

# ПОНЯТТЯ ЕЛАСТИЧНОСТІ В КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМ ВИВІЛЬНЕННЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

© 2014 СОТНИКОВА Ю. В.

УДК 331.05.005

## Сотнікова Ю. В. Поняття еластичності в контексті проблем вивільнення найманих працівників

У статті запропоновано визначити вплив зовнішніх і внутрішніх факторів, які впливають на діяльність підприємств, а отже, і вивільнення працівників, за допомогою поняття еластичності. Основними внутрішніми факторами, за якими було розраховано еластичність вивільнення, є: розмір середньомісячної заробітної плати, підвищення кваліфікації працівників, а також використання фонду робочого часу на підприємствах різних видів економічної діяльності. Серед зовнішніх факторів було виділено навантаження на вільне робоче місце, кількість зайнятих працівників на підприємствах різних видів економічної діяльності. У ході проведеного аналізу виявлено, що в сільському господарстві, промисловості, будівництві, торгівлі та діяльності транспорту та зв'язку вивільнення працівників може бути замінено на альтернативу – скорочення заробітної плати працівників шляхом скорочення розміру премій, доплат, надбавок та інше. Також визначено, що покращення професійно-кваліфікаційних характеристик працівників дозволяє уникнути їх вивільнення. У таких галузях, як будівництво, торгівля, фінансова діяльність, державне управління збільшення кількості працівників, що претендують на вільне робоче місце, впливає на вивільнення працівників, тобто значна конкуренція на ринку праці дає змогу роботодавцю бути менш відповідальним під час реалізації процедури вивільнення.

**Ключові слова:** еластичність, вивільнення працівників, фонд робочого часу, навантаження на вільне робоче місце, підвищення кваліфікації.

**Рис.:** 2. **Табл.:** 5. **Бібл.:** 8.

**Сотнікова Юлія Володимирівна** – кандидат економічних наук, викладач, кафедра управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** Osadchaya\_Ulya@mail.ru

УДК 331.05.005

UDC 331.05.005

## Сотнікова Ю. В. Понятие эластичности в контексте проблем высвобождения наемных работников

В статье предложено определять влияние внешних и внутренних факторов, оказывающих воздействие на деятельность предприятий, а следовательно, и высвобождение работников, с помощью понятия эластичности. Основными внутренними факторами, по которым была рассчитана эластичность высвобождения, являются: размер среднемесячной заработной платы, повышение квалификации работников, а также использование фонда рабочего времени на предприятиях различных видов экономической деятельности. Среди внешних факторов была выделена нагрузка на свободное рабочее место, количество занятых работников на предприятиях различных видов экономической деятельности. В ходе проведенного анализа выявлено, что в сельском хозяйстве, промышленности, строительстве, торговле и деятельности транспорта и связи высвобождение работников может быть заменено на альтернативу – сокращение заработной платы работников путем сокращения размера премий, доплат, надбавок. Также определено, что улучшение профессионально-квалификационных характеристик работников позволяет избежать высвобождения. В таких отраслях, как строительство, торговля, финансовая деятельность, государственное управление увеличение количества работников, претендующих на свободное рабочее место, влияет на высвобождение работников, то есть значительная конкуренция на рынке труда позволяет работодателю быть менее ответственным при реализации процедуры высвобождения.

**Ключевые слова:** эластичность, высвобождение работников, фонд рабочего времени, нагрузка на свободное рабочее место, повышение квалификации.

