

Annotation. The paper formulates the definition of “compensation policy”. The influence of compensation policies on the formation of labor income workers.

Keywords: remuneration policy, compensation policy, the labor income.

УДК 631.158:331,552.4

Олійник О.С., старший викладач кафедри економіки підприємства

РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СПИРТОПРОДУКТОВОГО ПІДКОМПЛЕКСУ

В статті приділяється увага використанню за забезпеченню трудового потенціалу спиртопродуктового підкомплексу Подільського регіону.

Ключові слова: трудовий потенціал, спиртопродуктовий підкомплекс, використання.

Постановка проблеми: В період сьогодення використання трудового потенціалу являється однією з актуальних проблем, яка полягає в підвищенні його ефективного використання.

Аналіз останніх досліджень. Проблема трудового потенціалу цікавили і цікавляться вчені багатьох держав. Одними із перших авторів, що розглядали трудоворесурсний підхід до вивчення категорії «трудовий потенціал» були: В. Костаков, Г. Сергеева, Л. Чижова, А. Попов, Л. Кунельський, В. Онікієнко, М. Шаленко, Г. Погосян та багато інших науковців.

Різні підходи до досліджування трудового потенціалу розглянуті у працях зарубіжних учених: Г. Беккера, Б. Брєєва, Н. Вишневської, Дж. Кейнса та інших. Водночас багато питань, які стосуються змісту та значення трудового потенціалу регіону ще не достатньо з'ясовані.

Цілий ряд науковців, такі як Д. Богиня, О. Бугуцький, В. Дієсперов, М. Долішній, О. Здоровцов, С. Злупко, А. Колот, М.Коротєєв, М. Кравченко, Е. Лібанова, І. Лотоцький, Л. Михайлова, Т. Олійник, Г. Осовська, С. Пирожков, П. Саблук, С. Трубич, В. Шиян, К. Якуба, І. Яковець продовжують досліджувати проблеми трудового потенціалу в своїх наукових працях. Українські вчені, досліджуючи всі погляди на категорію «трудовий потенціал», по-різному підходили до тлумачення цього поняття, але всі розуміють, що трудовий потенціал це основа всього потенціалу народного господарства.

Мета статті полягає аналізі використання трудового потенціалу спиртових підприємств Поділля.

Виклад основного матеріалу. Трудовий потенціал країни, всього народного господарства, а також спиртопродуктового підкомплексу створює блага для покращення життя населення, для збагачення держави і задоволення індивідуальних потреб кожного з проживаючих. Тобто, маючи трудовий потенціал необхідно не тільки ним користуватися, але задача стоїть його ефективно використовувати, беручи до уваги скорочення чисельності зайнятих в спиртопродуктовому підкомплексі та втрати робочого часу.

Таким чином, звернемо увагу на зменшення чисельності штатних працівників

спиртових підприємств. Взагалі по Україні зменшення працюючих в даному підкомплексі за період 2000-2010рр. відбулось на 29 відсотків, або на 3836 осіб. Ця ж тенденція майже на такому ж рівня і була притаманна і Подільському регіоні, так відносне значення склало 29,3 відсотка, а абсолютне - 1396 осіб. Отже, за період з 2000р. по 2010р. в спиртопродуктовому підкомплексі відбулися численні зміни в чисельності працюючих.

По підприємствам системи «Укрспирт» за даний період у відношення до попереднього року ріст чисельності працюючих відбувся в 2001р. на 871 особу, що дало свій позитивний результат на 6,6 відсотка. За решта періоду зміни в чисельності штатних працівників по системі тільки були негативні. Особливо це було відчутно в 2004р. коли чисельність працівників зменшилась на 1181 особу, або на майже дев'ять відсотків і в продовж останнього періоду дана тенденція має місце.

Загалом Подільський регіон звичайно особливо не виділяється, тобто чисельність працюючих в даному регіоні таж зменшується, крім 2002р, 2003р. і 2009 року, коли чисельність збільшилась відповідно на 4, 6 і 36 осіб, або на 0,1; 0,1 і 1,0 відсоток. Збереження тенденцій зменшення чисельності працюючих на Поділлі в спиртопродуктовому підкомплексі також відбувалось враховуючи рівень безробіття на даній території України, тобто використовувались методи прихованого безробіття.

