

С. С. Нісфоян,
аспірант кафедри економіки та організації виробництва,
Кіровоградський національний технічний університет

ВИЗНАЧЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ ТА КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Визначено тенденції управління витратами на персонал на промислових підприємствах України та Кіровоградської області шляхом визначення доцільності поєднання показників, що характеризують інтенсивність зміни попиту та пропозиції робочої сили та їх співвідношення, розрахунку співвідношення динаміки вивільнення працівників за категоріями робочих місць з динамікою попиту на робочу силу, дослідження ситуації з “ножицями” еластичного попиту підприємств на свою продукцію та нееластичного власного попиту на робочу силу, загального аналізу структури витрат підприємств на персонал.

The tendencies of management expenditure on staff at the industrial enterprises of Ukraine and Kirovograd region by determining the appropriate combination of parameters that characterize the intensity changes in demand and supply of labor and their correlation value calculation dynamics dismissed employees by category of jobs with the dynamics of labor demand, the study situation with “scissors” elastic demand enterprises on their own products and inelastic demand for labor, the general analysis of the structure of expenses for staff.

Ключові слова: витрати на персонал, попит та пропозиція, оплата праці, структура витрат на персонал, промисловість, машинобудівні підприємства.

Key words: personnel costs, demand and supply, wages, expenditure on staff, industry, machine-building enterprises.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Важливою умовою забезпечення соціально-економічного розвитку країни є підвищення ефективності функціонування машинобудівних підприємств, найважливішим і невичерпним ресурсом яких є персонал. Враховуючи тенденції останніх років щодо збільшення частки витрат на персонал у загальних витратах, управління витратами на персонал перетворюється в один зі стратегічних аспектів ефективного функціонування підприємства, а формування збалансованої політики витрат на персонал є пріоритетним завданням вітчизняних керівників. Зазначене вище зумовлює актуальність та своєчасність даного дослідження.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Вагомий внесок у розвиток теоретичних основ управління витратами на персонал зробили такі вітчизняні вчені, як Л. Балабанова, Н. Верхоглядова, Н. Гавкалова, О. Захарова, А. Колот, Т. Костишина та ін. Проте, попри значну кількість досліджень, питання управління витратами на персонал на машинобудівних підприємствах України потребують подальшого розвитку.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Вказані вище проблеми зумовлюють мету даної

Таблиця 1. Характеристики динаміки показників руху робочої сили по Україні та по Кіровоградській області [1; 2]

Період	Коефіцієнт обороту робочої сили по прийому, у % до середньооблікової кількості штатних працівників		Коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню, у % до середньооблікової кількості штатних працівників		Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, вакантну посаду, на кінець року, осіб	
	Україна	Кіровоградська область	Україна	Кіровоградська область	Україна	Кіровоградська область
2002	23,7	23,5	27,7	28,1	9	11
2003	25,3	24,7	29,5	31,6	7	11
2004	27,1	29,6	28,8	33,3	6	9
2005	27,4	27,8	29,2	31,8	5	8
2006	28,2	28,9	29,9	31,9	5	8
2007	29,7	28,6	30,7	31,1	4	6
2008	28,3	28,1	32,8	32,4	10	25
2009	22,5	23,3	28,7	27,8	8	31
2010	25,3	25,4	28,1	27,2	9	31
2011	28,6	32,7	30,9	34,0	8	25

Таблиця 2. Характеристика динаміки структури операційних витрат з реалізованої продукції (робіт, послуг) за видами економічної діяльності по Україні [2]

Період	Промисловість		Переробка промисловості		Машинобудування	
	млн грн.	%	млн грн.	%	млн грн.	%
2006	520474,8	100	380453,4	100	66908,4	100
2007	671923,8	129,1	493457,3	129,7	92262,3	137,9
2008	860512,7	165,3	628379,4	165,2	117164,6	175,1
2009	786725,8	151,2	540087,5	142,0	80087,3	119,7
2010	1022768,9	196,5	705981,1	185,6	105946,5	158,3
2011	1262526,3	248,3	-	209,5	-	197,2

статті, що полягає в обґрунтування необхідності встановлення тенденцій формування політики витрат на персонал підприємств. Об'єктом є управління витратами на персонал.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Базовою умовою формування політики витрат на робочу силу є першочергове визначення співвідношення його попиту й пропозиції. На думку автора, навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця відбиває відносну характеристику зміни абсолютних за розміром величин. Тому доцільно поєднувати зазначені вище тенденції з показниками, що характеризують інтенсивність зміни попиту та пропозиції робочої сили. До складу таких показників відносяться показники обороту робочої сили по прийому та вибуттю й показник плинності кадрів (табл. 1).

