

6. Зоріна О.А. Місце контролінгу в системі управління підприємством / О.А. Зоріна // Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право). – 2010. – № 2(49). – С. 59–66.
7. Івата В.В. Контролінг у системі управління підприємством / В. В. Івата // Проблеми системного підходу в економіці. – 2009. – № 3. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2009_3/Ivata_309.htm.
8. Карминский А.М. Контроллинг: учеб. пособ / А.М. Карминский: под ред. А.М. Карминского, С.Г. Фалько. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 336 с.
9. Карминский А.М. Контроллинг / А.М. Карминский, С.Г. Фалько. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 171 с.
10. Калайтан Т.В. Проблеми термінології / Т.В. Калайтан // Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/VIca/Ekon/2009_30/11.pdf.
11. Криворотько І.О. Контролінг у системі управління підприємством і прийняття управлінських рішень / І.О. Криворотько // – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/2009_7/files/EC709_26.pdf.
12. Матвеев С. «Концептуальная карта» контроллинга / С. Матвеев, В. Матвеев // Экономика и жизнь. – 2006. – № 39. – С. 31.
13. Майер Э. Контроллинг как система мышления и управления / Э Майер. – М. : Финансы и статистика, 1993. – 96 с.
14. Папінко В. Розвиток контролінгу як об'єктивна необхідність вдосконалення управління / В. Папінко // Наукові записки. – 2006. – Вип. 15. – Режим доступу : http://www.library.tane.edu.ua/images/nauk_vydannya/XV3ZmQ.pdf.
15. Сухарева Л.А. Контроллинг – основа управления бизнесом / Л.А. Сухарева, С.Н. Петренко. – К. : Эльга, Ника-Центр, 2002. – 208 с.
16. Фалько С. Контроллинг в России / С. Фалько, К. Рассель, Л. Левин // Режим доступу : www.cfin.ru/controlling/control.
17. Ярошук С. Роль концепції «контролінгу» в процесі управління підприємством / Ярошук С. // Режим доступу : http://www.library.tane.edu.ua/images/nauk_vydannya/VMtdcd.pdf.

УДК 331.2

Сукач О.О.

*аспірант кафедри економіки підприємства
Одеського національного економічного університету*

ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ ПОКАЗНИКА ЗАРПЛАТОВІДДАЧІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В статті викладено наукові підходи щодо оцінки зарплатовіддачі на підприємстві. Обґрунтовано, що даний економічний показник прямо впливає на підвищення продуктивності праці. Наведена авторська індексна мультиплікативна факторна модель зарплатовіддачі. В результаті дослідження зроблено висновок, що зростання питомої ваги основної заробітної плати покращує ефективність витрат на оплату праці.

Ключові слова: зарплатовіддача, фонд оплати праці, основна заробітна плата, витрати на оплату праці, продуктивність праці.

Сукач О.А. ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЯ ЗАРПЛАТООТДАЧИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В статье изложены научные подходы к оценке зарплатоотдачи на предприятии. Обосновано, что данный экономический показатель прямо влияет на повышение производительности труда. Приведена авторская индексная мультипликативная факторная модель зарплатоотдачи. В результате исследования сделан вывод, что рост удельного веса основной заработной платы улучшает эффективность затрат на оплату труда.

Ключевые слова: зарплатоотдача, фонд оплаты труда, основная заработная плата, расходы на оплату труда, производительность труда.

Sukach O.O. FACTOR ANALYSIS OF OUTPUT-WAGES RATIO AT ENTERPRISE

Scientific approaches to assessment of the output-wages ratio at enterprise are described in the article. It was found out, that this economic indicator direct influences at increasing labour productivity. An author's index multiplicative factor model of output-wages ratio are presented. From the results it is concluded, that increasing of the basic wage share improves the labour costs efficiency.

Keywords: output-wages ratio, payroll, basic wages, labor costs, labor productivity.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Українські підприємства, перебуваючи в умовах трансформаційних перетворень, потребують удосконалення оцінки ефективності економічних ресурсів, необхідних для забезпечення безперервного виробничого процесу. Якщо раніше перед керівництвом поставало першочерговим завданням дослідження ефективності використання основних виробничих фондів та матеріальних витрат, то сьогодні для підтримки конкурентного статусу підприємству вкрай необхідно забезпечити виробництво кваліфікованою робочою силою. Таким чином, набуває актуальності оцінка ефективності витрат, понесених на оплату праці. Тільки прогресивний мотиваційний механізм здатен забезпечити досягання високо рівня виробничих та фінансових показників, випереджаючого зростання продуктивності праці над темпами приросту заробітної плати, раціонального використання фонду заробітної плати. Загалом ефективність відображає рівень досягнення певної цілі за рахунок співвідно-

