

DOI 10.15589/jnn20150319  
УДК 331.2  
Г95

**STRUCTURIZING THE WORK PRODUCTIVITY  
GROWTH FACTORS AND DETERMINING THE DEGREE  
OF THEIR INFLUENCE ON SALARY DYNAMICS**

**СТРУКТУРУВАННЯ ФАКТОРІВ ЗРОСТАННЯ  
ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА ВИЗНАЧЕННЯ МІРИ ЇХ ВПЛИВУ  
НА ДИНАМІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

**Oleksandr P. Hurchenkov**  
aleksandr.gurchenkov@nuos.edu.ua  
ORCID: 0000-0002-5695-8360

**Natalia V. Husarina**  
gusarina@ukr.net  
ORCID: 0000-0003-3418-9422

**О. П. Гурченков**  
канд. екон. наук, проф.

**Н. В. Гусаріна**  
канд. екон. наук

*Admiral Makarov National University of Shipbuilding, Mykolaiv*  
*Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова, м. Миколаїв*

**Abstract.** It has been discussed that the level of work productivity and its dynamics are closely related to how fully and massively the factors of the positive change are realized at different levels of economy. It can be determined with the help of structuring the factors of the work productivity growth and their influence on the salary dynamics. Each productivity growth factor affects the personnel salaries unequally, but together they form the salary of the average level which develops at the enterprise. To assess the influence of the factors differentiation using the expert Delphi method they should be divided into five groups: 1) productivity increase factors influencing the growth of average salaries; 2) productivity growth factors that do not change the amount of the average salary; 3) productivity growth factors reducing the size of the average salary; 4) average salary growth factors not changing the level of productivity; 5) productivity decrease factors (defectors) at the same level of average salaries. Systemization of the productivity and salary growth factors plays an important role in the scheduling and analytical work of the enterprise. Using the above mentioned groups of factors and various individual factors combined differently within the groups in the development of the productivity growth plan provides different overall increase of productivity and average salaries, and hence different salary schedules.

**Keywords:** factor; productivity; salary; scheduling; enterprise personnel.

**Анотація.** Виконано структурування факторів зростання продуктивності праці й визначено їх дію на динаміку заробітної плати. З'ясовано, що кожен з факторів зростання продуктивності праці неоднаково впливає на заробітну плату персоналу, однак в сукупності вони формують той середній її рівень, який складається на підприємстві. Систематизація факторів зростання продуктивності й оплати праці має велике значення у планово-аналітичній роботі підприємства.

**Ключові слова:** фактор; продуктивність; заробітна плата; планування; персонал підприємства.

**Аннотация.** Выполнено структурирование факторов роста производительности труда и определено их воздействие на динамику заработной платы. Выявлено, что каждый из факторов роста производительности труда неодинаково влияет на заработную плату персонала, однако в совокупности они составляют тот средний ее уровень, который формируется на предприятии. Систематизация факторов роста производительности и оплаты труда имеет большое значение в планово-аналитической работе предприятия.

**Ключевые слова:** фактор; производительность; заработная плата; планирование; персонал предприятия.

**REFERENCES**

- [1] Akimov N. V. *Proizvoditelnost truda v promyshlennosti: problemy izmereniya i stimulirovaniya* [Work productivity in industry: problems of measurement and stimulation]. Kiev, Naukova dumka Publ., 2011. 100 p.
- [2] Bohachov O. S. *Doslidzhennia vzaємov'язku produktyvnosti ta oplaty pratsi v Ukraini* [Study of the productivity and salary interrelation in Ukraine]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy: nauk. zhurnal — Bulletin of Economics of Ukraine: science journal*, 2009, issue № 1 (15), pp. 33–36.

