payroll of industrial enterprises are defined.

Keywords: payroll, average wage, systematic risk, industrial enterprises.

Постановка проблеми. Реалізація сучасної політики у сфері управління персоналом промислових підприємств формується на основі забезпечення економічних та неекономічних методів мотивації, що охоплюють весь спектр ділової та професійної активності працівників. Фонд оплати праці є основний та найбільш важливий інструмент управління персоналом, оскільки втілює не лише основні пріоритети в соціально-економічних відносинах між роботодавцем та працівниками, але й частково визначає характер та принципи організації роботи

персоналу підприємства, його поточний стан та перспективи розвитку. Управління оплатою праці надає можливості підприємству заохочувати персонал до підвищення ефективності власної роботи, а також формувати відповідний до довгострокових завдань кадровий резерв, утримуючи найбільш кваліфікованих та ефективних працівників у власному штаті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема формування фонду оплати праці досліджувалась в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених. Проблеми регулюючого впливу оплати праці на загальну ефективність персоналу досліджувалась в наукових роботах О.А. Богущького, Т.М. Кір'ян, А.М. Колоти, С.Л. Брю, Дж.М. Кейнса, К.Р. Макконнела, М.Х. Мескона та ін. Питання трудової мотивації та соціально-професійних відносин в колективі висвітлювались в працях М. Армстронга, М. Вебера, Р. Дафта, П. Друкера та інших відомих науковців.

Незважаючи на достатньо глибоке дослідження проблеми ефективного формування фонду оплати праці у вітчизняній та зарубіжній літературі, все ж багато питань потребують доопрацювання, зокрема щодо визначення оптимального рівня та співвідношення обсягів оплати праці персоналу підприємств вітчизняної промислової галузі, дослідження стану систематичних ризиків та їх можливих наслідків в результаті розбіжностей в організаційних підходах до оплати праці.

Цілі та завдання. Метою статті є проведення аналізу тенденцій фонду оплати праці працівників промислових підприємств на основі визначення показника систематичного ризику. Для цього необхідно виконати такі першочергові завдання:

- дослідити стан та тенденції формування фонду оплати праці працівників ряду провідних промислових підприємств України;

- розглянути підходи до визначення стану показника систематичного ризику підприємств щодо оплати праці персоналу на прикладі металургійної сфери промисловості;

– визначити першочергові заходи, що сприятимуть підвищенню ефективності формування фонду оплати праці працівників промислових підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Оплата праці є невід’ємною частиною соціально-трудоких відносин між роботодавцем та найманими працівниками, що значною мірою визначає фінальні результати їх взаємодії. Сучасний фонд оплати праці на промислових підприємствах насамперед формується завдяки економічним досягненням трудового колективу та, як правило, поділяється на кілька складових елементів: фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати або матеріальних заохочень та фонд інших грошових виплат, що забезпечують реалізацію основних заходів соціальної політики підприємств [1, с. 218].

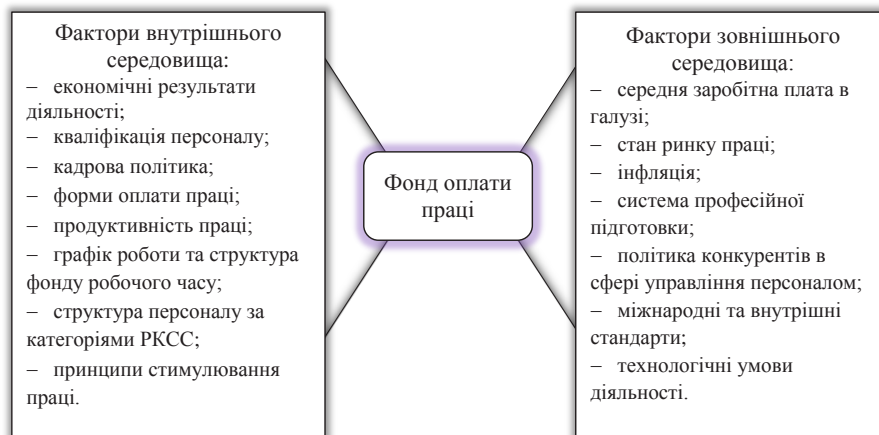


Рис. 1. Фактори формування фонду оплати праці персоналу промислових підприємств

Джерело: [6, с. 322]

Оплата праці в промисловості є особливо важливим інструментом, що регулює не лише тенденції розвитку окремої галузі, але й у випадку вітчизняної економіки, що спирається на промисловий сектор, є визначальним фактором економічного прогресу.