Аналіз табл. 1 показує, що як по Україні, так й по Кіровоградській області коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню, у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників за своїм розміром є вищим за відповідний показник по прийому. Але, за весь період дослідження показник обороту робочої сили по прийому в Україні має однозначно вищу швидкість зміни, ніж показник обороту робочої сили по звільненню. Якщо у 2003 році зазначене випередження склало 1,003 рази, то у 2011—1,083 рази. За умов, що по Кіровоградській області динаміка руху працівників як по прийнятих, так й звільнених має приблизно однакове значення й варіює в межах 1,6—1,9% (авторські розрахунки), то швидкість зміни відповідних показників обороту робочої сили однозначно є випереджаючою, як й по Україні, тільки в останні роки. Тобто, при вищій в його

розмірності зміні числа вивільнених до числа прийнятих, швидкість зміни цих показників відбиває позитивні тенденції щодо загального співвідношення попиту та пропозиції на робочу силу.

За останні два роки в абсолютному виразі намітилась тенденція до зниження чисельності звільнених працівників по Україні за видами економічної діяльності, що у

відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників складає всього 0,6% [2]. Схожі тенденції спостерігаються як по промисловості, так й по переробній промисловості та машинобудуванню. Але питома вага звільнень за рахунок плинності кадрів за зазначеними вище видами економічної діяльності має тенденцію до зростання, причому якщо по Україні

відсоток зростання склав 4,6%, по промисловості — 16,4%, по переробній промисловості — 10,9%, то в машинобудуванні — 16,8%. Відповідна ситуація підтверджується й часткою звільнених за рахунок плинності кадрів по відповідності до середньооблікової кількості штатних працівників, де відсоток збільшення за видами економічної діяльності варіює в межах до 1%. По Кіровоградській області при майже незмінній величині попиту на робочу силу за останні 2 роки частка звільнених по причині плинності кадрів має діапазон 85,5—89,5%.

Співвідношення динаміки вивільнення працівників за категоріями робочих місць з динамікою попиту на робочу силу дає змогу стверджувати, що за останні 2 роки по Україні зменшено кількість вільних робочих місць на 25% при збільшенні попиту на робочі місця на 10,7%, тоді як посад службовців вивільнено на 30% більше, при зниженні попиту на ці посади майже на 11% [2].

Аналіз динаміки навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця за професійними групами показав, що по Україні за період з 2002 по 2011 роки зазначений показник не змінився по групі професіоналів, скоротився на 30% по групі фахівців, має незначну тенденцію до підвищення (0,33%) по групі кваліфікованих робітників з інструментом, та збільшився в 1,7 рази для робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин.

Аналіз показав, що показник середньої заробітної плати штатних працівників машинобудування лише на кінець 2010 р. випереджав відповідні значення по

переробній промисловості й був вище чим по Україні. Середня заробітна плата за оплачену годину в 2009 році по машинобудуванні була на рівні України й переробної промисловості, а по Кіровоградській області саме нижчою зі всіх порівняльних значень. За 2010 рік зазначений показник зрівнявся з рівнем переробної промисловості, але по області він був нижчий за переробну промисловість та Україну.

Відносно відпрацьованого часу в середньому штатним працівником за визначений період має місце найменшого значення в машинобудуванні у відповідності до розглянутих порівняльних характеристик, при приблизній їх однаковості в області та Україні. Але темпи зміни зазначеного показника в машинобудуванні є найвищими серед всіх порівнянь за видами економічної діяльності й неоднозначно нижчими по Кіровоградській області, чим по Україні. Тобто, в машинобудуванні при наявності нижчого рівня оплати праці й кількості відпрацьованого часу, швидкість зміни відповідних показників є вищою за розглянуті види економічної діяльності.

Таким чином, виходячи з того що рівень середньої заробітної плати штатних працівників й середньої заробітної плати за оплачену годину в області є нижчим, ніж по Україні, а в машинобудуванні — найнижчим серед розглянутих видів діяльності, слід звернути увагу на те, як витрати на заробітну плату по області забезпечують задоволення потреб робітників у результаті своєї праці.