**Рис.:** 2. **Табл.:** 5. **Библ.:** 8.

**Сотнікова Юлія Владимировна** – кандидат экономических наук, преподаватель, кафедра управления персоналом и экономики труда, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**E-mail:** Osadchaya\_Ulya@mail.ru

## Sotnikova Yuliia V. Concept of Flexibility in the Context of Problems of Employees' Dismissal

The paper proposed to determine the influence of external and internal factors that impact business operations, and hence the dismissal of workers, using the concept of flexibility. The main internal factors, based on which the flexibility dismissal was calculated: the average monthly salary, training of employees, and the use of working time fund in enterprises of various economic activities. Among the external factors the working load for one free workplace was singled out, the number of employed workers in enterprises of various economic activities. In the course of the analysis it was revealed that in agriculture, industry, construction, trade, transport and communication activities the layoffs of workers can be replaced by an alternative – a reduction in the wages of workers by reducing the size of bonuses, co-payments, allowances. Also it was determined that the improvement of vocational qualifications of workers can help to avoid dismissal. In industries such as construction, trade, financial services, government increase the number of workers applying for free workplace, affect the dismissal of employees, there is considerable competition in the labor market allows an employer to be less responsible in the implementation procedure of dismissal.

**Key words:** flexibility, layoffs of workers, working time fund, free working load workplace training.

**Pic.:** 2. **Tabl.:** 5. **Bibl.:** 8.

**Sotnikova Yuliia V.** – Candidate of Sciences (Economics), Lecturer, Department of Personnel Management and Labour Economics, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

**E-mail:** Osadchaya\_Ulya@mail.ru

У період економічної нестабільності та спаду вивільнення працівників стає чи не єдиним інструментом скорочення витрат і боротьби з кризовою ситуацією. Дослідження досвідів вивільнення з метою скорочення витрат дозволяє зробити висновок про те, що деякі підприємства розглядають його як елемент загальної стратегії управління працівниками, в такому випадку вивільнення

розглядається як тимчасовий захід, а також реалізація вивільнення як реактивного заходу на кризу. У такому випадку набувають розповсюдження всебічні скорочення кожного відділу, що є найменш ефективними стратегіями вивільнення. Такі скорочення забезпечують стандартизацію самого процесу вивільнення працівників, але не розглядають стратегічне значення різних відділів у загальній

ефективності діяльності підприємств, а також не враховують рівень кваліфікації вивільнюваних працівників. Наприклад, якщо один відділ складається з працівників з високим рівнем кваліфікації, а інший з більш низьким, то в такому випадку стратегія однакового процентного скорочення даних відділів є недоцільною. Журнал Economist описав цю проблему як «Snip, Snip, Oops!» [1, с. 59 – 60].

Одним із ефективних способів скорочення є визначення стратегічного значення кожного окремого підрозділу і працівника для діяльності підприємства. У рамках такого скорочення підприємства повинні забезпечити збереження ключових працівників – тобто тих, хто в найближчі роки забезпечить реалізацію бізнес-стратегії з урахуванням особливостей зовнішнього середовища та внутрішніх наявних ресурсів.

Вивільнення працівників реалізується в рамках інституційних та ресурсних обмежень. Аналіз вітчизняних і закордонних джерел дозволив виявити основні внутрішні фактори, що впливають на кількість вивільнених працівників, серед яких можна виділити:

- ✦ *фінансові* (розмір заробітної плати працівників, результат економічної діяльності підприємств і інше);
- ✦ *організаційні* (використання фонду робочого часу працівниками, продуктивність праці);
- ✦ *нормативно-правові* (внутрішні документи підприємства, в яких позначені засади вивільнення працівників на підприємстві, наприклад, колективний договір);
- ✦ *інформаційні* (наявність каналу обміну інформацією на всіх рівнях ієрархії);
- ✦ *кадрові* (професійно-кваліфікаційні характеристики працівників, відповідність знань, умінь та навичок особливостям виробництва);
- ✦ *обмеження соціально-психологічного характеру* (вплив вивільнення на морально-психологічний стан у колективі, можливість виникнення синдрому того, що вижив).

До основних зовнішніх факторів належать кількість зайнятих працівників, навантаження незайнятих трудовою діяльністю на вільне робоче місце.