- [3] Boginya, D. P. *Proizvoditelnost truda: faktory i rezervy rosta* [Work productivity: factors and growth reserves]. Kiev, Naukova dumka Publ., 2011. 317 p.
- [4] Bondar I. K. *Proizvoditelnost truda: voprosy teorii i praktiki Minekonomiki Ukrainy* [Work productivity: issues of theory and practice of the Ministry of Economy of Ukraine; monograph]. Kiev, Naukova dumka Publ., 1991. 152 p.
- [5] Zavenovska G. *Ekonomika pratsi: navch.-metod. posibnyk dlia samost. vyvchennia dystsypliny* [Labor economics: Method guide for self-study of the subject]. Kiev, KNEU Publ., 2003. 300 p.
- [6] Kalyna A. V. *Ekonomika pratsi: navch. posib.* [Labor economics: Study guide]. Kiev, MAUP Publ., 2004. 268 p.
- [7] Orlov O. A. *O sootnoshenii rosta proizvoditelnosti truda i zarobotnoy platy* [On the relation of growth of work productivity and salary]. *Visnyk Tekhnolohichnoho Universytetu Podillya — Bulletin of Podillya Technological University*, 2010, issue №2, p. 2, pp. 32–34.

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасний розвиток економіки України має серйозні недоліки у сфері праці: низький рівень продуктивності праці й ігнорування проблем, пов'язаних з цим, знецінення робочої сили, високий рівень нерівності доходів. Це потребує посилення розвитку ринкових відносин, перш за все, у сфері формування заробітної плати та її джерела — продуктивності праці, яка зумовлена необхідністю інноваційного розвитку кожного машинобудівного підприємства в постіндустріальній економіці.

Рівень продуктивності праці та його динаміка тісно пов'язані з тим, наскільки повно й масштабно реалізуються на різних рівнях економіки фактори її позитивних змін.

Роль класифікації факторів досить висока, оскільки їй, як економічному інструменту, належить організуюча функція. Вона дозволяє впорядковано вести роботу на підприємствах для пошуку наявних резервів виробництва, плануванню їх використання, визначати спрямованість у розвиток виробництва переважно інтенсивного чи екстенсивного напрямку, наповнювати конкретним змістом інноваційно-інвестиційну діяльність на підприємстві.

Щоб успішно виконувати свою організуючу функцію, класифікація факторів повинна бути методологічно і методично обґрунтованою.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Класифікації факторів розвитку виробництва, зокрема факторам зростання продуктивності праці, присвячено роботи Д. П. Богині [3], А. В. Калини [6], П. О. Орлова [7] та ін. У наукових працях і нормативних документах пропонується використовувати класифікації факторів для розробки планів підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва, формування трудового потенціалу, плану зниження собівартості та для інших цілей.

Незважаючи на ці розробки, дане питання ще недостатньо опрацьовано. У процесі застосування інноваційного шляху розвитку економіки держави виникають нові фактори й нові їх класифікаційні ознаки.

На нашу думку, класифікації факторів зростання продуктивності праці й заробітної плати неповні, недостатньо деталізовані, окремі фактори за своїм змістом перетинаються або дублюють одне одного.

**МЕТА РОБОТИ** — систематизувати фактори зростання продуктивності й оплати праці, що матиме велике значення в планово-аналітичній роботі підприємства.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Аналізуючи системи факторів, наявні в економічній літературі й використовувані в практичній діяльності підприємств, відзначається, що вони структуровані й систематизовані за різноманітними ознаками: ступенем охоплення; масштабами дії; сферою впливу на розвиток підприємства; об'єктивною оцінкою виробничої діяльності; характером впливу; керованістю; тривалістю дії; витратами; характером участі у виробничому процесі; можливістю вимірювання; часом використання; відношенням до плану; напрямом розвитку виробництва; інноваційним змістом.

Перераховані класифікаційні ознаки факторів пов'язані з напрямом їх використання. Велика кількість факторів, систематизованих за наступними ознаками, дозволяє розрахувати їх диференційований й інтегрований вплив на зміну показників, які характеризують результати діяльності підприємства (собівартість, прибуток, фондовіддача, матеріаловіддача та ін.). У чинних моделях факторів кожен з них має властивість прямої дії. Такі фактори, як модернізація обладнання, впровадження нової прогресивної технології, заміна старого, зношеного обладнання на нове та інші, прямо впливають на зміну показників фондовіддачі, матеріаловіддачі та ін.

