

УДК 311.216; 336.717.6

**Д.М. Ядранський, доц., д-р соц. наук**

*Класичний приватний університет, м. Запоріжжя*

## Логіка розрахунку облікової вартості персоналу

В статті аналізується вартісний підхід щодо виміру показників, пов'язаних з характеристиками робочої сили. Виявлена відсутність прямого зв'язку між продуктивністю інтелектуальної праці та часом, витраченим на неї. Пропонується адаптація марксистської теорії трудової вартості до сьогодення. Окреслений підхід до виміру доданої вартості, створеною інтелектуальною працею, за умов відсутності матеріалізованого результату.

**продуктивність, інтелектуальна праця, вартісний підхід, собівартість праці**

**Актуальність теми дослідження.** Розглядаючи сучасний трудовий процес з позицій оцінки його ефективності, можна констатувати наявність певних суперечностей, пов'язаних із відсутністю адекватних облікових підходів. Так практично відсутньою є оцінка характеристик персоналу щодо адекватності їх використання в умовах конкретного трудового процесу. Також практично відсутньою є об'єктивна характеристика розподілу доданої вартості в структурі передільного виробництва. Використовуваний для цього трудовий метод в сучасних умовах виробництва характеризує, у першу чергу, рівень автоматизації виробництва, а не об'єктивно необхідну кількість живої праці. В основі зазначених недоліків лежить відсутність єдиних показників вимірювання, адже рівень забезпечення підприємства працівниками та ступінь їх використання вимірюється переважно трудовим методом у той час як результати їх кінцевої діяльності – вартісним (при цьому на останньому переділі переважної більшості підприємств зайнята відносно незначна кількість від їх загальної чисельності). Важливість пошуку критеріїв поєднання зазначених методичних підходів для забезпечення ефективності сучасного управлінського процесу і зумовлює актуальність обраного напрямку.

**Аналіз попередніх публікацій.** Розпочинати змістовний аналіз доцільно із розгляду думки одного із засновників обліку праці С.Г. Струмліна, який, підтримуючи К.Маркса визначає, що «мінові цінності, вироблені в сучасному суспільстві для масового збуту на ринок, створюються тільки працею, тобто суспільно корисною діяльністю людини, хоча праця аж ніяк не розглядається при цьому як єдиний фактор виробництва. Крім праці у виробництві використовуються сили природи, знаряддя, матеріали, робота живих двигунів, наприклад коней, енергія механічних моторів. Але людина береже тільки свої сили, бо матерія і сили природи невичерпні, тому в кожному своєму продукті він цінує тільки свої, людські, витрати праці. Ні робота коня, ні механічна енергія не створюють з цього погляду, а ні грама доданої вартості» [1, с.39]. Усвідомлюючи архаїчність деяких тез із запропонованого підходу слід зазначити, що найбільший інтерес з погляду обліку є визначення еквівалентності мінгової вартості праці (як на рівні живої так і на рівні суспільної праці) представляє саме визначення «самоцінної» (тобто живої) праці. Це пояснюється тим, що облік всіх інших видів ресурсів («сил природи» за Струмліним) здійснюється у грошовій формі у той час як у відповідності до сучасної методології обліку – облік персоналу обмежується кількісними (та/або часовими) параметрами персоналу. Однак очевидною є

незів'язність об'єктів обліку, а відповідно і неадекватність мінової цінності праці.

У відповідності до зазначеної логіки досить послідовною бачиться позиція щодо спроби виразити живу працю через її вартість, яку, щоправда, також досить складно кількісно визначити. Як зазначає К. Маркс, самий обмін не дає величини вартості. В обміні вони (продукти праці окремих індивідів) виступають як загально суспільна праця, а наскільки вони можуть проявляти себе як такі, це залежить від того, якою мірою вони можуть проявляти себе як суспільна праця, тобто залежать від числа тих товарів, на які вони можуть обмінюватися, отже від розмірів ринку, торгівлі, від того ряду товарів, в якому вони виражають себе в якості мінової вартості [2, С. 191]. В даному контексті мова може йти і про товари ринку праці (тобто працівника як специфічний товар).