Для того, щоб визначити, як зміна певного з перелічених факторів позначається на вивільненні працівників, пропонується скористатись поняттям еластичності [2, 3]. Кожний з факторів, як зовнішніх, так і внутрішніх, різною мірою впливає на динаміку вивільнення. Кількісну оцінку функцій реакції на зміну характеризує коефіцієнт еластичності, який визначає чуттєвість кількості вивільнених працівників до зміни певного фактора (внутрішнього або зовнішнього по відношенню до діяльності підприємства) [4].

Пропонується виділити основні види еластичності вивільнення працівників в залежності від того фактору, який здійснює вплив на вивільнення (рис. 1). На рис. 2 представлено загальну формулу розрахунку для всіх видів еластичності вивільнення.

Визначення еластичності вивільнення найманих працівників дозволить підприємствам промислово-розвинених регіонів України визначати фактори, що здійснюють безпосередній вплив на процес вивільнення, а також визначати його кількісне значення. При цьому чим більш високим є коефіцієнт еластичності, тим більш впливовим є зовнішній або внутрішній (по відношенню до діяльності

підприємства) фактор на зміну рівня вивільнення працівників з підприємств, установ та організацій.

Розрахунок еластичності вивільнення по заробітній платі, використанні фонду робочого часу, підвищенні кваліфікації працівників, кількості зайнятих і навантажених на вільне робоче місце за видами економічної діяльності представлені нижче (табл. 1 – табл. 5). Вибір факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, за якими проведено розрахунок еластичності вивільнення, відбувся, по-перше, на основі робіт вітчизняних і закордонних авторів, які досліджували проблему вивільнення [5, 6, 7], та, по-друге, виходячи з наявної статистичної інформації щодо вивільнених працівників за різними видами економічної діяльності вітчизняних підприємств [8].

За результатами проведених розрахунків можна зробити такі висновки:

- ✦ підвищення розміру заробітної плати в таких галузях, як сільське господарство, промисловість, будівництво, торгівля та діяльність транспорту та зв'язку, призводить до збільшення кількості вивільнених працівників. Така тенденція спостерігається при одночасному зростанні в певний період як кількості вивільнених працівників, так і розміру заробітної плати в галузі. Якщо ж у галузі відбувається підвищення заробітної плати при зменшенні рівня вивільнення з підприємств, то вивільнення є нееластичним по відношенню до заробітної плати;
- ✦ збільшення кількості працівників, які підвищили кваліфікацію, не має суттєвого впливу на зміну кількості вивільнених працівників. Однак можна виявити таку тенденцію: збільшення кількості працівників, які підвищили кваліфікацію в сільському господарстві, торгівлі та державному управлінні, має зв'язок зі зменшенням кількості вивільнених працівників. Та зменшення рівня підвищення кваліфікації серед працівників не тягне за собою підвищення рівня вивільнення з підприємств;
- ✦ отримані коефіцієнти еластичності вивільнення по використанні фонду робочого часу близькі до нуля, що свідчить про те, що зміна використання робочого часу працівниками різних галузей не впливає на кількість вивільнених працівників у цих галузях;
- ✦ збільшення кількості працівників, які претендують на вакантне робоче місце, приводить до зниження рівня вивільнення працівників. Ця тенденція може бути обумовлена тим, що негативні процеси на ринку праці зумовлюють працівників підприємств, установ працювати більш продуктивно та «триматись» за своє робоче місце;
- ✦ отримані коефіцієнти еластичності вивільнення по кількості зайнятих працівників близькі до нуля, що свідчить про те, що зміна кількості зайнятих працівників у різних галузях не здійснює вплив на кількість вивільнених працівників у цих галузях.