Виходячи з того, що швидкість зміни потреби підприємств у робітниках у відповідності до кількості незайнятих громадян за визначений період, має місце більш значний розмах коливань (до 80%) випередження зазначеного показника порівняно з 2009 р. (до 68%), а швидкість зміни середньої заробітної плати штатних працівників у машинобудуванні за зазначений період була вищою, ніж у переробній промисловості, так й взагалі в промисловості й Україні, що підтверджує зростання потреби в працівниках в машинобудуванні та підвищення їх рівня оплати праці.

Найважливішим соціальним індикатором, що характеризує дохід працівника й водночас виступає однією із складових загальних витрат підприємства, є показник витрати на робочу силу. Можливість підприємствам не потрапити в “ножиці” еластичного попиту на свою продукцію та нееластичного власного попиту на ті чи інші виробничі ресурси дає аналіз операційних витрат по економічним елементам (табл. 2).

Швидкість зміни обсягу операційних витрат по промисловості взагалі має випереджаючу тенденцію

Таблиця 3. Характеристика динаміки показників за 2006—2011 роки, % [2]

Вид економічної діяльності	Обсяг операційних витрат з реалізованої продукції	у тому числі		Обсяг реалізованої продукції	Потреба в працівниках	Працевлаштувано працівників
		витрати на оплату праці	витрати на соціальний захист			
Промисловість	242,6	210,6	216,1	203,1	29,7	68,5
Переробна промисловість	185,6	160,8	162,2	173,3	31,2	65,3
Машинобудування	158,3	167,6	164,3	174,7	42,5	53,7

Таблиця 4. Значення показника подібності структур [1; 2]

Показник	Україна—Кіровоградська область	Україна—промисловість	Промисловість—переробна промисловість	Переробна промисловість—машинобудування
Середньомісячні витрати підприємств на робочу силу в розрахунку на одного штатного працівника	0,963	0,978	0,987	0,983
Середньомісячні витрати на пряму оплату праці штатного працівника	0,981	0,984	0,982	0,977
Середньомісячні витрати на премії та нерегулярні виплати штатному працівнику	0,998	0,965	0,967	0,860
Середньомісячні витрати на одного штатного працівника	0,959	0,973	0,958	0,979

порівняно з переробною промисловістю, тоді як порівняльна оцінка ситуації в машинобудуванні з переробною промисловістю свідчить про неоднозначність зазначених тенденцій. За 2007—2008 роки швидкість зміни операційних витрат із реалізованої продукції в машинобудуванні була вище, ніж у переробній промисловості в 1,014 рази, тоді як починаючи з 2009 року, спостерігається зворотна ситуація й швидкість зміни розглянутого показника в переробній промисловості випереджає показник по машинобудуванню в 1,2—1,17 рази відповідно за період.

Аналіз структури операційних витрат із реалізованої продукції показав, що в цілому по промисловості питома вага витрати на оплату праці має неоднозначну за роками тенденцію до зниження, що варіює в межах від 9,4% до 8,1% й у середньому за визначений період майже у 2,73 рази більше питомої ваги відрахувань на соціальний захист робітників. Схожі тенденції зберігаються як по переробній промисловості, так й в машинобудуванні.

Але слід зазначити, що частка операційних витрат у переробній промисловості порівняно до промисловості взагалі має неоднозначну тенденцію до зниження й коливається в межах від 73,4% до 68,7%, тоді як частка операційних витрат машинобудування в переробній промисловості за визначений період при неоднозначній тенденції до зниження коливається в межах від 18,7% у 2007 році до 14,8% у 2009 році.

Ситуацію з “ножицями” еластичного попиту підприємств на свою продукцію та нееластичного власного попиту на трудові ресурси відбиває наступна інформація (табл. 3).

Аналіз табл. 4 свідчить, що темп зростання операційних витрат у промисловості у 1,307 рази випереджає відповідний показник по переробній промисловості, а останній — у 1,172 рази перевищує визначене значення в машинобудуванні. Причому, темп зростання витрат на

оплату праці в машинобудуванні вищий ніж в переробній промисловості в 1,04 рази, а на соціальний захист — у 1,013 рази відповідно. Але при абсолютному зростанні обсягу реалізованої продукції потреба в працівниках знижується. Це може свідчити як про підвищення рівня технічного озброєння виробництва, підвищення продуктивності праці найманих робітників, так й про структурну неузгодженість у навантаженні незайнятого населення на вакантні посади за зазначеними видами діяльності.