Ситуація на Поділлі є узагальнення ситуацій, що відбувались в Подільській областях. Так, на Вінниччині аналогічно становищу в державі тільки в 2001р. було збільшення працюючих на 30 осіб, або на 1,3 відсотка в порівнянні з 2000р. На Тернопільщині відмічається більш стабільнішим регіоном, так як по-перше за весь досліджуваний період часу її чисельність зменшилась менше чим на 5 відсотків, при чому збільшення відбувалось в 2001, 2003, 2004, 2009рр., відповідно на 49, 42, 12 і 119 осіб, що в відносному значення дало збільшення на 2,9; 2,4; 0,6 і 7,6 відсотка. Хмельниччина в відносному значенні найбільше знизилася свою чисельність, але враховуючи стабільну ситуацію на Довжоцькому спиртовому заводі загалом по області збільшення чисельності відмітилось в 2004, 2009 і 2010рр., відповідно на 77,1 і 12 осіб.

Крім того, що трудовий потенціал спиртопродуктового підкомплексу має негативні зміни в чисельності працівників, він ще характеризується таким явищем, як втрати робочого часу. Аналіз втрат робочого часу по всій території України і Подільському регіону в даній галузі показав їх наявність. Звичайно тенденція зменшення чисельності призвела до зниження втрат робочого часу, хоча це не несе позитивний характер. Зменшення втрат робочого часу по підприємствам «Укрспирт» з 6,2 до 4,8 млн. люд.-год. дало в відносному значення зменшення на майже 23 відсотки, тобто цей показник кращий проти 29 відсотків по зменшенню чисельності штатних працівників. В свою чергу обставини Подільського регіону дещо кращі і відзначаються зменшення втрат за весь період на майже 20 відсотків, проти більше чим 29 при змінні чисельності, в натуральних величинах зменшення відбулось з 2,2 до 1,8 млн. люд.-год. Це було наслідком змін у використанні робочого часу Подільських областей. Втрати робочого часу в різних областях несуть різний характер. Тернопільська область характеризується найбільшою кількістю втрат, що призвело до його рівня 142,8 відсотка, при тому що на Вінниччині цей показник досяг рівня 57,4 відсотка, а на Хмельниччині - 66,3. Втрати робочого часу мають і відповідні зміни до попереднього року в абсолютному і відносному значеннях (додатки К2, К3). За весь аналізований період і по всім областям Поділля можна відмітити коливання в змінах втрат робочого часу, які відображають всі економічні фактори впливу

на діяльність підприємств, залучення працівників, а також їх використання. Отже, для проведення детального дослідження цього питання проаналізуємо рівень втрат робочого часу на 1-го штатного працівника (таблиця 1).

Більш наглядно видно кількість втрат робочого часу, коли вони припадають на 1-го штатного працівника. Зробивши відповідні розрахунки ми можемо зауважити про наступне:

Таблиця 1

Рівень втрат робочого часу на 1-го штатного працівника (люд.-год.)

| Роки | "Укрспирт" | Поділля | | | |
|---------------------|------------|----------------|-------------------|-----------------------|---------------------|
| | | Всього Поділля | Вінницька область | Тернопільська область | Хмельницька область |
| 2000 | 470,4 | 460,5 | 587,8 | 331,9 | 337,8 |
| 2006 | 382,4 | 418,3 | 529,6 | 302,9 | 421,4 |
| 2007 | 404,6 | 292,6 | 213,1 | 245,3 | 763,5 |
| 2008 | 302,9 | 380,2 | 462,2 | 320,7 | 389,6 |
| 2009 | 507,8 | 526,2 | 592,9 | 496,3 | 399,5 |
| 2010 | 510,5 | 523,7 | 591,1 | 496,6 | 399,5 |
| 2010р. до 2000р.(%) | 108,5 | 113,7 | 100,6 | 149,6 | 118,3 |

- за період з 2000р. по 2010р. по «Укрспирт» і по Подільському регіоні рівень втрат робочого часу на 1-го штатного працівника зріс у відповідності з загальним об'ємом. Дана ситуація являється критичною і має місце для детального вивчення;

- зміни втрат робочого часу до попереднього року вказують на відсутність проведення даного аналізу на підприємствах і у відповідності до цього повна відсутність проведення даного аналізу, який би був направлений на зменшення втрат робочого часу методом ліквідації факторів впливу, що в свою чергу принесло би позитивний результат.

Підприємства спиртопродуктового підкомплексу підпадають під великі втрати робочого часу через режим неповного робочого дня. Розраховуючи фактичну тривалість робочого дня ми можемо відмітити її низький рівень (таблиця 2). При 8-годинному робочому дню тривалість його в Подільському регіоні не перевищила 7,2 год., а були випадки спаду взагалі до 4,3 год.