## ВИСНОВКИ

Вивільнення є еластичним (тобто коефіцієнт еластичності більший за одиницю) по відношенню до заробітної плати у таких галузях, як сільське господарство, промисловість, будівництво, торгівля та діяльність транспорту та зв'язку. Тобто в цих галузях вивільнення працівників

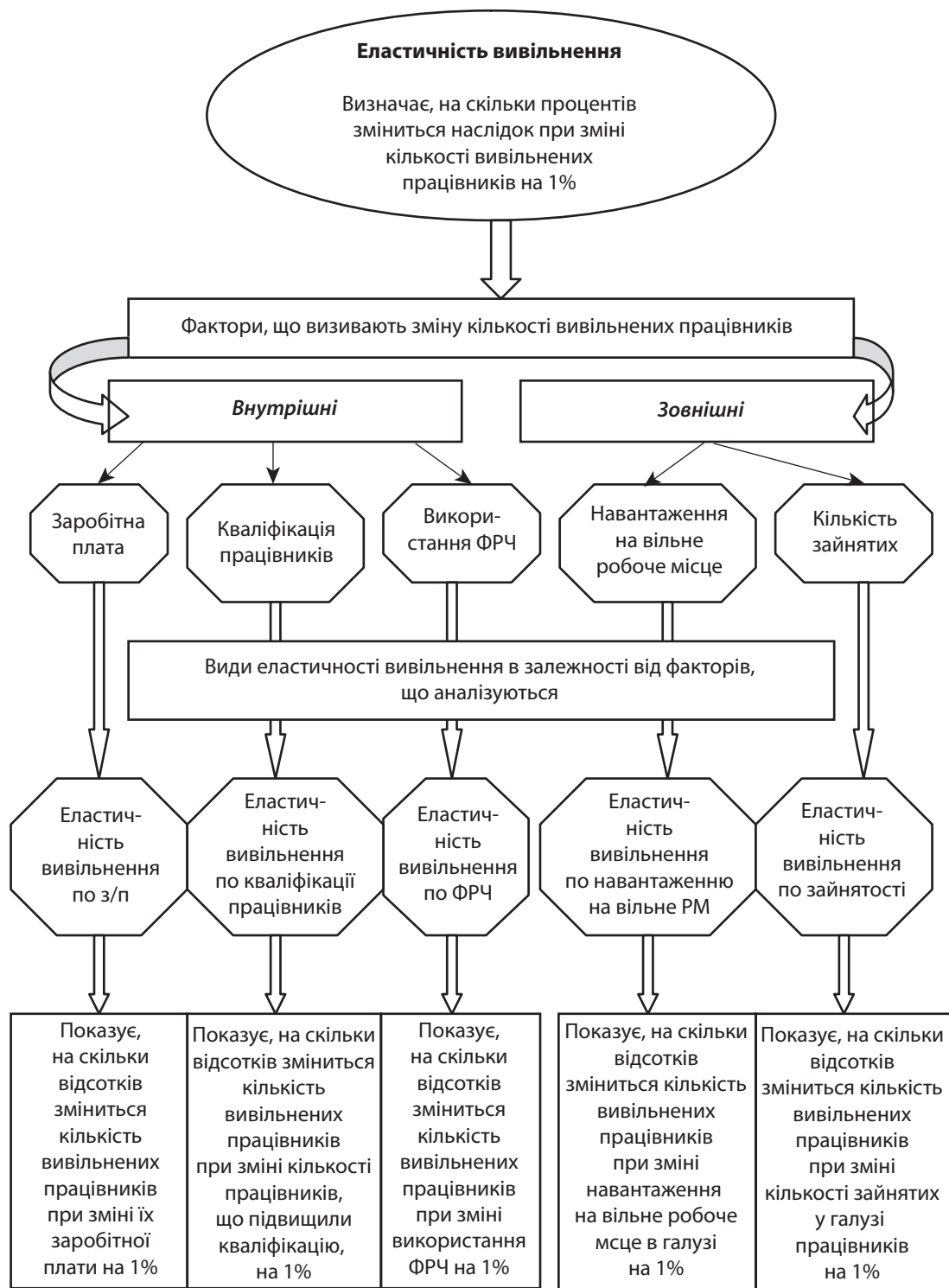


Рис. 1. Види еластичності вивільнення

з метою скорочення витрат може бути замінено на альтернативу – скорочення заробітної плати працівників шляхом скорочення розміру премій, доплат, надбавок і інше.