В такому контексті даний показник набуває характеру, який наближається до своєї економічної суті до амортизації. Інакше кажучи відбувається опосередковане урахування ступеня ефективності використовованого устаткування. Обліку зазнає в такому разі продуктивність (час роботи) уречевленої праці. При цьому характеристики живої праці (тобто, по суті, здатність живої праці персоналу створювати додану вартість) лишається за межами облікової політики.

Запропонований підхід дозволяє також інтерпретувати тезу С.Г. Струмиліна, щодо доцільності використання персоналу (що, на нашу думку, також є важливим об'єктом сучасної облікової політики). Зокрема С.Г. Струмилін вважав: «садити за конвеєр розумних людей, здатних до якісної праці, і відводити їм роль напівлюдей-напівавтоматів в умовах соціалізму (авт. У відповідності до сучасних моделей менеджменту і капіталізму також) не тільки нелюдяно, а й необачно. Таку роль набагато краще виконують повністю автоматичні верстати та агрегати. А розумних людей з багато більшим господарським ефектом можна використовувати там, де ще не вистачає автоматики, і скрізь, де нею вже можна управляти і налагоджувати її, повсякденно покращуючи на ходу і прийоми праці, і технічні пристосування [1, с. 10].

Інтегруючи тези К.Маркса та С.Струмиліна можна констатувати, що має місце встановлення мінової вартості живої праці (сукупної вартості працівника) та уречевленої вартості, тобто сукупної вартості устаткування. При цьому саме мінова вартість буде визначати господарський ефект і в такому контексті може бути оцінена у вигляді певних результуючих показників.

**Постановка проблеми дослідження.** В такому контексті важливим завданням є пошук методики виміру сукупної вартості працівника, як підстави для об'єктивного встановлення мінової вартості.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** В контексті визначення вартості живої праці доцільно визначити три базові категорії: собівартість праці (у першу чергу для носія трудового ресурсу), мінова вартість та ціна праці.

Питання визначення вартості робочої сили порушував ще К.Маркс, зокрема зводячи вартість робочої сили «до вартості певної суми життєвих засобів. Вона змінюється тому із зміною вартості цих життєвих засобів, тобто із зміною величини робочого часу, необхідного для їх виробництва [3, с. 164]. При безумовній справедливості висловленої думки на сьогоднішній день її слід розширити, адже величина робочого часу опосередковано пов'язана із вартістю праці зокрема інфляцією та уречевленою працею (у вигляді засобів виробництва, конкуренція з якими змушує працівника пропонувати власну робочу силу дешевше, адже як правило зниження величини робочого часу пов'язано із заміною живої праці уречевленою).

Цікавим є продовження думки К.Маркса, щодо вартості робочої сили «частина життєвих коштів, наприклад продукти харчування паливо і т. д., споживається щодня і тому щодня ж повинна відшкодовуватися. Інші життєві засоби, як одяг, меблі і т. д.,

споживаються протягом більш менш тривалих проміжків часу, а тому і підлягають відшкодуванню лише по виділенні тривалішого часу. Одні товари купуються або оплачуються щодня, інші щотижня, раз в чверть року і так далі. Але як би не розподілялася сума цих витрат протягом, наприклад, року, вона має бути покрита з середніх доходів, що поступають день за днем» [3, с. 164].

У такому тлумаченні вона представляє собою по суті собівартість робочої сили (споживання робочої сили – сама праця [3, с. 169]), однак при цьому вона не враховує Собівартість праці ( $C_{пр}$ ) у загальному вигляді може бути визначена з виразу 1.

$$C_{пр} = \frac{(B_{батьк} + B_n^{\delta}) \times (1 + \alpha)^{T_{пр}-1}}{T_{пр}} + V_{харч} + V_{ном} + V_{соц} + B_n^n, \quad (1)$$

де  $B_{батьк}$  – витрати понесені батьками на виховання та розвиток особистості. В якості альтернативи можуть бути обраховані витрати, що несуть самі працівники на виховання власних дітей;

