

МОНІТОРИНГ ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ І ФАКТОРІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ БУДІВЕЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ УКРАЇНИ

Розглянуто показники та фактори ефективності використання персоналу на підприємствах будівельних матеріалів України. Проведено їх моніторинг, визначено основні тенденції та проблеми розвитку.

Ключові слова: продуктивність праці, трудомісткість, виробіток, зарплатомісткість продукції, темп зростання продуктивності праці і заробітної плати.

Враховуючи нестабільність зовнішнього середовища, значну залежність від іноземних інвестицій і кредитів, а також обмеженість внутрішніх екстенсивних факторів економічного зростання, стає очевидним, що підвищення ефективності виробництва залежить від використання інтенсивних факторів і, насамперед, від ефективності використання персоналу.

Доцільно зазначити, що єдиної думки щодо показників ефективності використання персоналу в економічній літературі не існує. Разом з тим, більшість науковців основним показником вважає продуктивність праці, хоча зазначає, що він має недоліки. Так останнім часом висловлюються думки, зокрема В. Тютюник [1, с. 75], про те, що показник продуктивності праці є таким застарілим і не відповідає вимогам сучасності, не дає реальної оцінки діяльності працівників. Через тривале його використання сформувалася думка, що неможливо виміряти прямий вплив на результати роботи.

Тому заслуговують на увагу погляди Г. В. Осовської і О. В. Крушельницької [2, с. 197], які визначають, окрім продуктивності праці, ще й такі показники ефективності використання персоналу, як: співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати, середньорічна заробітна плата працівників, загальні втрати робочого часу в розрахунку на одного працівника та плінність кадрів. М. М. Качмарик [3] основними показниками ефективності вважає – фонд оплати праці, чисельність працівників, середня зарплата на одного працівника, продуктивність праці, співвідношення між темпами зростання середньої зарплати і продуктивності праці. А. В. Калина [4, с. 205] до показників ефективного використання персоналу зараховує показники: трудомісткість, коефіцієнт змінності, виробіток, загальні витрати робочого часу, питома вага фондів споживання в прибутку. До показників ефективності використання людського фактора - витрати на персонал, віднесені на одиницю продукції; питома вага витрат на персонал у загальних витратах виробництва. Разом з тим в економічній літературі недостатньо досліджені показники і фактори, які впливають на ефективність використання персоналу на підприємствах України будівельних матеріалів.

Тому на цьому етапі дослідження доцільно проаналізувати техніко-економічні показники ефективності використання персоналу на

підприємствах галузі за 2007-2010 роки, виявити резерви її зростання.

Основні вихідні дані дня оцінки ефективності використання персоналу підприємств України з виробництва будівельних матеріалів наступні (таблиця 1).

У таблиці 1 нами узагальнені основні вихідні дані для оцінки ефективності використання персоналу підприємств України з виробництва будівельних матеріалів.

На основі проведених розрахунків можна зробити наступний висновок: обсяг виробництва за означений період зріс на 1,8%, а заробітна плата на 38,96%. Це переконливо свідчить про те, що персонал використовується неефективно, оскільки заробітна плата зростає набагато швидшими темпами, ніж обсяг виробництва. На підприємствах галузі склалася ситуація, що заробітна плата залежить від обсягу виробництва, а не навпаки. Відсутній механізм, який би мотивував персонал галузі до зростання продуктивності їх праці. Означена тенденція ще не повною мірою дає уявлення про кількісні характеристики цієї залежності.

Крім того, обсяг реалізації за означений період скоротився на 11%. Ще гірше становище на підприємствах з виробництва елементів конструкцій збірних для будівництва з цементу, бетону чи штучного каменю, на яких обсяг виробництва за досліджуваний період зменшився на 58,7%, на підприємствах з виробництва сумішей бетонних готових для використання (товарних) зменшився на 46%. До того ж облікова кількість працівників зменшилась на 29%, відпрацьований фонд робочого часу в середньому на одного штатного працівника відповідно на 12%, витрати на утримання персоналу зменшились на 11%, кількість підприємств – на 3%. Тобто можна стверджувати, що в галузі за останні 4 роки спостерігається значний спад виробництва, а відтак і оцінка ефективності використання персоналу неефективна.