Значно складнішою є ситуація, коли йдеться про показники продуктивності праці й заробітної плати. Ці категорії й показники їх кількісного відображення взаємозалежні у форматі: вища продуктивність праці – вища заробітна плата; вища заробітна плата — вища продуктивність праці, тобто є прямий і зворотний зв'язок. Чинні моделі факторів не враховують дану обставину, тому обґрунтовується модель факторів, у якій систематизовано фактори зростання

продуктивності праці та їх вплив на зростання заробітної плати (рис. 1), фактори зростання заробітної плати та їх вплив на зростання продуктивності праці (рис. 2). Запропоновані моделі показують певний зв'язок між зростанням середньої заробітної плати і продуктивності праці.

При деталізації сукупності факторів зростання продуктивності праці за визначеними ознаками винятково важливе значення має наявність методологічної бази. Не можна зробити класифікацію факторів, придатну до практичного застосування, без уявленнь про суттєвість і зміст поняття «фактор». Неопрацьованість даного питання не дозволяє встановити детальний перелік факторів за кожною ознакою. Вирішення цього питання істотно полегшує використання класифікаційної моделі факторів на практиці в планово-аналітичній діяльності на підприємстві.

Досліджуючи економічну літературу, відзначено доволі вільне користування терміном «фактор». Одні автори ототожнюють поняття «фактор» і «показник» [1, 4, 7]. Інші під факторами розуміють засоби праці, предмети праці і робочу силу, тобто основні елементи виробничого процесу (відбувається ототожнення поняття «фактор» і «елемент виробництва») [6].

І, нарешті, треті автори факторами називають заходи технічного прогресу, вдосконалення організації виробництва і управління, тобто суб'єктивні дії людей. При цьому уподібнюються поняття «фактор», «дії», «процес» [5]. Така різноманітність трактувань

поняття «фактор» істотно ускладнює їх систематизацію і застосування.

Розробляючи авторську точку зору з питання змістової сторони поняття «фактор» (для використання його в роботі й однозначного його трактування), звертаємося, перш за все, до його лінгвістичної суті. Фактор (від лат. Factor — діяти, виробляти) — причина, рушійна сила якого-небудь процесу, що визначає його характер або окремі риси. Саме даний переклад з латинської покладений нами в основу формулювання поняття «фактор».

Отже, під факторами зростання продуктивності праці розуміємо сукупність дій (заходів) аналогічної спрямованості, що змінюють стан основних елементів виробництва (предметів праці і робочої сили, включаючи оплату праці), як окремо кожного елементу без зв'язку між собою, так і у взаємодії між собою з проявом синергетичного ефекту. Така сукупність дій впливає на зміну стану техніки, технології, організації виробництва, праці й управління, кваліфікаційного і психологічного стану працівників. Дане формулювання поняття «фактор» більшою мірою, на наш погляд, ніж інші, відповідає завданню класифікації факторів, зростанню продуктивності праці й розвитку виробництва.

При проведенні деталізації й систематизації факторів за обраними ознаками виявлено, що до факторів, які впливають на рівень продуктивності праці в масштабі країни, галузі або підприємства, нале-

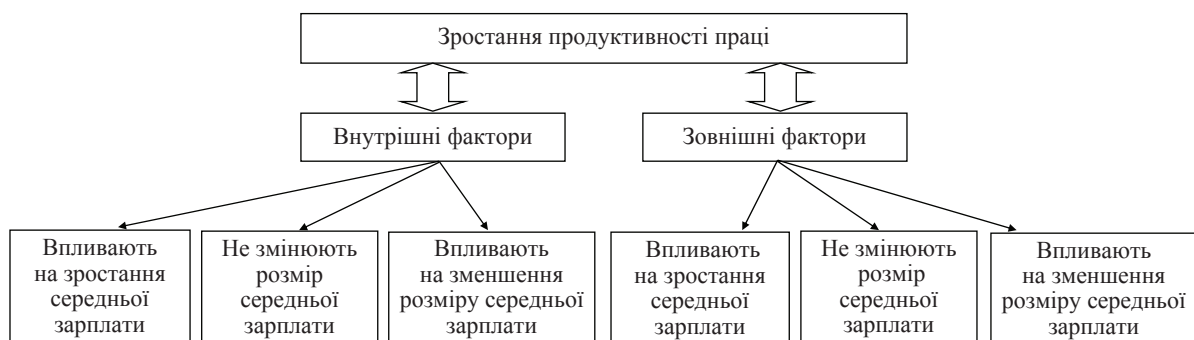


Рис. 1. Класифікаційні ознаки моделі факторів зростання продуктивності праці та їх вплив на середню заробітну плату