шення понесених затрат та отриманих результатів. Важливо підходити комплексно щодо визначення ефективності використання технічних, матеріальних та трудових ресурсів на підприємстві. Адже витрати на оплату праці є складовими вартості продукції, ефективність яких впливатиме на формування як витрат, так і результатів виробничої діяльності.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Вітчизняні вчені-науковці А.В. Калина, Т.А. Костицина, В.О. Костюк М.В. Корягін, О.В. Гамова, В.М. Ковальов, Н.Л. Гавкалова, Н.В. Овсяк, Т.М. Долініна, Ю.Г. Лисенко в повному обсязі досліджують проблемні аспекти оплати праці, трудового потенціалу та конкурентоспроможності персоналу на українських підприємствах. Російські вчені О.Ф. Черненко, С.І. Григашкіна, О.В. Баянова, О.А. Гутковська, Н.О. Литнева присвятили наукові праці витратам на роботу силу та ефективності їх використання.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В економічній науці залишається відкри-

тою проблема формування та удосконалення методики ефективності витрат на оплату праці. Наразі ставлять під сумнів про доцільність використання зарплатовіддачі, аргументуючи втратою даним показником економічного змісту.

Постановка завдання. Метою наукової статті передбачено розглянути теоретичні підходи щодо оцінки зарплатовіддачі на підприємствах та обґрунтувати економічну значимість даного показника за допомогою авторської індексної мультиплікативної трьохфакторної моделі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Доволі активно розгортається наукова полеміка стосовно одного із основних показників ефективності витрат на оплату праці – зарплатовіддачі, який розраховується як відношення результату виробничої діяльності підприємства (обсяг виробництва, виручка від реалізації продукції) до фонду заробітної плати. Тривалий час при дослідженні ефективності заробітної плати науковці віддавали перевагу саме наведеному розрахунку. Адже зарплатовіддача, як економічний показник, дозволяє оцінити рівень ефективності використання фонду оплати праці при відповідному обсягу виробництва на підприємстві. Очевидно, що чим більше обсягу продукції приходить на одиницю заробітної плати, тим ефективніше використовується трудовий ресурс. Зростання даного показника є сприятливою тенденцією до пожевлення виробничої діяльності підприємства.

Українські вчені О.В. Гамова [1], Т.М. Долініна [2] та І.М. Мягких [3] у своїх дослідженнях притримуються наведеного розрахунку зарплатовіддачі. В той час, як В.М. Ковальов та О.Ф. Черненко піддають критиці показник зарплатовіддачі. Згідно наукових поглядів В.М. Ковальова необхідно уникнути подвійного результату, тому оцінка даного показника ефективності оплати праці (ЗВ) має наступний вигляд:

$$ЗВ = \frac{Q - \text{ФОП}}{\text{ФОП}}, \quad (1)$$

де Q – обсяг виробництва продукції у вартісному вираженні; ФОП – фонд оплати праці на підприємстві [4, с. 211-212].

Російський вчений О.Ф. Черненко вважає, що сам термін «зарплатовіддача» повинен відповідати принципу «вкладено («витрачено») – отримано». Звичайно, що «вкладення» в трудовий ресурс включають витрати на оплату праці, виплати в соціальні фонди, витрати на навчання тощо. А «отримується» від використання трудового ресурсу та частина витрат, яка відшкодована за рахунок собівартості реалізованої продукції, плюс частина прибутку. Таким чином, пропонується використовувати в якості оцінки «віддачі від трудових витрат» показник, що визначається рівнянням:

$$ЗВ_{on} = \frac{TЗв + \frac{TЗв}{СВв} \times Ппр}{TЗзг}, \quad (2)$$

де ЗВ_{дп} – зарплатовіддача в досліджуваному періоді; ТЗв – відшкодовані собівартістю реалізованої продукції трудові витрати за досліджуваний період; Ппр – прибуток від продажів в досліджуваному періоді; СВв – собівартість, відшкодована реалізованою продукцією за досліджуваний період; ТЗзг – загальні трудові витрати за досліджуваний період, в тому числі й відшкодовані в собівартості реалізованої продукції трудові витрати [5, с. 86-87].

Інша думка у С.І. Григашкіної, стверджуючи, що традиційний підхід взагалі не є доцільним в сучасних умовах оцінки ефективності оплати праці.