$B_n^{\delta}$  – витрати на навчання та підготовку (базові), понесені на дотрудовому етапі. Сукупність  $B_{батьк}$  та  $B_n^{\delta}$  можна назвати постійними витратами в собівартості працівника;

$T_{пр}$  – термін праці (тобто розрахунковий середній вік трудової діяльності індивіда);

$(1 + \alpha)^{T_{пр}-1}$  тобто (FV постійних витрат) – показник, що відбиває зміну фактичної вартості постійних витрат у поточній собівартості під впливом чинника часу ( $\alpha$ );

$B_n^n$  – витрати на навчання поточні, які несе працівник у поточному періоді для підтримання (підвищення) власного рівня освіти. Їх економічна сутність, на нашу думку, може прирівнюватися до вартості модернізації при розрахунку амортизації, хоч і визначає характер їх перенесення на собівартість працівника;

$V_{харч}$  – витрати на харчування працівника, які диференційовані у першу чергу специфікою енергетичних витрат на робочому місці;

$V_{ном}$  – витрати пов'язані із утриманням житла, витратами на одяг, транспорт до роботи, поточне медичне обслуговування тощо. В окремих випадках можуть бути частково диференційованими в залежності від специфіки роботи та пов'язані із необхідністю дотримання певних стандартів одягу, хоч ми не бачимо в цьому принципової потреби;

$V_{соц}$  – витрати соціальні тобто витрати на споживання послуг часозберігаючого характеру (які покликані компенсувати тривалий робочий день та зберегти час на відпочинок), витрати на відпочинок (у сукупності необхідному для підтримання нормальної працездатності та простого відтворення), витрати на медичні послуги відновлювального характеру; релігійні витрати (або витрати на психологічне відновлення). До цієї ж групи пропонується включити також витрати пов'язані із підтриманням зовнішніх стандартів життя у відповідності до соціального статусу індивіда. Логіка розрахунку даної категорії витрат є досить складною, однак обов'язковою для усунення перекосів, що мають місце в сучасній оплаті праці.

При цьому принципово важливо зазначити, що частина формули 1, представлена дробом по суті – постійні витрати у той час, як інша частина – змінні. Однак в цьому виникає певне зауваження стосовно витрат на харчування (одяг та утримання житла), адже з позицій суб'єкта господарювання – ці витрати можуть розглядатися як змінні (адже залежать від кількості носіїв робочої сили), у той час як із позицій працівника – ці витрати є постійними. Таким чином можна розглядати повну собівартість праці (1), мінімальну поточну собівартість (2), мінімальну собівартість трудового життя (3).

$$C_{np}^{nom} = Vxарч + Bnom, \quad (2)$$

$$C_{np}^{min} = Vxарч + Bnom + Bсоц + B_n^n. \quad (3)$$

На нашу погляд запропонована логіка може використовуватися при встановленні мінімальних стандартів життя, зокрема формула (2), для розрахунку мінімальних витрат на соціальну допомогу безробітним. Формула 3 – для встановлення мінімальної заробітної плати в залежності від професій (галузі, характеру діяльності тощо).

Однак запропонована логіка не дає відповіді на запитання щодо мінової вартості та ціна праці. В розумінні К.Маркса ціна робочої сили може розглядатися як сукупний час витрачений на створення певного продукту помножений на вартість роботи працівника, що витратив відповідний час [3, с. 181-182]. Однак враховуючи високу фондоозброєність сучасної праці, таку логіку більш доцільно виразити наступним виразом (4)

$$V_{пр} = \frac{A}{C_{cp}} + t \times TC, \quad (4)$$

де  $A$  – амортизаційна вартість устаткування;

$C_{cp}$  – середня чисельність підприємства на якому визначається вартість працівника,  $t$  – витрати конкретної праці (часу) на створення певного продукту;

$TC$  – тарифна ставка (вартість) часу роботи відповідного суб'єкта праці.