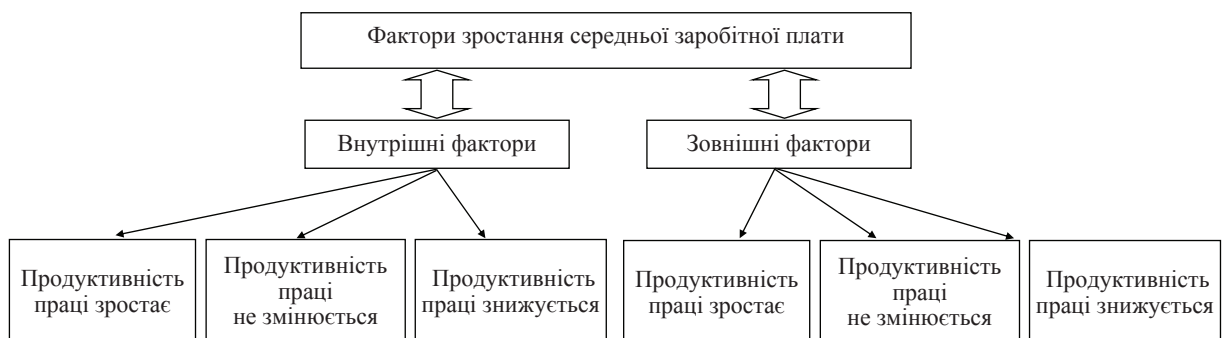


Рис. 2. Класифікаційні ознаки моделі факторів зростання середньої заробітної плати і продуктивності праці (зворотні)

жать: інвестування в наукові дослідження й розробки, освоєння й використання нової техніки і технології, системи морального і матеріального стимулювання, покращення моральної атмосфери, компетентність керівництва. Безумовно, ці фактори носять комплексний характер і потребують деталізації.

Кожен з факторів зростання продуктивності праці неоднаково впливає на заробітну плату, однак в сукупності вони формують той середній її рівень, який складається на підприємстві.

Для оцінки диференціації впливу факторів зростання продуктивності праці на заробітну плату здійснено спробу вищеперераховані фактори систематизувати за допомогою експертного методу Дельфі. В експертній оцінці взяли участь понад 50 експертів. У склад експертів включались вчені миколаївських ВНЗ, керівники машинобудівних підприємств, начальники відділів з праці й оплати праці планово-економічних відділів. Експертам надано анкету, у якій наведено деталізовану систему факторів зростання продуктивності праці й заходів, що їх формують, запропоновано доповнити наведену систему факторів й оцінити, як впливає впровадження кожного фактора на розмір середньої заробітної плати (зростає, не змінюється, знижується), визначити у відсотках міру впливу збільшення заробітної плати на один відсоток приросту продуктивності праці.

Анкетування проходило у три тури. Після третього туру відповіді експертів перестали значно відрізнятися, тому виділено п'ять груп факторів і коливання міри їх впливу на середню заробітну плату (ЗП):

– перша група — фактори зростання продуктивності праці, що впливають на зростання середньої зарплати;

– друга група — фактори зростання продуктивності праці, що не змінюють розмір середньої заробітної плати;

– третя група — фактори зростання продуктивності праці, що зменшують розмір середньої заробітної плати;

– четверта група — фактори зростання середньої заробітної плати, які не змінюють рівень продуктивності праці;

– п'ята група — фактори (дефактори) зниження продуктивності праці при незмінному рівні середньої заробітної плати.

Враховуючи, що фактори зростання продуктивності праці формуються декількома заходами, які неоднаково впливають на збільшення середньої заробітної плати, кількісна міра впливу представлена експертами діапазоном значень. Характерною особливістю класифікації факторів першої групи є те, що зростання продуктивності живої праці за рахунок кожного окремого фактора супроводжується збільшенням середньої заробітної плати, тобто  $I_{\Delta\text{ЗП}} \geq I_{\Delta\text{ПП}}$ .

Найбільш вагомі склали 60% від загальної кількості запропонованих факторів.