Серед основних принципів формування фонду оплати праці персоналу промислових підприємств на цьому етапі є такі:

– проведення тарифікації робіт, професій робітників і посад РКСС;

– впровадження корпоративних програм преміювання працівників структурних підрозділів за виконання виробничо-економічних показників;

– впровадження систем оцінювання персоналу, атестації на відповідність посаді та виконуваним функціям, на основі яких визначається рівень матеріального стимулювання [3];

– приведення кількісних та якісних характеристик персоналу до показників, необхідних для оптимізації фінансової політики підприємства [2, с. 68];

– надання різних видів матеріальної допомоги через фонд додаткових виплат та впровадження диференційованої системи преміювання [3; 4; 5].

Отже, слід зауважити, що формування фонду оплати праці на промислових підприємствах відбувається під впливом факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, серед яких головну роль відіграють такі (рис. 1).

Таблиця 1

Динаміка середньої заробітної плати у сфері металургійного виробництва, виробництва готових металевих виробів у 2007-2014 рр., грн/особа

Показник	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Середня з/п, грн/особа	2 003	2 418	2 429	2 916	3 539	3 874	4 132	4 682
Ланцюгова динаміка, %	-	120,7	100,5	120,0	121,4	109,5	106,7	113,3
Базисна динаміка, %	100,0	120,7	121,3	145,6	176,7	193,4	206,3	233,7

Джерело: розраховано авторами за даними джерела [7]

Таблиця 2

Динаміка обсягу фонду оплати праці промислових підприємств України у 2007-2014 рр., млн грн

Назва п/п	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ПАТ «Дніпроспецсталь»	212,1	262,5	205,6	255,45	341,2	350,6	314,8	363,7
Ланцюгова динаміка, %	-	123,8	78,3	124,2	133,6	102,7	89,8	115,5
Базисна динаміка, %	100,0	123,8	97,0	120,4	160,9	165,3	148,4	1 71,5
ПАТ «ММК ім. Ілліча»	1 538,5	1 644,8	1 307,7	1 492,0	1 718,2	1 821,3	1 766,3	1 814,5
Ланцюгова динаміка, %	-	106,9	79,5	114,1	115,2	106,0	97,0	102,7
Базисна динаміка, %	100,0	106,9	85,0	97,0	111,7	118,4	114,8	117,9
ПАТ «МК Азовсталь»	639,5	725,1	713,5	759,0	779,54	708,3	777,0	876,6
Ланцюгова динаміка, %	-	113,4	98,4	106,4	102,7	90,9	109,7	112,8
Базисна динаміка, %	100,0	113,4	111,6	118,7	121,9	110,8	121,5	137,1

Джерело: розраховано авторами за даними джерел [8; 9]

Таблиця 3

Динаміка показника середньооблікової чисельності персоналу промислових підприємств України у 2007-2014 рр., осіб*

Назва п/п	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ПАТ «Дніпрспецсталь»	8 014	7 979	6 790	6 509	6 977	6 607	5 732	5 715
Ланцюгова динаміка, %	-	99,6	85,1	95,9	107,2	94,7	86,8	99,7
Базисна динаміка, %	100,0	99,6	84,7	81,2	87,1	82,4	71,5	71,3
ПАТ «ММК ім. Ілліча»	5 7610	54 945	49 464	45 640	36 997	35 915	31 741	26 688
Ланцюгова динаміка, %	-	95,4	90,0	92,3	81,1	97,1	88,4	84,1
Базисна динаміка, %	100,0	95,4	85,9	79,2	64,2	62,3	55,1	46,3
ПАТ «МК Азовсталь»	2 2966	20 326	17 049	14 539	12 290	12 311	12 359	11 881
Ланцюгова динаміка, %	-	88,5	83,9	85,3	84,5	1 00,2	100,4	96,1
Базисна динаміка, %	100,0	88,5	74,2	63,3	53,5	53,6	53,8	51,7

* з урахуванням позаштатних працівників

Джерело: [8; 9]

Як свідчать дані таблиці 1, в Україні протягом останніх років стабільно зростає середня заробітна плата в сфері металургійного виробництва, в якій працюють досліджувані промислові підприємства. Найбільші темпи зростання спостерігались у 2008 та 2010 рр., коли ланцюгова динаміка складала 120%. Найменші темпи зростання спостерігались у кризовому 2009 р. – 100,5%, проте слід зауважити, що, незважаючи на кризу, динаміка показника все ж лишалась позитивною.