Використовуючи дані таблиці 1, підрахуємо техніко-економічні показники оцінки ефективності використання персоналу і відобразимо їх в таблиці 2, для подальшого дослідження та аналізу.

Таблиця 1. Вихідні дані для оцінки ефективності використання персоналу підприємств України з виробництва будівельних матеріалів

Показники	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Обсяг продукції підприємств, млн. грн.	27465	34315	23987	27967
% до 2007 року	100	124,94	87,34	101,83
Обсяг реалізованої продукції підприємств, млн. грн.	30801	34147	22755	27452
% до 2007 року	100	110,86	73,88	89,13
Виробництво елементів конструкцій збірних для будівництва з цементу, бетону чи штучного каменю, млн. м ³	4,6	3,8	1,8	1,9
% до 2007 року	100	82,61	39,13	41,30
Виробництво сумішей бетонних готових для використання (товарних) млн. т.	22,3	22,9	10,7	12,1
% до 2007 року	100	102,69	47,98	54,26
Облікова кількість штатних працівників, осіб	152900	129300	105600	109700
% до 2007 року	100	84,57	69,06	71,75
Відпрацьовано фонду робочого часу у середньому на одного штатного працівника, год.	1765	1704	1558	1565
% до 2007 року	100	96,54	88,27	88,67
Витрачено на утримання персоналу, млн. грн.	4670	4814	3287	4175
% до 2007 року	100	103,08	70,39	89,40
Середньомісячна заробітна плата, грн.	1440	1818	1644	2001
% до 2007 року	100	126,25	114,17	138,96
Кількість підприємств	3546	3558	3432	3446
% до 2007 року	100	100,34	96,79	97,18

[5, с. 57,58, 243; 6, с. 63, 139, 144; 7, с. 246; 8, с. 33, 29]

Таблиця 2. Основні показники ефективності використання персоналу підприємств України з виробництва будівельних матеріалів

	Роки			
	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Продуктивність праці, млн. грн.	0,18	0,27	0,23	0,25
Трудомісткість	5,57	3,77	4,40	3,92
Виробіток, млн. грн.	15,56	20,14	15,40	17,87
Витрати на персонал, віднесені на одиницю продукції, млн. грн.	5,88	7,13	7,30	6,70
Питома вага витрат на персонал у загальних витратах виробництва, %	0,17	0,14	0,14	0,15
Зарплатомісткість продукції, що випускається, %	0,15	0,13	0,12	0,13
Рівень використання фонду робочого часу, %	86,7	84,2	72,8	79,2
Темп зростання середньої заробітної плати, %	100,00	126,25	90,43	121,72
Темп зростання продуктивності праці, %	100,00	147,75	85,59	112,23
Співвідношення між темпами зростання середньої заробітної плати і продуктивності праці	1,00	1,17	0,95	0,92

З таблиці видно, що продуктивність праці на підприємствах України будівельних матеріалів, як і виробіток, зростає. Трудомісткість, як і зарплатомісткість, знижуються. Витрати на персонал, віднесені на одиницю продукції загалом зростають, хоча в 2010 році спостерігалася тенденція до зниження. Рівень використання фонду робочого часу був найнижчим у 2008 році – 72,9%. При цьому у 2008 році темпи зростання продуктивності праці на 22% більші, ніж темпи зростання фонду заробітної плати (126,25%). Більш швидке зростання продуктивності праці відносно зростання заробітної плати є важливою умовою зменшення витрат і підвищення продуктивності праці в галузі. А за 2009 рік – на 5% менші, за 2010 – на 9%. Це свідчить про неефективність використання персоналу.

Дослідимо причини такого стану. Для цього доцільно визначити структуру витрат підприємств на персонал і порівняти її з необхідною чи еталоном.

Так структура витрат підприємств на персонал у 2010 році наступна (рис. 1).

З рисунку видно, що 61,5% з витрат підприємств на персонал складає пряма оплата, соціальне забезпечення працівників – 27,3%, оплата за невідпрацьований час – 4,7%, премії та нерегулярні виплати – 1,9%, витрати на культурно-побутове обслуговування – 1,3%, податки, що належать до витрат на робочу силу – 0,4%, заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній і грошовій формах – 0,2%, витрати на професійне навчання – 0,2%, оплата житла працівників – 0,1%, інші витрати – 2,4% [8, с. 33].