Найбільшому приросту середньої заробітної плати в межах 0,5–0,9% сприяє фактор зростання продуктивності праці «зменшення кількості робітників, які не виконують норми виробітку». У даному випадку спостерігається більш чітка прямо пропорційна залежність приросту продуктивності праці та середньої заробітної плати, ніж при реалізації інших факторів першої групи.

Друге місце за ступенем впливу на приріст середньої заробітної плати посідає фактор «скорочення витрат робочого часу (зменшення нерегламентованих невиходів на роботу, спізень, скорочення простоїв та інших витрат)», тобто фактор, пов'язаний з ефективним використанням робочого часу. Ці порушення можуть допускати працівники як з малою, так і з великою заробітною платою, тому експерти оцінили ступінь впливу фактора на приріст середньої заробітної плати в межах 0,5–0,85.

Зазначені прості фактори зростання продуктивності праці належать до екстенсивних і входять до складу комплексного фактора «вдосконалення організації виробництва, праці та управління». Резерви впровадження даних факторів завжди є на виробництві, і тому більше уваги керівництво підприємств повинно приділяти технічним факторам, які не тільки значно підвищують продуктивність праці, а й сприяють зростанню інтелектуального рівня персоналу.

Прості фактори зростання продуктивності праці, що формують комплексний фактор «прискорення технічного процесу», меншою мірою впливають на розмір приросту середньої заробітної плати, але резерви їх впровадження необмежені і, як правило, невичерпні.

Друга і третя групи факторів зростання продуктивності праці не змінюють, а в деяких випадках знижують частку середньої заробітної плати в собівартості продукції, що вигідно підприємству за їх використання для збільшення виробництва при незначному зростанні розмірів коштів, що спрямовуються на оплату праці, тобто  $I_{\Delta\text{ЗП}} < I_{\Delta\text{ПП}}$ .

У четверту групу об'єднані фактори, які впливають на приріст середньої заробітної плати персоналу, але не змінюють досягнутий в минулому рівень продуктивності праці. Як правило, ці фактори є зовнішніми щодо підприємства і мають об'єктивний характер, тобто діють незалежно від стану підприємства. Законодавчі зміни, які стосуються розміру мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, тарифних ставок і тарифних коефіцієнтів, введення додаткових пільг і доплат для категорії малооплачуваних працівників призводять до певного зростання середньої заробітної плати, і у зв'язку з цим до зростання заробітної плати інших категорій персоналу. Таким

чином, зростання середньої заробітної плати в цілому по підприємству стає значним, тобто  $I_{\Delta zp} > I_{\Delta pp}$ .

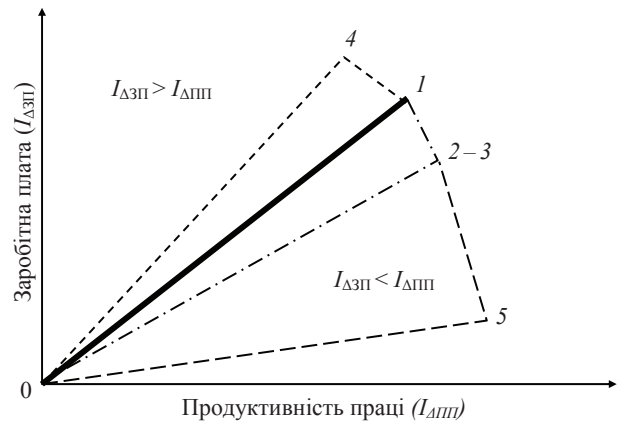
Особливо негативним для підприємства є наявність п'ятої групи факторів, які спричиняють зниження рівня продуктивності праці при незмінному розмірі середньої заробітної плати, а в окремих випадках — до його підвищення. Наявність на підприємстві фактора зниження обсягу виробництва зумовлює структурні зміни в чисельності персоналу. Прямо пропорційно зниженню обсягів виробництва спостерігається зниження чисельності основних працівників, інші ж категорії або не зменшуються, або скорочуються меншими темпами, ніж змінюється обсяг виробництва. При цьому продуктивність праці знижується, а середня заробітна плата персоналу залишається незмінною. У тих випадках, коли звільняються працівники, середня заробітна плата може зростати.

На рис. 3 зроблено спробу графічно відобразити вплив факторів зростання продуктивності праці на заробітну плату й виділити сферу економічно сприятливих співвідношень між цими показниками.