Також порівняно з 2007 р., який обрано як базисний, за 8 років (з 2007 до 2014 р.) середня заробітна плата у зазначеній сфері зросла в 2,33 рази. Для того щоб визначити стан системних ризиків промислових підприємств у сфері оплати праці, необхідно також розглянути динаміку обсягу заробітної плати за вказаний період. Дані щодо стану фонду оплати праці та середньої чисельності персоналу промислових підприємств представлено у таблиці 2.

Відповідно до даних таблиці 2 можна зробити висновок про тенденції змін обсягів фонду оплати праці підприємств за досліджуваний період. Найбільші темпи зростання фонду оплати праці спостерігались на підприємстві ПАТ «Дніпрспецсталь» у 2011-2013 рр. – 150-160%, проте ці тенденції слід аналізувати виключно з огляду на обсяг чисельності персоналу промислових підприємств, оскільки коливання обсягу фонду оплати праці насамперед пов'язане з динамікою чисельності штату працівників та економічними результатами діяльності.

Дані щодо динаміки чисельності персоналу підприємств представлено у таблиці 3.

У докризові 2007-2008 рр. більшість промислових підприємств мала позитивну динаміку обсягу фонду оплати праці, що позначалось також і на зростанні середньої заробітної плати і на впровадженні програм тарифікації оплати праці, підвищенні кваліфікації та інтенсифікації програм внутрішнього навчання персоналу. Після 2009 р., коли показники фонду оплати праці значно знизились через економічні обставини, промислові підприємства почали масово

впроваджувати політику скорочення чисельності кадрового складу через підвищення загального рівня кваліфікації працівників та підвищення внутрішньої конкуренції. Внаслідок чого поступово відбулось суттєве зростання середньомісячної заробітної плати, яку тарифікували відповідно до впроваджених систем робочих стандартів та запроваджених моделей розподілу професійних компетенцій, що значно підвищили якість та продуктивність використання робочої сили.

За 2007-2014 рр. більшість промислових підприємств України змушені були скорочувати чисельність працівників, що обумовлено як економічними, так і організаційними потребами. Наприклад, чисельність працівників ПАТ «ММК ім. Ілліча» протягом зазначеного періоду була скорочена на 53,7%, ПАТ «МК Азовсталь» – на 48,3%, ПАТ «Дніпрспецсталь» – на 28,7%. Проте слід зауважити на суттєвому зростанні продуктивності праці на 35-40%, що дозволило компенсувати втрати робочої сили та підвищити рівень матеріального заохочення працівників галузі в цілому [3; 4].

На рисунку 2 зображено динаміку обсягу середньомісячної заробітної плати персоналу промислових підприємств у 2007-2014 рр.:

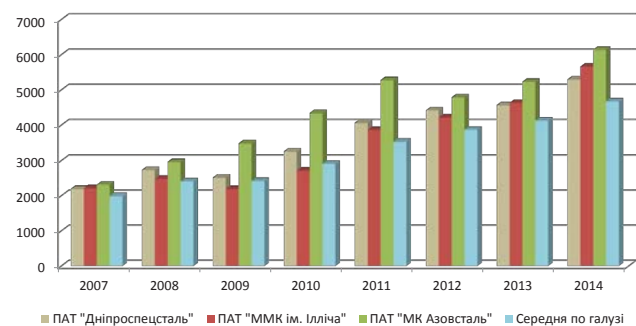


Рис. 2. Співвідношення середньої заробітної плати персоналу промислових підприємств до галузевого показника у 2007-2014 рр., грн/особа

Джерело: [7; 8]

Серед визначених підприємств станом на 2014 р. рівень середньомісячної заробітної

Таблиця 4

**Результати визначення коефіцієнта чутливості показника
середньомісячної з/п персоналу промислових підприємств**

Назва підприємства Виб. галуз. дисперсія	ПАТ «Дніпроспецсталь»	ПАТ «ММК ім. Ілліча»	ПАТ «МК Азовсталь»
	σ_y^2	$V_{x_{iy}}$	$V_{x_{2y}}$
904 895,554	1 056 925,017	1202003,967	1 184 488,599
	β_1	β_2	β_3
	1,168007747	1,328334483	1,308978251