Порівнявши отримані дані зі структурою витрат на персонал у країнах Європейського Союзу і в Україні, хочемо зазначити, що в Україні занижена питома вага витрат на заробітну плату. Зокрема, на підприємствах України вона становила у 2010 році лише 61,5%, у той час, як в Австрії – 73,6%, Німеччині – 83,9%, Іспанії –

73,3%, Естонії – 73,6%, Болгарії – 80%, в Російській Федерації – 78% [8, с. 72] при тому, що середньомісячна

номінальна заробітна плата у 2010 році складала 686 доларів США на місяць [7, с. 189].

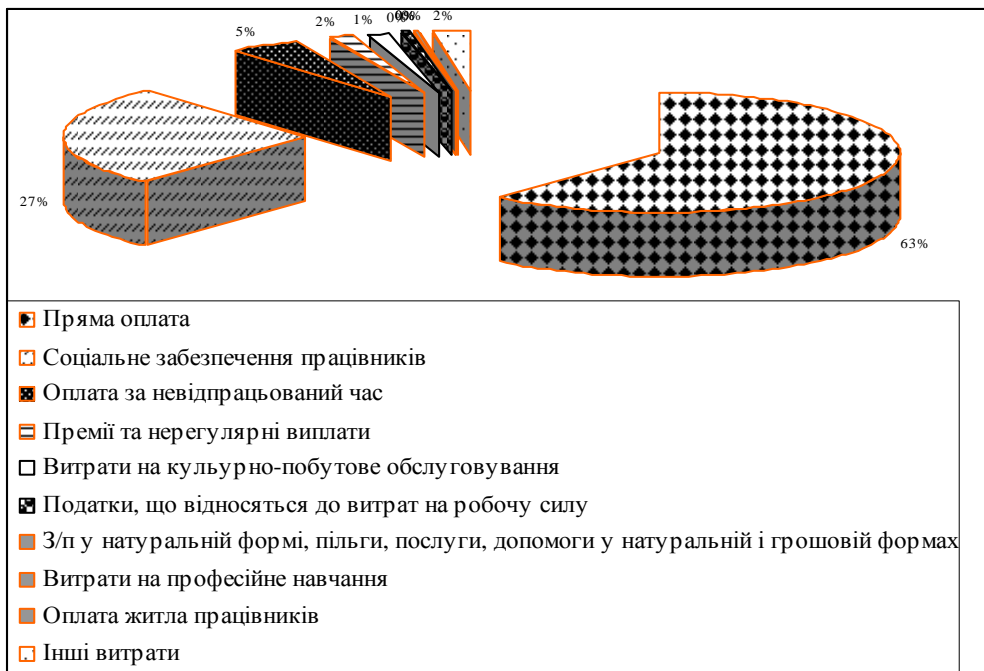


Рис. 1. Структура витрат на персонал у 2010 році підприємств України з виробництва будівельних матеріалів

Це ще раз наочно підтверджує твердження, що в Україні відсутній стимул працювати краще. Можна навести також наступний факт: відставання за рівнем продуктивності праці від розвинених країн Заходу в 5-6 разів, за рівнем заробітної плати в 10 і більше разів [9, с. 54]. Тобто оплата праці в Україні нижча не тільки взагалі, але й порівняно з її продуктивністю. Таким чином можна говорити про те, що працівник в Україні не доотримує платні порівняно з сучасним рівнем продуктивності праці. Така ситуація, на наш погляд, віддзеркалює надмірну експлуатацію праці, тобто нееквівалентний обмін праці і отримуваного доходу. З іншого боку, роботодавці в Україні масово економічно зацікавлені використовувати саме дешеву працю.