Звідси випливає, що конкретна модель співвідношення продуктивності праці й заробітної плати на кожному етапі розвитку підприємства буде визначатися метою підприємства та його фінансовими можливостями.

**ВИСНОВКИ.** 1. Рівень продуктивності праці та його динаміка тісно пов'язані з тим, наскільки повно й масштабно реалізуються на різних рівнях економіки фактори її позитивних змін. Визначити це можна за допомогою структуризації факторів зростання продуктивності праці та їх впливу на динаміку заробітної плати.

2. Для оцінки диференціації впливу факторів за допомогою експертного методу Дельфі їх зведено в п'ять груп: 1) фактори зростання продуктивності праці, що впливають на зростання середньої зарплати; 2) фактори зростання продуктивності праці, що не змінюють розмір середньої заробітної плати; 3) фактори зростання продуктивності праці, що зменшують розмір середньої заробітної плати; 4) фактори зростання середньої заробітної плати, які не змінюють рівень продуктивності праці; 5) фактори (дефактори) зниження продуктивності праці при незмінному рівні середньої заробітної плати.



**Рис. 3.** Графічне відображення області економічно сприятливих співвідношень показників продуктивності праці й заробітної плати за дослідженими п'ятьма групами факторів

3. Фактори зростання продуктивності праці неоднаково впливають на зростання середньої заробітної плати. Зростання продуктивності праці персоналу за рахунок кожного окремого фактору першої групи супроводжується зростанням середньої заробітної плати. Друга та третя групи факторів зростання продуктивності праці не змінюють, а в деяких випадках знижують розмір середньої заробітної плати в собівартості продукції, що дуже вигідно підприємству при їх використанні. Фактори четвертої групи впливають на приріст середньої заробітної плати персоналу, але не змінюють досягнутий рівень продуктивності його праці. Як правило, вони щодо підприємства є зовнішніми і об'єктивними. Особливо негативними для підприємства є фактори п'ятої групи, які знижують рівень продуктивності праці при незмінному розмірі середньої заробітної плати, а в окремих випадках — його підвищують.

4. Систематизація факторів зростання продуктивності й оплати праці має велике значення в планово-аналітичній роботі підприємства. Використання при розробці плану підвищення продуктивності праці зазначених груп факторів, а всередині груп окремих факторів у різній сукупності забезпечує різний загальний приріст продуктивності праці й середньої заробітної плати, а отже, і різний плановий розмір фонду заробітної плати.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- [1] **Акимова, Н. В.** Производительность труда в промышленности: проблемы измерения и стимулирования [Текст] / Н. В. Акимова ; [отв. ред. Д. П. Богиня]. — К. : Наук. думка, 1991. — 100 с.
- [2] **Богачов, О. С.** Дослідження взаємозв'язку продуктивності та оплати праці в Україні [Текст] / О. С. Богачов // Вісник економічної науки України: наук. журнал. — Д. : АЕН України, 2009. — № 1(15). — С. 33–36.
- [3] **Богиня, Д. П.** Производительность труда: факторы и резервы роста [Текст] / Д. П. Богиня. — К. : Наукова думка, 1983. — 317 с.

- [4] **Бондарь, И. К.** Производительность труда: вопросы теории и практики Минэкономики Украины [Текст] / И. К. Бондарь ; [отв. ред. В. Ф. Беседин]. — К. : Наукова думка, 1991. — 152 с.
- [5] **Завеновська, Г.** Економіка праці: навч.-метод. посібник для самост. вивчення дисципліни [Текст] / Г. Завеновська. — К. : КНЕУ, 2003. — 300 с.
- [6] **Калина, А. В.** Економіка праці : навч. посіб. [Текст] / А. В. Калина. — К. : МАУП, 2004. — 268 с.
- [7] **Орлов, О. А.** О соотношении роста производительности труда и заработной платы [Текст] / О. А. Орлов // Вісник технологічного університету Поділля. — 2001. — № 2. — Ч. 2. — С. 32–34.

© О. П. Гурченков, Н. В. Гусаріна

Надійшла до редколегії 20.05.2015

Статтю рекомендує до друку член редколегії ЗНП НУК  
д-р техн. наук, проф. *В. Н. Парсяк*