Таблиця 2

Фактична тривалість робочого дня (год.)

| Роки | "Укрспирт" | Поділля | | | |
|---------------------|------------|----------------|-------------------|-----------------------|---------------------|
| | | Всього Поділля | Вінницька область | Тернопільська область | Хмельницька область |
| 2000 | 6,0 | 6,1 | 5,6 | 6,6 | 6,6 |
| 2006 | 6,5 | 6,4 | 5,9 | 6,8 | 6,5 |
| 2007 | 6,4 | 6,8 | 7,2 | 6,9 | 4,3 |
| 2008 | 6,7 | 6,4 | 6,1 | 6,7 | 6,8 |
| 2009 | 6,0 | 5,6 | 5,4 | 5,6 | 6,4 |
| 2010 | 6,1 | 5,6 | 5,4 | 5,6 | 6,4 |
| 2010р. до 2000р.(%) | 101,7 | 91,8 | 96,4 | 84,8 | 96,9 |

Підприємства «Укрспирту» маючи фактичну тривалість робочого дня не нижче 6 годин зосереджують свою діяльність на цьому. Хоча Подільський регіон з цієї ситуації вийти не може. Особливо Тернопільська область використовує свій трудовий потенціал по ефективно. Отже, ми можемо відмітити, що на спиртових підприємствах, крім зменшення чисельності працівників, їх продуктивне використання не збільшується. Однієї з передумов, що стала в даній ситуації є особливість даної галузі, яка полягає прив'язаності даного виробництва до села тобто до сезонності. Наступною особливістю є відсутність необхідної сировини за доступною ціною. Звичайно, використання трудового потенціалу Подільського регіону необхідно підвищувати, так як тривалість робочого дня низька і її необхідно підвищувати на більш чим десять відсотків, мотивуючись відсутністю, якоїсь закономірності. Таким чином, ми не даємо можливості працівникам продуктивно працювати і покращувати відповідні показники.

Досліджуючи регіональні особливості використання трудового потенціалу ми звернемо увагу на показник, що характеризує оплату праці, а саме її фонд, тобто загальну суму грошових коштів, направлену на оплату праці робітників і управлінського персоналу підприємства за визначений обсяг виконаної роботи або виробленої продукції, а також на оплату невідпрацьованого часу, який підлягає оплаті відповідно до чинного законодавства. З метою планування та аналізу ефективності використання фонду заробітної плати на підприємствах спиртопродуктового підкомплексу його диференціюють за певними ознаками. За змістом та джерелами формування виділяють фонд основної заробітної плати і фонд додаткової заробітної плати. Не зважаючи на відсутність обгрунтованої державної політики щодо оплати праці на фоні загального економічного зростання призвело до того, що заробітна плата перестала виконувати свої базові економічні функції - забезпечувати відтворення робочої сили, бути регулятором ринку праці та стимулом до праці. Це зумовило необхідність посилення державного регулювання оплати праці та удосконалення його прогнозування, що дозволить розробити комплекс заходів щодо формування потужного середнього класу в Україні на основі моделювання процесів у соціально-трудої сфері.

Аналіз фонду оплати праці свідчить про ріст заробітної плати на підприємствах спиртової промисловості за період з 2000-2010рр. При чому, збільшення загального фонду оплати праці в різних регіонах дещо різний. В порівнянні з показником «Укрспирту» темп росту фонду на Поділлі швидший і це є наслідком значного росту

даного показника по Тернопільській області на відміну від Хмельниччини, де значення даного показника менші (табл.3).

Таблиця 3

Фонд оплати праці (тис. грн.)

| Роки | "Укрспирт" | Поділля | | | |
|------|------------|----------------|-------------------|-----------------------|---------------------|
| | | Всього Поділля | Вінницька область | Тернопільська область | Хмельницька область |
| 2000 | 71956,1 | 23070,5 | 9582,4 | 9544,9 | 3943,2 |
| 2006 | 147666,6 | 53593,5 | 21499,1 | 27691,0 | 4403,4 |
| 2007 | 174565,9 | 62281,6 | 24892,8 | 32642,7 | 4746,1 |
| 2008 | 222068,3 | 79108,4 | 28716,3 | 45762,0 | 4630,1 |
| 2009 | 215542,8 | 87297,4 | 31408,8 | 50250,9 | 5629,4 |

| | | | | | |
|---------------------|----------|---------|---------|---------|--------|
| 2010 | 216166,4 | 81664,7 | 28102,9 | 46385,1 | 7176,7 |
| 2010р. до 2000р.(%) | 300,4 | 353,9 | 293,3 | 485,9 | 182,0 |