Персонал є товаром аналогічним до засобів виробництва, тому при підрахунку вартості виробництва підприємець не має ніяких підстав проводити різницю між працею і засобами праці – суб'єктивними і об'єктивними факторами виробництва. Крім того, не прагнучи до модернізації робочих місць, заміни застарілого обладнання, яке на сучасних підприємствах експлуатується 30-40 років (оскільки

потрібні кошти), власник намагається витиснути більше з робітника за меншу плату. Послуги праці в багатьох випадках купляються за ціною, набагато нижчою за її граничну продуктивність. Але складена в нашій економічній системі схема розподілу доходів між працівником і власником дозволяє привласнювати частину виробленого наймаючою працею продукту без особливих втрат для виробництва, оскільки працівник бачить, що на сусідньому підприємстві умови найму нічим не кращі. Зекономлена таким чином заробітна плата пересічних робітників може піти і на оплату праці управлінського персоналу, сприяючи надмірній диференціації заробітної плати (на багатьох українських підприємствах заробітна плата управлінського персоналу вища заробітної плати робітничого персоналу в декілька сотень разів, і навряд чи відповідає внеску тих та інших у виробництво) [9, с. 55]

Крім того, оплата праці на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів не тільки нижча, ніж у країнах Європейського Союзу та країнах СНД, а й нижча, ніж взагалі у промисловості України. Зокрема, це зображено в наступній таблиці.

Таблиця 3. Середньомісячна заробітна плата на підприємствах галузі та підприємствах промисловості України, грн.

	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Середньомісячна заробітна плата				
- на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів	1440	1818	1644	2001
темп росту до 2007 р., %	100,00	126,25	114,17	138,96
- на підприємствах промисловості, грн.	1554	2017	2117	2580
темп росту до 2007 р., %	100,00	129,79	136,23	166,02

[7, с.192]

З таблиці видно, що заробітна плата за означений період в у галузі зросла на 38,9%, а на підприємствах промисловості – на 66,02%. Дослідимо більш детально

питання розподілу кількості штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати у грудні 2010 року.

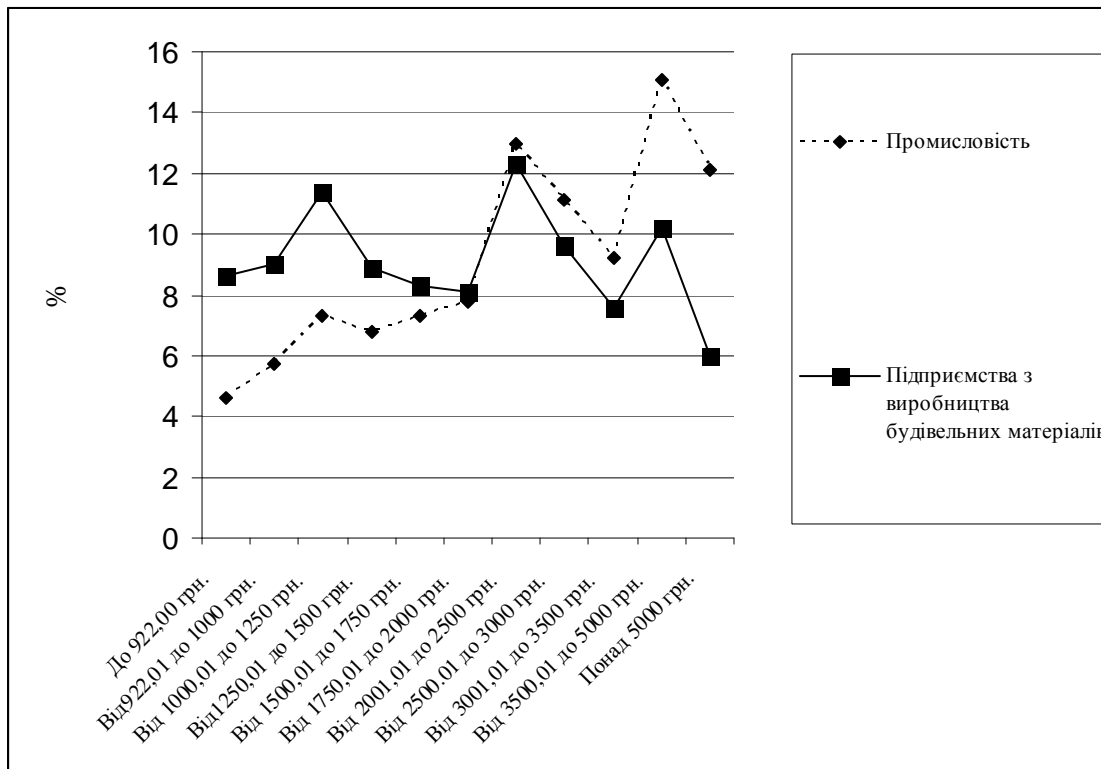


Рис. 2. Розподіл кількості штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати у грудні 2010 року [6, с. 217-218].