Джерело: розраховано авторами за даними джерел [7; 8]

плати персоналу на підприємствах ПАТ «ММК ім. Ілліча» та ПАТ «МК Азовсталь» перевищує галузевий показник на 21% та на 31,4% відповідно. Показник середньомісячної заробітної плати працівників підприємства ПАТ «Дніпроспецсталь» у 2014 р. вищий на 13,3% від середньогалузевого рівня, проте підприємство також має позитивну динаміку обсягу фонду оплати праці та є одним з лідерів вітчизняної промисловості за вказаним показником.

Отже, проаналізувавши динаміку фонду оплати праці та середньомісячної заробітної плати промислові підприємства ПАТ «Дніпроспецсталь», ПАТ «ММК ім. Ілліча», ПАТ «МК Азовсталь» можна вважати успішними прикладами щодо оплати праці та організації роботи з персоналом, проте для отримання інформації стосовно стану системних ризиків підприємств в сфері оплати праці необхідно проаналізувати тенденції кожного окремого показника щодо галузевої динаміки. Для цього необхідно провести розрахунки стану поточних системних ризиків досліджуваних підприємств щодо загальних тенденцій металургійної сфери вітчизняної промисловості.

Разом із показниками динаміки заробітної плати в роботі аналізуються також показники чутливості β по всіх досліджуваних підприємствах. Коефіцієнт чутливості β , що також визначається як системний ризик, визначає рівень коливань або абсолютних відхилень показників діяльності окремих підприємств щодо результатів роботи всієї галузі або окремих галузей економіки щодо результативності економіки в цілому [10, с. 26].

Визначення показника системного ризику здійснювалось за формулою:

$$\beta = \frac{V_{R_i R}}{\sigma_R^2} = \rho_{R_i R} \frac{\sigma_{R_i}}{\sigma_R}, \quad (1)$$

де R – показник, що характеризує результати роботи всієї галузі,

R_i – показник, що характеризує результати i -го підприємства галузі.

За допомогою цього показника стає можливим співвідносити діяльність підприємств та всієї галузі, ефективність їх роботи та діапазон відхилень.

Якщо показник $\beta = 1$, то підприємство має рівні коливання результатів діяльності щодо

всієї галузі; якщо ж $\beta < 1$, то показник коливань менший за галузеві, $\beta > 1$ – коливання вищі за галузеві.

Першим кроком є визначення середніх значень показника фонду оплати праці по всіх підприємствах:

$$\bar{x}_i = \frac{\sum_k^n x_{ik}}{n}, \quad (2)$$

де $n = 8$, $i = 1, 2, 3$ – кількість досліджуваних підприємств, k – відповідний показник кожного з досліджуваних періодів;

x_k – галузевий показник, що визначає обсяг середньої заробітної плати у цій сфері (табл. 1).

Відповідно до даних таблиць 1-3 визначено коефіцієнт чутливості показника середньомісячної заробітної плати по кожному підприємству.

Вибіркова дисперсія по галузі розраховувалась за формулою:

$$\sigma_y^2 = \frac{n}{n-1} (\bar{y}^2 - (\bar{y})^2), \quad (3)$$

Показники варіації для кожного підприємства в досліджуваному періоді розраховувались за формулою:

$$V_{xy} = \frac{n}{n-1} (\bar{x}_i \bar{y} - \bar{x}_i \bar{y}), \quad (4)$$

Результати проведеного аналізу представлено у таблиці 4.

Отже, за результатами проведеного дослідження визначено, що коефіцієнт чутливості β_1 для підприємства ПАТ «Дніпроспецсталь» є вищим за середні коливання по галузі, але нижчим за відповідний показник інших підприємств. Якщо порівняти базисну динаміку обсягу фонду оплати праці цього підприємства, яка дорівнює 171,5%, з галузевим показником середньомісячної заробітної плати – 233,7%, то слід також зазначити, що за цим показником ПАТ «Дніпроспецсталь» значно випереджає інші підприємства. Саме тому можна пояснити, що коефіцієнт чутливості β_1 середньомісячної заробітної плати є ближчим до галузевої динаміки, ніж у інших підприємств, а отже, стан систематичних ризиків є більш оптимальним.