Сучасний інформаційний масив щодо витрат на робочу силу формується на основі спеціальних вибірових обстежень, які в Україні проводяться з 1997 року. Загальний аналіз структури витрат підприємств на робочу силу за 2006—2011 роки дає змогу стверджувати, що за визначений період даний показник майже не змінився (з 5,1% до 5,3%), при незначному зниженні премій та регулярних витрат на 0,2% та незначному збільшенні на 0,1% доплат за невідпрацьований час.

З метою аналізу потоків інформації та виявлення структурних складових, що дозволяють оцінити зв'язки між елементами системи, а також встановлення співвідношення галузевих і територіальних витрат на робочу силу визначимо набір показників, що складе інформаційну базу дослідження у відповідності до "Інструкції по визначенню вартості робочої сили" № 131 від 25.05.1997 р.:

- середньомісячні витрати підприємств на робочу силу в розрахунку на одного штатного працівника;
- середньомісячні витрати на пряму оплату праці штатного працівника;
- середньомісячні витрат на премії та нерегулярні виплати штатному працівнику;
- середньомісячні витрати на одного штатного працівника.

Вибір зазначених показників обумовлено тим, що середня величина є узагальнюючою характеристикою сукупності одиниць за якісно однорідною ознакою, а структурний аналіз дозволить оцінити збалансованість її окремих складових.

Проведений порівняльний аналіз часток витрат на робочу силу за зазначеними вище показниками по видах економічної діяльності та в територіальному розрізі наведений в табл. 4.

Аналіз табл. 4. показав, що за всіма зазначеними показниками у відповідності до територіальних заохочень та за видами економічної діяльності їх структури мають високий рівень схожості. Але порівняння структури в Україні та Кіровоградській області свідчить, що найвищий коефіцієнт їх подібності досягається за показником "середньомісячні витрати на премії та нерегулярні виплати штатному працівнику" (0,998), а найнижчий — "середньомісячні витрати на одного штатного працівника". Порівняння структур за видами економічної діяльності свідчить, що за показником середньомісячні витрати підприємств на робочу силу в розрахунку на одного штатного працівника як в промисловості, так і в переробній промисловості й машинобудуванні визначено найвищий рівень схожості (0,987 та 0,983). Слід відмітити, що при врахуванні варіації всіх показників за зазначеними

вище порівняльними групами найбільший їх розмах має структура переробної промисловості й машинобудування — 12,3%, а найменший — структури по країні й промисловості — 1,9%.

Структурний аналіз показав, що при здійсненні порівняльних оцінок за визначеними вище групами по Кіровоградській області має місце найвищий рівень як витрат на оплату праці за тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, так й витрат на надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів при найменшій частці премій та винагород систематичного характеру. Враховуючи подібність зазначених вище структур за видами економічної діяльності можна висунути гіпотезу щодо незначної частки останніх виплат в машинобудуванні області. Серед структурних елементів ФОП, незначну але постійну тенденцію до зниження мають заохочувальні та компенсаційні виплати, що підтверджує гіпотезу про недостатність стимулюючого фактору у визначенні витрат на робочу силу.

Формування витрат на персонал традиційно складається з витрат на їх утримання та розвиток. Серед показників, що складають основу порівняльних оцінок є кількість працівників, котрі навчено новим професіям та підвищили кваліфікацію. Аналіз зазначених показників за видами економічної діяльності показав, що за 2009—2011 роки найвищі темпи зростання має підвищення кваліфікації в промисловості та переробній промисловості — 113,5% та 112,5% відповідно. Тоді як в Кіровоградській області більше уваги приділяють навчанню новим професіям, ніж підвищенню кваліфікації. Тобто, виходячи з подібності зазначених структур, слід визначити що по Кіровоградській області, враховуючи існуючий стан розвитку машинобудівних підприємств, є нагальна необхідність збільшення витрат на підвищення кваліфікації працівників.

ВИСНОВОК

Таким чином, врахування структурних зрушень, що мають місце в формуванні витрат на персонал через їх перерозподіл й стимулювання персоналу за умов використання показника не прибутку, а валової доданої вартості, дасть змогу досягти більшого ефекту при управлінні витратами на персонал на відміну від існуючих.

Література:

1. Головне управління статистики у Кіровоградській області [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.kirstat.kr.ua/>
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Стаття надійшла до редакції 26.11.2012 р.