Адже заробітній платі притаманний двоїстий характер: для підприємця заробітна плата – це витрати, а для працівника – дохід. Тому максимізація доходу на одиницю витрат трудового ресурсу не розкриває взаємозв'язку заробітної плати та трудового внеску працівників з результатами їх діяльності [6, с. 148].

Розглянувши різносторонність поглядів на економічну категорію зарплатовіддачі, на нашу думку, даний показник не втрачає актуальності для промислових підприємств та відображає наявний ступень корисності віддачі понесених витрат на оплату праці. Зростання зарплатовіддачі прямо залежить від обсягу виробництва на підприємстві та впливає на підвищення одного із основних показників ефективності виробничої діяльності – продуктивності праці. В свою чергу, при зменшенні обернених показників: чисельності працівників та середньої заробітної плати на підприємстві передбачається покращення зарплатовіддачі:

$$ЗВ = \frac{Q}{\text{ФОП}} = \frac{Q}{Ч \times ЗПс} = \frac{Q}{Ч} \times \frac{1}{ЗПс} \Rightarrow ПП = \frac{Q}{Ч}, \quad (3)$$

де Ч – чисельність працівників; ЗПс – середня заробітна плата по підприємству в розрахунку на одного працівника.

Більш доцільно розглядати зарплатовіддачу комплексно разом з іншими показниками ефективності витрат на оплату праці, наведені нами раніше (показники пропорційності, зарплатомісткості, зарплатовіддачі та рентабельності заробітної плати) [7, с. 172-173]. Для прийняття ефективних управлінських рішень щодо раціональності використання фонду оплати праці необхідне порівняння рівня зарплатовіддачі в динаміці та у взаємозв'язку з показниками ефективності праці.

Звертаючи увагу на вищенаведене, притримуємося думку, що сучасні нестабільні економічні реалії, в яких функціонують українські виробники, потребують удосконалення оцінки показника зарплатовіддачі. На наш погляд, одна із основних проблем криється в неефективному розподілу фонду оплати праці. Наразі в економіці України спостерігається зменшення питомої ваги основної заробітної плати. Як свідчать статистичні дані за 2012 рік, в промисловості близько 62,5 % припадає на виплату основної заробітної плати в загальній сумі фонду оплати праці [8]. Але роль основної заробітної плати полягає у її стимулюючому характері: формування її рівня в залежності від трудового внеску працівника в результаті роботи підприємства. Отже, зростання частки основної заробітної плати у витратах на оплату праці є важливою умовою підвищення мотивації до праці і, як наслідок, покращення її ефективності.

Таким чином, на підтвердження взаємозв'язку між зростанням основної заробітної плати та підвищенням зарплатовіддачі пропонуємо індексну мультиплікативну трифакторну модель, яка включає питому вагу основної заробітної плати в загальному фонді оплати праці, обернений показник рентабельності продажів (відношення обсягу реалізованої продукції до прибутку) та рентабельність основної заробітної плати:

$$\frac{ЗВ}{\text{ФОП}} = \frac{\text{ФОЗП}}{\text{ФОП}} \times \frac{ВР}{П} \times \frac{П}{\text{ФОЗП}}, \quad (4)$$

або

$$ЗВ = пв\text{ФОЗП} \times \frac{1}{P_n} \times \text{Розп}, \quad (5)$$

де ВР – виручка від реалізації продукції у вартісному вигляді; ФОЗП – фонд основної заробітної плати; П – прибуток від реалізації; пвФОЗП – питома вага фонду основної заробітної плати в структу-

Таблиця 1

Вихідні дані для факторного аналізу динаміки зарплатовіддачі на основі індексної мультиплікативної факторної моделі на підприємстві «Одескабель» за 2009-2011 роки

Показники	2009	2010	2011	Абсолютне відхилення (2011/2009)
Фонд оплати праці, тис. грн	31284	36034,8	48223	16939
Фонд основної заробітної плати, тис. грн	20714,8	24554,9	34731,3	14016,5
Виручка від реалізації продукції, тис. грн	363745	511589	623323	259578
Прибуток від реалізації, тис. грн	45507,02	73560	82513	37005,98
Зарплатовіддача, грн	11,63	14,20	12,93	1,30
Питома вага основної заробітної плати, коеф.	0,66	0,68	0,72	0,06
Обернений показник рентабельності продажів, грн	7,99	6,95	7,55	-0,44
Рентабельність основної заробітної плати (відношення прибутку від реалізації до фонду основної заробітної плати), грн	2,20	3,00	2,38	0,18

Джерело: розроблено автором за даними [9]

рі фонду оплати праці; $1/R_p$ – обернений показник рентабельності продажів (обсяг реалізації продукції підприємства, що приходить на 1 грн прибутку); Розп – рентабельність основної заробітної плати (відношення прибутку від реалізації до фонду основної заробітної плати).