Щодо стану систематичних ризиків підприємств ПАТ «МК Азовсталь» та ПАТ «ММК ім. Ілліча» у сфері оплати праці слід зауважити, що значне підвищення коефіцієнта чутливості,

отримано під час дослідження, можна пояснити впливом кількох факторів:

– суттєвого скорочення чисельності штатного складу працівників, що складає близько 50% за 8-річний період часу. Подібні тенденції суттєво впливають не лише на економічні результати підприємства, але й значно ускладнюють організаційно-технологічну складову господарської діяльності, оскільки відбувається критичний перерозподіл повноважень, обсягів виконуваних робіт, підвищується рівень робочого навантаження та кваліфікаційних вимог до працівників, що, у свою чергу, має знайти відображення у об'єктивному підвищенні рівня оплати праці;

– тенденції до зростання заробітної плати у вказаних підприємствах хоча і свідчать про значне випередження галузевих показників, проте коливання мають більші розбіжності, і тому збільшується ризик невідповідності динаміки зростання обсягів середньомісячної заробітної плати, що може призвести до відтоку цінних працівників або до зниження продуктивності;

– чисельність персоналу підприємств ПАТ «МК Азовсталь» та ПАТ «ММК ім. Ілліча» більша, ніж у ПАТ «Дніпродспецсталь», що також збільшує розбіжності в показниках оплати праці за окремими категоріями працівників.

Фонд оплати праці персоналу промислових підприємств є невід'ємною частиною загальної корпоративної стратегії розвитку підприємства, що забезпечує умови реалізації довгострокових цілей і тому його роль у сфері управління персоналом набуває особливого значення за умов жорсткої конкуренції на міжнародному ринку, необхідності оптимізації поточних операційних витрат та ресурсозбереження в виробничій діяльності.

Висновки. Проблема формування фонду оплати праці працівників промислових підприємств постає достатньо серйозною перешкодою на шляху підвищення продуктивності праці, підвищення престижності металургійної праці та зростання загальної конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

З одного боку, збільшення рівня оплати праці надає безперечні переваги, що насамперед реалізуються у зростанні мотивації та якості праці, а з іншого боку, для підвищення матеріального заохочення працівників мають бути економічні підстави, що нині є достатньо складною умовою. Для того щоб забезпечити

відповідний контроль над тенденціями рівня оплати праці працівників промислового підприємства необхідно враховувати галузеву та світову динаміку, що має враховувати процедури моніторингу та прогнозування фінансових витрат.

Систематичні ризики виникають внаслідок невизначеності стану динамічного оточення, що суттєво впливає на умови діяльності підприємства, зокрема через ринок праці, формуючи передумови для економічного зростання або збитків.

Проведене дослідження на прикладі трьох провідних вітчизняних промислових підприємств, що належать до металургійної сфери, показує важливість застосування методів системного аналізу в процесі визначення стану систематичних ризиків. В результаті дослідження було визначено тенденції формування фонду оплати праці та середньомісячної заробітної плати працівників промислових підприємств та наведено алгоритм оцінки стану систематичних ризиків у сфері оплати праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Шара Є.Ю. Бухгалтерський облік у бюджетних установах і організаціях: навч. посіб. / Є.Ю. Шара, О.М. Андрієнко, Л.І. Жидеева. – К.: Центр навчальної літератури, 2011. – 440 с.
2. Карлоф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы / Б. Карлоф. – М.: Экономика, 1991. – 156 с.
3. ПАТ «Дніпродспецсталь» [Електронний ресурс]: [веб-сайт]. – Режим доступу: <http://www.dss-ua.com/eng/index.wbp>
4. ПАТ «МК Азовсталь» [Електронний ресурс]: [веб-сайт]. – Режим доступу: <http://azovstal.metinvestholding.com/ua>.
5. ПАТ «ММК ім. Ілліча» [Електронний ресурс]: [веб-сайт]. – Режим доступу: <http://ilyichsteel.metinvestholding.com/ua>.
6. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К.: Знання, 2010. – 476 с.
7. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]: [веб-сайт]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
8. Загальнодоступна інформаційна база даних Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку про ринок цінних паперів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://stockmarket.gov.ua/>
9. Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua/>.
10. Вітлінський В.В. Ризик у менеджменті / В.В. Вітлінський, С. І. Наконечний. – К.: ТОВ «Борисфен-М», 1996. – 336 с.