З рисунку видно, що в промисловості більшу заробітну плату отримує більша питома вага працівників. На підприємствах з виробництва будівельних матеріалів найменша кількість працівників отримує заробітну плату, вищу 5000 грн., порівняно з промисловими підприємствами число таких у 3 рази менше.

Крім того, заборгованість із виплати заробітної плати в галузі на 1 січня 2011 року складала 51 млн. грн. [6, с. 260]

Таким чином, низька оплата праці у свою чергу зумовлює низьку продуктивність праці. Водночас виникає замкнене коло – без підвищення продуктивності праці неможливо створити підґрунтя для зростання реальних доходів зайнятого населення.

Незадовільно на ефективність використання персоналу в галузі впливають, крім матеріальних, і моральні умови. Так на 31 грудня 2009 року 31,9% облікової кількості штатних працівників галузі України працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, 8,9% – зі шкідливими хімічними речовинами, 14,5% – під впливом пилу, – 3,5% – вібрації; – 19,5% – шуму, 11,3% – під впливом перевищення гранично допустимих норм мікроклімату у приміщенні, 1,8% – температури зовнішнього повітря або атмосферного тиску, 6,4% – важкості праці, 10,1% – робочої пози, 8,1% – напруженості праці [7, с.6-7].

Перебували у відпустках з ініціативи адміністрації у 2006 році – 4,6% до середньооблікової кількості штатних працівників галузі, у 2007 – 4,3%; 2008 – 5,5%, 2009 – 11,5%, 2010 – 17,1%. Показник зріс майже у 4 рази. Працювали у режимі скороченого робочого дня (тижня) відповідно – 13,5; 9,1; 31; 57,7; 41,3 відсотки (майже половина персоналу) [6, с.103]. Показник зменшився порівняно з 2007 роком у 3 рази. Ці

показники є значно більшими, ніж у середньому на підприємствах промисловості країни. Ці дані також переконливо свідчать про те, що персонал використовується неефективно, оскільки втрачається час.

Така ситуація відповідно вплинула і на відтік кадрів з галузі.

Рівень прийому та вибуття працівників наступний (таблиця 4).

З таблиці видно, що звільняється більше, ніж приймається на роботу. У 2010 році з них 38,5% звільнилось з причин плинності кадрів, 1,7% – за скороченням штатів. Тенденція негативна. Незалежно від того, звільнився працівник сам чи був звільнений за скороченням штатів, створюється штучне переривання трудового процесу. Відтепер роботу звільненого працівника мають взяти на себе колеги, що негативно позначиться на якості виконання ними обов'язків (як старих, так і нових). Усі розуміють, що плинність кадрів – це процес, який залежить здебільшого від керівництва підприємства. Адже не всі звільнені працівники були поганими, також не всі звільняються заради більшої заробітної плати. Проте майже всі відмовляються регулювати цей процес доки він не досягне критичних вимірів. Тоді починається пошук винних, виявлення справжніх причин великої плинності, але навіть це не може вирішити проблему.

Тобто умови використання персоналу в галузі незадовільні.

Отже, нами проаналізовані техніко-економічні показники і виявлені основні фактори, які впливають на ефективність використання персоналу підприємств України з виробництва будівельних матеріалів на основі чого можна зробити наступні висновки:

Таблиця 4. Рівень прийому та вибуття працівників підприємств з виробництва будівельних матеріалів України [6, с.43]

	У % до середньооблікової кількості штатних працівників					
	прийнято			вибуло		
	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Підприємства з виробництва будівельних матеріалів	34,8	25,7	35,7	53,2	47,7	43,3