Проведемо аналіз зміни зарплатовіддачі на підприємстві «Одескабель» за 2009-2011 роки (табл. 1).

Як показують аналітичні дані, підприємству «Одескабель» в 2011 році характерна позитивна тенденція зростання показника зарплатовіддачі на 1,3 грн. Застосовуючи метод виявлення ізольованого впливу чинників, детально дослідимо зміну зарплатовіддачі за рахунок визначених економічних факторів (табл. 2).

Таблиця 2

Факторний аналіз зарплатовіддачі на «Одескабель» за 2009-2011 роки на основі індексної мультиплікативної факторної моделі (метод виявлення ізольованого впливу факторів)

Показник	Абсолютний приріст, у грн	Відносний приріст, у %
Зарплатовіддача	1,30	11,17
Питома вага основної заробітної плати	1,02	8,77
Обернений показник рентабельності продажів	-0,64	-5,49
Рентабельність основної заробітної плати (відношення прибутку від реалізації до фонду основної заробітної плати)	0,95	8,14
Синергетичний ефект	-0,03	-0,25

Джерело: розроблено автором за даними [9]

Згідно методу виявлення ізольованого впливу факторів найвагоміше підвищення зарплатовіддачі на підприємстві «Одескабель» відбулося за рахунок зростання частки основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці, під впливом якого результативний показник збільшився на 1,02 грн (або на 8,77%). Також позитивно вплинуло зростання прибутку на 1 грн фонду основної заробітної плати, що забезпечило підвищення зарплатовіддачі на 8,14%. Внаслідок скорочення обсягу реалізації на 1 грн прибутку з 7,99 грн до 7,55 грн результативний показник зменшився на 5,49%. Незначною мірою сумарний вплив всіх факторів низив зарплатовіддачу на 0,25%.

Для більшої достовірності аналізу впливу частки основної заробітної плати на зарплатовіддачу здійснимо розрахунки згідно логарифмічного методу (табл. 3).

Таблиця 3

Факторний аналіз зарплатовіддачі на «Одескабель» за 2009-2011 роки на основі індексної мультиплікативної факторної моделі (логарифмічний метод)

Показник	Абсолютний приріст, у грн	Відносний приріст, у %
Зарплатовіддача	1,30	11,17
Питома вага основної заробітної плати	1,03	8,87
Обернений показник рентабельності продажів	-0,69	-5,96
Рентабельність основної заробітної плати (відношення прибутку від реалізації до фонду основної заробітної плати)	0,96	8,26

Джерело: розроблено автором за даними [9].

Логарифмічний метод не виокремлює синергетичний ефект сумарного впливу факторів. Згідно даного методу підвищення питомої ваги основної заробітної плати, як в попередньому варіанті, зумовлює максимальне зростання зарплатовіддачі на 1,03 грн, або на 8,87%.

Отже, управлінському апарату підприємства «Одескабель» доречно звернути увагу на продовження зростання частки основної заробітної плати у загальній структурі фонду оплати праці. Перш за все, слід віддати перевагу відрядній формі заробітної плати, яка повною мірою забезпечить підвищення мотивації працівників та поліпшення фінансових результатів. Як досліджено при факторному аналізі зарплатовіддачі, прибуток також прямо впливає на підвищення ефективності витрат на оплату праці.

Висновки і перспективи подальших розробок. Отже, в статті автором досліджено науково-теоретичні погляди щодо оцінки якнайбільш поширеного показника ефективності витрат на оплату праці – зарплатовіддачі. На основі авторської індексної мультиплікативної факторної моделі зарплатовіддачі обґрунтовано вагомий вплив зростання частки основної заробітної плати на підвищення її ефективності. В процесі факторного аналізу на прикладі підприємства «Одескабель» виявлено тісний взаємозв'язок між показниками виробничої діяльності, фінансового результату та рівнем раціональності використання фонду заробітної плати.