Також вивільнення є еластичним по відношенню до підвищення кваліфікації працівників у сільському господарстві, торгівлі та державному управлінні. Тобто покращення професійно-кваліфікаційних характеристик працівників дозволяє уникнути їх вивільнення. Вивільнення є еластичним по відношенню і до навантаження на вільне робоче місце на зовнішньому ринку праці. У таких галузях, як будівництво, торгівля, фінансова діяльність, державне

управління збільшення кількості працівників, які претендують на вільне робоче місце, впливає на вивільнення працівників. Коефіцієнт еластичності вивільнення підтвердив доцільність використання альтернативних вивільненню заходів (наприклад, зменшення заробітної плати, навчання або перепідготовка працівників). ■

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Snip, snip, oops! // The Economist. – 2001. – № 2. – Рр. 59 – 60.

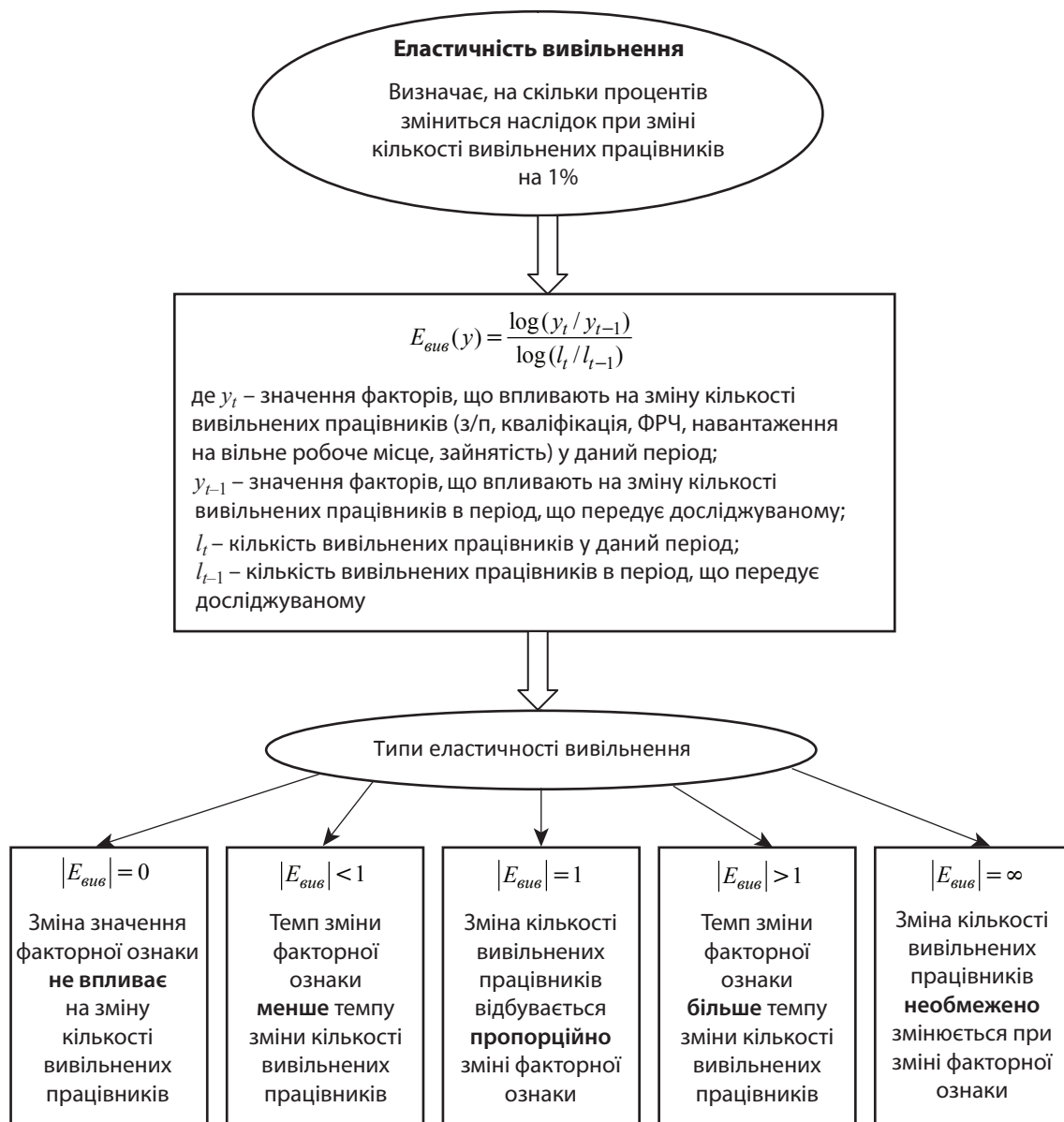


Рис. 2. Методика розрахунку еластичності вивільнення працівників

Таблиця 1

Еластичність вивільнення по заробітній платі

Вид економічної діяльності	Вивільнення				Заробітна плата				Еластичність вивільнення		
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2012	2011	2010
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Сільське господарство	6,7	4,2	5,1	3,7	1206	1430	1800	2023	-0,3	<b>1,18</b>	-0,3
2. Промисловість	83,2	27,4	29,5	25,3	2117	2580	3120	3500	-0,7	<b>2,5</b>	-0,17
3. Будівництво	11,1	5,1	5,5	3,8	1511	1754	2251	2491	-0,2	<b>3,</b>	-0,19
4. Торгівля	15,4	5,5	5,4	4,3	1565	1874	2339	2696	-0,6	<b>-12,0</b>	-0,1
5. Діяльність готелів і ресторанів	1,2	0,7	0,7	0,4	1267	1455	1777	2057	-0,2	-	-0,2