Необхідність введення амортизації в вартість розрахунку уречевленої праці пов'язана із тим, що у вартість уречевленої праці входить вартість прибутку продавця засобу виробництва, а відтак частка нетрудової вартості. При цьому, навіть якщо уникнути урахування прибутку продавця, викликає на увагу той факт, що сучасна розумова праця створює нескінченно високу додану вартість без суттєвих витрат часу через що інтелектуальна праця не може бути зведена до простої фізичної і має враховуватися як сукупна вартість системи людина-машина з урахуванням уречевленої раніше вартості, яка створює поточну економію живого робочого часу.

В даному контексті викликає увагу також визначення показника мінової вартості, який доречно розглядати в двох аспектах:

- мінова вартість суб'єкта праці, за яку відбувається купівля його здатності до праці;

- мінова вартість із позиції власника, за яку відбувається або купівля робочої сили, або купівля устаткування здатного таку робочу силу замінити.

При цьому ми вважаємо за доцільне визначити критерії альтернативної вартості: ціна робочої сили, час роботи (використання) робочої сили, продуктивність робочої сили. Однак практика обліку вимагає обґрунтування єдиного методичного підходу та критерію виміру еквівалента обміну (мінової вартості).

Очевидно, що запропоновані мінові вартості і виступатимуть реальною міновою вартістю у відповідності до якої і відбуватиметься угода на ринку праці. Однак виникає питання щодо оцінювання альтернативної вартості працівника, адже ефективність використання практично будь якого устаткування (як уречевленої праці) залежить від якостей працівника (якості його живої праці). До того ж слід звернути увагу на зауваження С.Струмліна, згідно з яким підвищену успішність праці за рахунок кращої вивченості не слід змішувати із підвищенням успішності за рахунок більш високої інтенсивності праці. Виучений робітник, працюючи без жодної зайвої напруги, з прохолодою і зовсім не стомлюючись, а просто доцільніше використовуючи свої сили, досягає зазвичай кращих результатів, чим ненавчений при рівній або навіть більшій витраті зусиль і більшому стомленні [1, с. 63]. В даному контексті основна проблема полягає у тому, що працівник, будучи задіяним протягом певного часу для виконання однієї і тієї ж роботи набуває суттєвих навичок, в наслідок чого відбувається

зростання продуктивності. При цьому устаткування, на якому працює робітник, в наслідок зносу може зазнавати часткової втрати продуктивності, яка може бути компенсованою зростанням навичок працівника. Збільшення витрат на устаткування (наприклад у разі його заміни) не обов'язково призводитиме до безпосереднього зростання продуктивності системи людина-машина, через необхідність часу для набуття працівником досвіду. Альтернативою виробничому досвіду можуть (у певній мірі) виступати навчання (як також частково уречевлена праця у вигляді додаткових знань суб'єкта праці) та мотивація. Однак така альтернатива пов'язані із збільшенням витрат опосередковано пов'язаних зі створенням доданої вартості (в наслідок складності розрахунку можливого зростання додатково створеної вартості в наслідок інтенсифікації праці).

Фактично мова йде про альтернативу наступного вигляду (5):

$$\frac{V_y}{K_{III}} \times t \times K_{np} \times P_{\sigma} \neq V_{вир} \times t \times P_{підв} + B_n - BT_{\sigma}, \quad (5)$$

де  $V_y$  – продуктивність устаткування;

$V_{вир}$  – обсяг виробітку без застосування минулої (машинної) праці;

$K_{III}$  – коефіцієнт падіння продуктивності в наслідок зносу устаткування;

$K_{np}$  – коефіцієнт приросту за рахунок зростання досвіду (кваліфікації);

$P_{\sigma}$  – розцінка базова (базова ціна часу роботи працівника);

$t$  час живої праці (роботи працівника);

$P_{підв}$  – розцінка підвищена;

$B_n$  – витрати на додаткове навчання;

$BT_{\sigma}$  – втрати від браку пов'язаного або з освоєнням нових прийомів (методів) використання живої праці або в наслідок збільшення інтенсивності праці.