Перспективою подальших розробок є більш детальне дослідження впливу прибутку підприємства на ефективність витрат, понесених на заробітну плату. Передбачається теоретичний аналіз та економіко-математичне моделювання рентабельності фонду заробітної плати.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гамова О.В. Методичні засади кількісної оцінки ефективності оплати праці на промисловому підприємстві / О.В. Гамова // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – № 3. – С. 125–127.
2. Долинина Т.Н. Оценка эффективности использования фонда заработной платы / Т.Н. Долинина // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2008. – № 23. – С. 98–103.
3. Мягких І.М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України / І.М. Мягких // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 9(123). – С. 208–216.
4. Ковальов В.М., Яковлева Ю.В. Мотиваційний механізм як метод управління машинобудівними підприємствами та персоналом / В.М. Ковальов, Ю.В. Яковлева // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2012. – № 2(27). – С. 210–216.
5. Черненко А.Ф. Корпоративные финансы: учебное пособие / А.Ф. Черненко, А.В. Башарина. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2012. – 216 с.
6. Григашкина С.И. Методика оценки эффективности заработной платы / С.И. Григашкина // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 322. – С. 148–152.
7. Сукач О.О. Показники ефективності витрат на оплату праці / О.О. Сукач // Науковий вісник. – 2012. – № 3(182). – С. 168–176.
8. Офіційна сторінка Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Офіційний веб-сайт річної звітності емітентів (інформаційна база по підприємству «Одескабель») [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://smida.gov.ua>.

УДК 338.242:65.012

Сумець О.М.

*кандидат технічних наук,
доцент кафедри транспортних технологій і логістики
Харківського національного технічного університету
сільського господарства імені Петра Василенка*

**СИСТЕМА ОЦІННИХ ПОКАЗНИКІВ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ
ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Стаття присвячена проблематиці оцінки результативності логістичної діяльності виробничих підприємств. Наведено визначення категорії «результативність логістичної діяльності». Запропонована система показників для оцінки результативності логістичної діяльності виробничих підприємств. Система в себе включає часткові, узагальнюючі й загальні показники оцінки результативності логістичної діяльності підприємства.

Ключові слова: підприємство, логістична діяльність, результативність, оцінка, показники.

Сумець А.М. СИСТЕМА ОЦЕНОЧНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Статья посвящена проблематике оценки результативности логистической деятельности производственных предприятий. Приведено определение категории «результативность логистической деятельности». Предложена система показателей для оценки результативности логистической деятельности производственных предприятий. Система в себя включает частичные, обобщенные и общий показатели оценки результативности логистической деятельности предприятия.

Ключевые слова: предприятие, логистическая деятельность, результативность, оценка, показатели.

Sumets A.M. EVALUATION SYSTEM EFFECTIVENESS INDICATORS LOGISTIC ACTIVITIES ENTERPRISES

The article deals issues logistics effectiveness evaluation of the productive enterprises. The definition of the category of «effectiveness of logistics activities». The system of indicators to assess effectiveness logistic activities of industrial enterprises. The system includes a partial, generalized and common indicators to assess the impact of the logistics enterprise.

Keywords: enterprise, logistic activities, effectiveness, evaluation, indicators.

Постановка проблеми. Під результативністю логістичної діяльності (РЛД) підприємства слід розуміти спроможність його логістичної системи (ЛС) досягти установлених зовнішніх цілей, націленість на те, щоб всі її організаційні рішення і дії відповідали критеріям, які встановлені зовнішнім середовищем. У відповідності до цього, основним положенням розробки методики оцінки РЛД підприємства повинно бути те, що остання відображає відношення отриманого результату від здійснення ЛД до поставленої логістичної мети, тобто до мети логістичної діяльності конкретного підприємства. Іншими словами, РЛД повинна оцінюватись системою показників, що базуються на загальноприйнятих основних правилах логістики (логістичного міксу). А тому такі правила повинні бути покладені в основу формування системи оцінних показників (СОП) РЛД підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання оцінки РЛД підприємств розглянуто в роботах

багатьох вітчизняних і закордонних учених: В. Гудкова [4], Д. Кочубей [1], М. Кристофера [2], Л. Міротіна і Й. Ташбаєва [5], С. Осипенко [3], О. Посилкіної [6], Г. Руденко [7], Р. Сагайдак-Нікітюк [8], А. Семеновка і В. Сергєєва [9], Н. Чернописької [12] й ін.

Сутність концепцій науковців щодо переліку оцінних показників РЛД і функціонування логістичної системи, що викладені у відповідних публікаціях, можна розділити на три групи. Першу групу об'єднують ті точку зору, де автори наводять неупорядкований (довільний) перелік як часткових, так і узагальнюючих показників логістичної діяльності, не акцентуючи увагу на їх сутність й складність [3; 7]. У другій групі для розробки узагальнюючого й інтегрального показників оцінки РЛД пропонується, використовуючи метод індукції, побудувати один чи декілька показників оцінки РЛД із сукупності часткових показників [9; 12].