6. Діяльність транспорту та зв'язку	9,1	6,9	7,4	6,3	2409	2726	3138	3474	-0,6	<b>2,01</b>	-0,4
7. Фінансова діяльність	15,8	11,3	7	8,7	4038	4601	5340	5954	0,5	-0,3	-0,3
8. Операції з нерухомим майном	10,9	5,7	8,5	10,7	2231	2436	2935	3436	0,6	0,46	-0,1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
9. Державне управління	10,2	9,7	20,8	19,4	2513	2747	3053	3442	-1,7	0,13	-1,8
10. Освіта	3,5	2,5	4,8	4,1	1611	1889	2081	2527	-1,2	0,1	-0,4
11. Охорона здоров'я	3,4	2,6	6,9	21,2	1307	1631	1778	2201	0,1	0,08	-0,8

Таблиця 2

## Еластичність вивільнення по підвищенні кваліфікації працівників

Вид економічної діяльності	Вивільнення				Підвищення кваліфікації				Еластичність вивільнення		
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2012	2011	2010
1. Сільське господарство	6,7	4,2	5,1	3,7	5,2	5,3	6	6,1	-0,05	0,6	2,0
2. Промисловість	83,2	27,4	29,5	25,3	351,5	389,9	399,1	402,7	-0,05	0,3	-0,1
3. Будівництво	11,1	5,1	5,5	3,8	14	14,4	14,1	15,8	-0,3	-0,3	-0,03
4. Торгівля	15,4	5,5	5,4	4,3	10,6	11,7	13,5	14,6	-0,3	-7,8	-0,09
5. Діяльність готелів і ресторанів	1,2	0,7	0,7	0,4	0,9	1,4	1,2	1,1	0,1	-	-0,82
6. Діяльність транспорту та зв'язку	9,1	6,9	7,4	6,3	110,5	107,7	108,8	111,2	-0,1	0,1	0,09
7. Фінансова діяльність	15,8	11,3	7	8,7	23,3	28,5	23,4	22,7	-0,1	0,4	-0,6
8. Операції з нерухомим майном	10,9	5,7	8,5	10,7	21,6	25,5	26,8	30,1	0,5	0,1	-0,2
9. Державне управління	10,2	9,7	20,8	19,4	54,8	66,3	72	84,1	-2,2	0,1	-3,8
10. Освіта	3,5	2,5	4,8	4,1	156,9	162	177,7	181,8	0,14	-0,14	0,53
11. Охорона здоров'я	3,4	2,6	6,9	21,2	120,8	118,8	121,8	132,3	0,02	0,07	0,06