У нерівності (5) критерієм ефективності виступатиме менше значення витрат. При цьому в аналізовану модель не доданий чинник часу ( $\alpha$ ), витрати пов'язані із втратами часу в наслідок поломок устаткування, заміни зношеного устаткування новим, проведення ремонтних робіт тощо. Всі із перелічених витрат суттєво впливають на процес створення доданої вартості, в наслідок чого мають бути обраховані та обліковані. Однак намагання обліку усіх без винятку процедур може привести до надмірного ускладнення самого облікового процесу, що призведе до зростання його вартості, через що відбуватиметься зниження сукупної доданої вартості економічної системи (підприємства). Зазначене робить доцільним на розгляд альтернативного підходу пов'язаного із намаганням його авторів підійти до визначення ціни робочої сили через встановлення індивідуальної мінової вартості працівника. В такій моделі в якості альтернативи виступає робочий та досуговий час. Однак автори спрощують її до рівня некоректності, пропонуючи єдиною альтернативою робочому часу вважати час, що витрачається на досуг (вважаючи навіть, що пропозиція праці еквівалента попиту на досуг). Зокрема автори відзначають «прийемо, що тривалість робочого дня не може перевищувати  $T = 16$  годин (як мінімум 8 годин на добу людина повинна витратити на сон, їда і так далі), тобто робочий час. Якщо  $t$  - вільний час (час, який витрачається на дозвілля), то, вочевидь, завжди виконано:  $\tau + t = T$ . Знову ж таки для спрощення викладу, якщо не буде обумовлено особливо, вважатимемо, що сукупний дохід пропорційний кількості відпрацьованих годин [4, с. 6]. Однак таке спрощення призводить до того, що із моделі випадають принаймні витрати часу на проїзд на роботу, що говорить про відсутність витрат, які несе працівник приймаючи таке альтернативне рішення. Виходячи із такої моделі працівник може обрати стратегію працювати кожного дня по одній годині, однак така робота може відшкодувати йому лише витрати на проїзд. Однак така ситуація неможлива навіть теоретично. Однак

відмова від такого спрощення призведе до необхідності досліджувати індивідуальні бюджети дня працівників (такі дослідження проводились свого часу В.Д. Патрушевим) [5,6,7,8]. Однак логіка такого аналізу хоч і може призвести до достовірного встановлення мінової кількості праці яку витрачає працівник, не дадуть безпосереднього розуміння зв'язку такої праці із доданою вартістю в рамках конкретного трудового процесу. Автори розкритикованого вище підходу цілком справедливо висувають тезу щодо того, що ставка оплати, яка спонукає агента відпрацьовувати максимальну кількість годин, в загальному випадку не збігається із ставкою оплати, відповідної максимальному доходу агента [4, с. 21]. Погоджуючись із таким твердженням ми визнаємо недоцільність (і навіть неможливість) визначення мінової вартості робочої сили через еквівалент часу.

Говорячи про продуктивність доцільно звернутися до думки С.Струмліна, який визначав: «відносно продуктивності праці ми можемо, перш за все сказати, що це саме вона в останньому рахунку визначає собою історичний початок і кінець буття категорії заробітної плати. Вона визначає собою початок заробітної плати, бо до тих пір, поки продуктивність праці дуже низька і людина не в змозі виробляти більше мінімуму засобів свого існування, його можна лише пограбувати і з'їсти, але не можна перетворити шляхом стосунків найму на об'єкт тривалої експлуатації. Певний рівень продуктивності праці визначить собою і історичний кінець стосунків найму. І не лише в тому широкому сенсі, що продуктивніші форми господарства неминуче беруть гору в конкурентній боротьбі за існування...» [1, с. 371]. Цілком справедлива думка С.Струмліна дозволяє нам констатувати, що продуктивність – можливість системи створювати живу працю на додану вартість, яка через ринкові обмеження налаштована на визначення не граничного, а оптимального рівня. Саме «оптимальний рівень» до сьогоденішнього часу не дає можливості праці «програти в конкурентній боротьбі за існування». Однак, якщо мова йде про продуктивність певної системи, яка характеризується створенням певного продукту, можна констатувати, що матеріальний продукт, як правило, має оціночну вартість (а відповідно і додану вартість), що уможливорює її вартісний вимір. У той час як продукт нематеріальний може бути оцінений різними способами [9, с. 168] в наслідок чого його вартість (а відповідно продуктивність) будуть кількісно принципово різними.