Для об'єктивної оцінки фонду оплати праці, який ми охарактеризували з кількісної сторони, дослідимо цей показник з якісного боку, тобто проаналізуємо його у вигляді середньої заробітної плати 1-го штатного показника. Так, як середня заробітна плата по спиртовому підприємству це економічний показник, що характеризує розмір нарахованої заробітної плати, яка припадає на одного штатного працівника підприємства. Ріст загальної суми фонду заробітної плати, що відбувся у зв'язку зі зміною обсягів виробництва і підвищення рівня мінімальної заробітної плати, та зменшення чисельності працюючих на підприємствах спиртопродуктового підкомплексу призвело до значного росту середньої плати у всіх регіонах держави, при дотриманні загальних тенденцій, що діяли в даний період часу (табл.4). В порівнянні з ознакою, що відповідає державному рівню по всіх галузях народного господарства на підприємствах спиртової галузі ріст рівня середньої заробітної плати нижчий більше, чим в два рази, що свідчить про декілька факторів, а саме:

- галузь не є небезпечною для здоров'я працівників;
- рівень прибутковості спиртопродуктового підкомплексу бажає бути кращим;
- ступінь забезпечення досягненнями науково-технічного прогресу не високий;
- обсяг безробітних постійно великий.

Таблиця 4

Середня заробітна плата 1-го штатного працівника (грн.)

| Роки | Україна (по економіці в цілому)*) | "Укрспирт" | Поділля | | | |
|---------------------|-----------------------------------|------------|----------------|-------------------|-----------------------|---------------------|
| | | | Всього Поділля | Вінницька область | Тернопільська область | Хмельницька область |
| 2000 | 230,01 | 453,34 | 403,50 | 335,80 | 465,70 | 484,66 |
| 2006 | 1041,47 | 1033,91 | 1120,17 | 1000,89 | 1325,44 | 804,71 |
| 2007 | 1351,14 | 1271,49 | 1379,99 | 1270,30 | 1616,30 | 888,78 |
| 2008 | 1806,33 | 1739,42 | 1904,76 | 1557,96 | 2447,69 | 1051,34 |
| 2009 | 1905,87 | 1823,17 | 2080,29 | 1802,62 | 2497006 | 1274,77 |
| 2010 | 2239,18 | 1918,21 | 2020,60 | 1724,53 | 2371,43 | 1573,84 |
| 2010р. до 2000р.(%) | 973,5 | 423,1 | 500,8 | 513,6 | 509,2 | 324,7 |

Дані Держкомстату України

Для повної характеристики фонду заробітної плати та її середнього рівня на 1-го працівника, порівняємо рівень останнього з рівнем продуктивністю праці, яка прямо пропорціонально впливає на вище вказаний показник (рис. 1,2). Дані додатків і рисунків наглядно вказують, що в спиртопродуктовому підкомплексі за аналізований період ріст середньої заробітної плати значно вищий за ріст продуктивності праці, що звичайно має свій негативний вплив на загально-економічні показники по галузі і в відповідності до цього необхідно діяльність підприємств направляти на підвищення росту продуктивності праці. Дане питання необхідно досконально вивчати і вирішувати для забезпечення ефективного виробництва і підвищення ефективності використання трудового потенціалу в спиртопродуктовому підкомплексі України та інших регіонах.