1. Продуктивність праці на підприємствах України будівельних матеріалів, як і виробіток, зростають. Трудомісткість, як і зарплатомісткість, знижуються. Витрати на персонал, віднесені на одиницю продукції, загалом зростають, хоча в 2010 році тенденція до зниження. Рівень використання фонду робочого часу був найнижчим у 2008 році – 72,9%. При цьому у 2008 році темпи зростання продуктивності праці на 22% більші, ніж темпи зростання фонду заробітної плати (126,25%). Більш швидке зростання продуктивності праці відносно збільшення заробітної плати є важливою умовою зменшення витрат і підвищення продуктивності праці в галузі. А за 2009 рік – на 5% менші, за 2010 – на 9%. Це свідчить про неефективність використання персоналу.
2. Підвищення продуктивності праці і зростання заробітної плати пояснюється тим, що в останні роки облікова кількість штатних працівників зменшилась на 30%, витрати на утримання персоналу – на 10% і відпрацьований фонд робочого часу у середньому на одного штатного працівника зменшився на 12%, кількість підприємств галузі скоротилась на 3%. Попри те, що за звітний період обсяг виробництва збільшився на 1,8%, випуск саме залізобетонних виробів зменшився на 58,7%, виробництво бетону – на 46%. Ступінь зношення основних засобів становить 42,7%. Станом на 2010 рік в Україні збиткових підприємств налічувалось 48,9% (кількість їх зроста порівняно з 2007 роком на 18,0%).
3. У галузі спостерігається велика плінність кадрів – 43,3%, 41,3% облікового складу персоналу перебувало у 2010 році у режимі скороченого робочого дня (тижня), 17,1% – у відпустках з ініціативи адміністрації, 31,9% – в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Вищеперелічені фактори дають нам право стверджувати, що на підприємствах галузі не створені належні умови для ефективного використання персоналу.
Перспективи подальших розвідок у цьому напрямку – розробити організаційно-економічний механізм підвищення ефективності використання персоналу на підприємствах галузі.

Список літератури

1. Тютюнник, В. Вимір ефективності праці персоналу [Текст] / Василь Тютюнник // Довідник економіста. – 2011. – №2. – С. 75-80.
2. Осовська, Г. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
3. Качмарик, М. М. Оцінка ефективності управління і використання трудового потенціалу / М. М. Качмарик // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету – 2005. – Вип. 15.5. – С. 262-266.
4. Калина, А. В. Економіка праці [Текст]: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
5. Промисловість України у 2007-2010 роках [Текст]: статистичний збірник / За ред. Л. М. Овденко. – К., 2011. – 307 с.
6. Праця України у 2010 році [Текст]: статистичний збірник / відп. за вип. І. В. Сенік. – К., 2011. – 325 с.
7. Стан умов праці найманих працівників у 2009 році [Текст]: статистичний бюлетень / відп. за вип. І. В. Сенік. – К., 2009. – 25с.
8. Витрати на робочу силу на 2010 рік [Текст]: статистичний бюлетень. / Відп. за вип. І. В. Сенік. – 2011. – 75 с.
9. Нусратуллин, В. О распределении дохода между трудом и капиталом и эксплуатации наемного труда [Текст] / В. Нусратуллин, Ю. А. Воронова // Экономика и управление: научно-практический журнал. - 2005. - №4. - С. 49-54.
10. Омельченко, О. Як оцінити працівника [Текст] / О. Омельченко, М. Бойкова // Віче. – 2008. – №12. – С. 19-21.

РЕЗЮМЕ

Левандовская Наталья

Мониторинг технико-экономических показателей и факторов эффективности использования персонала на предприятиях строительных материалов Украины

Проведено мониторинг, очерчены основные тенденции и проблемы развития. Определено, что основным показателем эффективности есть продуктивность труда, хоть он не отвечает требованиям действительности. Проведено анализ основных показателей эффективности использования персонала на предприятиях строительных материалов Украины, а именно продуктивность труда, трудоемкость, выработок, издержки на персонал, зарплатоемкость продукции, темп роста заработной платы и продуктивности труда. Установлено, что условия использования персонала в отрасли неудовлетворительные.

RESUME

Levandovska Natalia

Monitoring of technical and economic indicators and factors of efficiency of use of the personnel at the enterprises of building materials of Ukraine

The monitoring, the basic tendencies and development of problem has been considered in the article. It is defined, that efficiency of work though it does not meet the requirements of the validity is the basic indicator of efficiency. The analyses of the basic indicators of efficiency of use of the personnel at the enterprises of building materials of Ukraine has been carried out. It is established, that the conditions of use of the personnel in branch are unsatisfactory.

Стаття надійшла до редакції 15.10.2012 р.