Підбиваючи підсумок встановленню мінової вартості праці та виходячи із запропонованої вище логіки подвійного підходу (з боку носія та покупця робочої сили) можна казати про інтервал в межах якого відбуватиметься встановлення конкретної мінової вартості яка безпосередньо визначатиметься низкою ситуативних чинників. У загальному вигляді запропонований інтервал характеризуватиметься виразом (6).

$$\begin{cases} C_{пр}^{\min} \times K_{цін} \times K_{РК} \leq Вар_{\min} \geq ДВ \times K_{\alpha} \\ A \times K_{зн} \times K_{\alpha} + Витр^{\text{експл}} \leq Вар_{\min} \geq ДВ \times K_{\alpha} \end{cases} \quad (6)$$

де  $C_{пр}^{\min}$  - собівартість праці мінімальна (3);  $K_{цін}$  – коефіцієнт, що характеризує цінність певних якісних характеристик робочої сили (конкретного носія) для конкретного трудового процесу (з урахуванням зростання досвіду у міру зростання стажу працівника);  $K_{РК}$  – коефіцієнт, що характеризує ринкову кон'юнктуру ринку праці;  $Вар_{\min}$  – мінова вартість робочої сили;  $ДВ$  – додана вартість новостворена живою працею уречевленою в ході конкретного трудового процесу;  $K_{\alpha}$  - чинник часу, що характеризує номінальну зміну вартості продукту яка є результатом інфляційних процесів;  $A$  – амортизація устаткування (минулої праці);  $K_{зн}$  – коефіцієнт, що характеризує втрату первісної продуктивності устаткування в наслідок техніко-

економічного старіння;  $\text{Витр}^{\text{експл}}$  – експлуатаційні витрати устаткування (з урахуванням витрат на живу працю пов'язану із використанням, ремонтом та налагоджуванням такого устаткування).

Як можна бачити з виразу (6) мова йде про мінову вартість, що визначається одночасно трьома економічними процесами (характеристиками), що принципово ускладнює методика кількісного вираження (виміру) запропонованої моделі.

Ми погоджуємося із тим, що запропонований підхід не дає відповіді, щодо встановлення конкретного показнику мінової вартості, що безумовно є недоліком, однак принципово такий підхід дає можливість перейти до встановлення вартості робочої (розміру оплати праці) без використання складних математичних побудов.

**Висновки.** За результатами проведеного в межах статті аналізу можливого методичного інструментарію щодо кількісного вираження вартості робочої сили, можна констатувати, що зазначений напрямок економічної діяльності є принципово важливим, досить складним, але принципово вирішуваним. Найбільш ефективним методичним підходом до виміру показників пов'язаних із характеристиками робочої сили є вартісний, заснований на дещо трансформованій логіці трудового підходу, запропонованого свого часу К.Марксом. необхідність модифікації такого підходу полягає у першу чергу у відсутності прямого зв'язку між продуктивністю інтелектуальної праці та часом витраченим на неї, що робить марксистську теорію трудової вартості не зовсім адекватною для розгляду її в межах сучасної інформатизації суспільства.

В межах запропонованих підходів не було конкретизовано важливий напрямок діяльності – підхід до виміру доданої вартості створеної інтелектуальною працею за умов відсутності матеріалізованого результату. В межах даної праці закладено тільки логіку такого підходу засновану на визначенні повної собівартості робочої сили та її цінності для конкретного трудового процесу в конкретних ринкових умовах. Відповідно основним напрямком досліджень у цьому напрямку має стати саме пошук інструментарію оцінки вартості та продуктивності інтелектуальної праці.