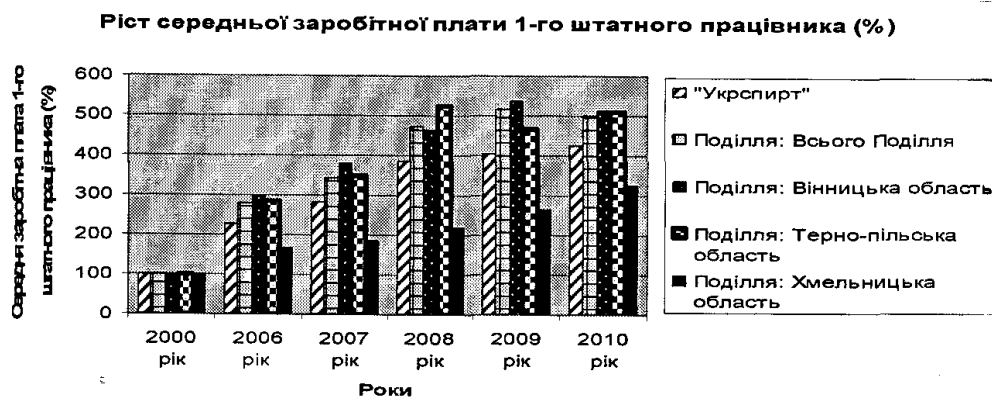


Рис.1 Ріст середньої заробітної плати 1-го штатного працівника

Не зважаючи на те, що на Хмельниччині ріст середньої заробітної плати найнижчий по досліджуваному регіоні, ріст продуктивності праці високий, що є результатом злагодженого керівництва підприємствами даного регіону. В свою чергу дані показники обернені на Тернопільщині. Тут при найменшому рівні продуктивності праці, рівень середньої заробітної плати найвищий, що є наслідком підвищення соціального рівня працюючих. Вказуючи на два показники росту ми можемо відмітити, що на підприємствах спиртової галузі є багато проблем пов'язаних з обладнанням, працівниками, організації їх роботи, а також виробленням стратегій їх діяльності в напрямку підвищення продуктивності праці, а також ефективного використання трудового потенціалу задіяних у виробництві працівників. Для вирішення цього питання також необхідно звернути особливу увагу на забезпечення роботою працівників, що вплине на безперервність виробництва.

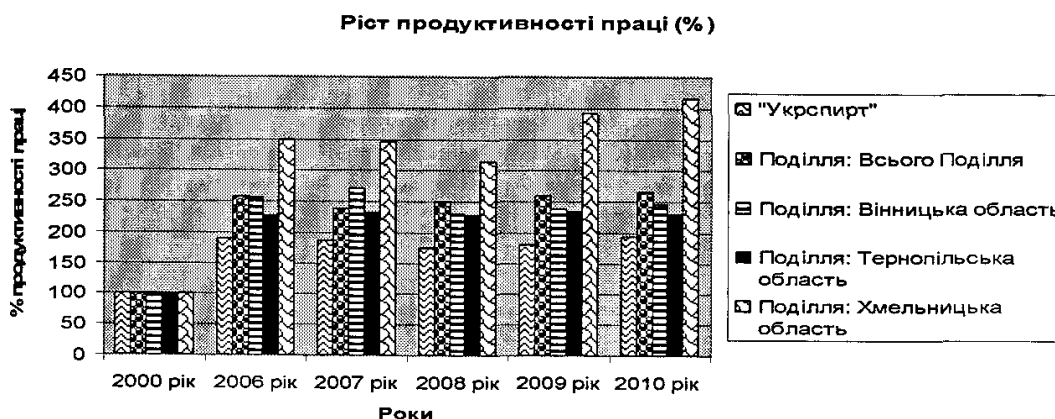


Рис.2 Ріст продуктивності праці

Таким чином, головною особливістю використання трудового потенціалу спиртопродуктового підкомплексу є підвищення продуктивності праці в даній галузі, при умові стабільності господарювання і вирішення поточних питань з залученням різних міністерств на подолання багатьох проблем, що існують в сфері.

Висновки. Підвищення використання трудового потенціалу підприємства обов'язково призводить до покращення основних фінансово-результативних показників, тобто до прибутковості підприємства.

Список використаних джерел

1. Коротєєв М.А. Формування та використання трудового потенціалу аграрного сектора економіки: автореф. Дис.. на здобуття наук. Степеня канд. наук: спец. 08.07.02 «Економіка сільського господарства і АПК» / М.А.Коротєєв,- Харків, 2004.-20с.
2. Лотоцький І. І. Становлення та розвиток людського капіталу / І.І.Лотоцький // Матеріали III міжнародної науково-практичної конференції[«Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин»], (Умань, 5-6 червня 2009р.) / М-ва аграр. Політики, УДАУ. - Умань, 2009. - С. 11-12
3. Олійник Т. І. Формування й ефективне використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: монографія / Т. І. Олійник; Харківський національний аграрний університет ім. В. В. Докучаєва - Харків: Магда Ltd, 2008.- 372 с.

Annotation. The paper given to use by providing labor potential spyrtoproduktovoho pidkompleksu Podolsk region.

Key words: labor potential spyrtoproduktovyyu pidkompleks, use.