## Список літератури

1. Струмилин, Станислав Густавович. Проблемы экономики труда / С.Г.Струмилин. - М.: Наука, 1982. - 471 с.
2. Маркс К. Капитал. Теории прибавочной стоимости, том четвертый, книга IV: Шарль Ганиль. М., Политиздат, 1984.
3. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том первый, книга 1: Процесс производства капитала. - М., Политиздат. 1983.
4. Баркалов С.А., Новиков Д.А., Попов С.С. Индивидуальные стратегии предложения труда: теория и практика. М.: ИЛУ РАН, 2002. - 110 с.
5. Патрушев В.Д. Повседневная деятельность и бюджет времени населения России и их изменения / Василий Дмитриевич Патрушев. – М. : Изд-во Института социологии РАН, 2003. – 120 с.;
6. Патрушев В.Д. Бюджет времени городского работающего населения США и России (1980-1990 годы) / .
7. В.Д. Патрушев // Социологические исследования. – 2003. – № 12. – С. 32-39.
8. Патрушев В.Д. Труд и досуг рабочих (бюджет времени, ценности и мотивы) / Василий Дмитриевич Патрушев. – М. : Изд-во Института социологии РАН, 2006. – 164 с.
9. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. С. Ф. Покропивного. — К.: КНЕУ, 2003. — 608 с. — Рос. мовою.

*Д. Ядранский*

### **Логика расчета учетной стоимости персонала**

В статье анализируется стоимостный подход к измерению показателей, связанных с характеристиками рабочей силы. Выявлено отсутствие прямой связи между производительностью интеллектуального труда и временем, затраченным на него. Предлагается адаптация марксистской

теории трудовой стоимости к современности. Очерчен подход к измерению добавленной стоимости, созданной интеллектуальным трудом, в условиях отсутствия материализованного результата.

*D. Jadransky*

#### **Logic of calculation of registration cost of the personnel**

This article analyzes the cost approach for measuring performance related characteristics of the workforce. Detected no direct link between performance of intellectual work and time spent on it. Suggested adaptation of the Marxist theory of labour value to the present. The outlined approach to measuring the value added intellectual work, in the absence of the materialized result.

Одержано 10.08.11

**УДК 331.2**

**В.В. Баранов, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві**

Досліджено закордонний досвід систем оплати праці, моделі оплати праці персоналу і їхнього зв'язку з результатами роботи окремого працівника, господарського підрозділу або підприємства в цілому. Проаналізовано критерії ефективності системи мотивації праці, її дії на досягнення стратегічних цілей підприємства.

Опрацьовано специфіку підприємств, їх конкурентні переваги, сильні і слабкі сторони, особливостей корпоративної культури при розробці систем мотивації та оплати праці.

**організація оплати праці, системи стимулювання і оплати праці, сучасні системи оцінки персоналу, індивідуалізація заробітної плати, участь у прибутках, система “відкладених” премій**

Удосконалення організації оплати праці на вітчизняних підприємствах, обґрунтування її встановленого розміру є постійно актуальним за умов розвитку ринку праці в Україні. Низький рівень заробітної плати, наявність заборгованості з її виплати, відсутність системного підходу до принципового вирішення проблем стимулювання ефективної праці гальмує економічне зростання, стабілізацію і підвищення рівня життя населення. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим стимулом розвитку трудового потенціалу підприємств. Вона має зацікавлювати працівників у підвищенні ефективності праці, сприяти розвитку творчої активності. Потрібен новий, ринковий підхід до визначення сутності соціально-економічного значення заробітної плати, її організації, відсутність яких в перехідний період призвела до появи негативних тенденцій в оплаті праці. Ігнорування важливості оптимального відтворення робочої сили та відсутність ефективного стимулюючого механізму зумовили погіршення соціально-економічного стану основної частки населення. Заробітна плата стала своєрідним різновидом соціальної допомоги, не пов'язаною з результатами праці. Для надання заробітній платі сучасного значення, відповідно до світових стандартів, стандартів ЄС, потрібно вивчити досвід високорозвинутих країн для відповідних змін у сфері організації оплати праці на вітчизняних підприємствах. Підприємства країн ЄС, США, Японії