Таблиця 3

## Еластичність вивільнення по використанні фонду робочого часу працівників

Вид економічної діяльності	Вивільнення				Використання фонду робочого часу, %				Еластичність вивільнення		
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2012	2011	2010
1. Сільське господарство	6,7	4,2	5,1	3,7	88,8	88,6	90,4	90,6	-0,006	0,10	0,004
2. Промисловість	83,2	27,4	29,5	25,3	78,2	82,5	84,5	84,7	-0,015	0,3	-0,05
3. Будівництво	11,1	5,1	5,5	3,8	71	76	82,8	83,1	-0,009	1,13	-0,09
4. Торгівля	15,4	5,5	5,4	4,3	85,8	89,1	91,4	92,3	-0,043	-1,4	-0,04
5. Діяльність готелів і ресторанів	1,2	0,7	0,7	0,4	84,4	87,7	89,5	90,4	-0,017	-	-0,07
6. Діяльність транспорту та зв'язку	9,1	6,9	7,4	6,3	82,3	85,1	86,7	86,7	-	0,26	-0,1
7. Фінансова діяльність	15,8	11,3	7	8,7	88,3	89,9	91,3	91,7	0,02	-0,03	-0,1
8. Операції з нерухомим майном	10,9	5,7	8,5	10,7	85,8	86,5	88,5	89	0,02	0,057	-0,01
9. Державне управління	10,2	9,7	20,8	19,4	86,6	87	87,4	87,7	-0,04	0,006	-0,1
10. Освіта	3,5	2,5	4,8	4,1	85,7	85,9	86,3	86,3	-	0,007	-0,006
11. Охорона здоров'я	3,4	2,6	6,9	21,2	87,6	87,8	87,9	88	0,00	0,001	-0,008

2. Лапушинская Г. К. Микроэкономика для менеджеров: концепция эластичности / Г. К. Лапушинская, Т. Ю. Баженова. – М.: Экзамен, 2003. – 253 с.

3. Аношкина Л. И. Маркетинг / Л. И. Антошкина. – Донецк: Юго-Восток, 2012. – 204 с.

4. Щаболтас Є. До питання оцінки еластичності попиту в маркетингу / Є. Щаболтас // Економіка України. – 2005. – № 3. – С. 84 – 87.

5. Высвобождение рабочей силы в условиях интенсификации производства / Под. ред. Сепалева О. К. – М.: Самиздат, 1988. – 180 с.

6. Гагарский В. Оптимизация численности персонала – один из методов сокращения издержек бизнеса / В. Гагарский // Корпоративный менеджмент. – 2007 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.cfin.ru/management/people/staff\\_reduction.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/staff_reduction.shtml)

Еластичність вивільнення по навантаженню на вільне робоче місце

Вид економічної діяльності	Вивільнення				Навантаження				Еластичність вивільнення		
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2012	2011	2010
1. Сільське господарство	6,7	4,2	5,1	3,7	6,4	5,3	5,48	5,8	-0,17	0,10	0,39
2. Промисловість	83,2	27,4	29,5	25,3	1,6	1,3	1,3	1,5	-0,47	0,81	0,22
3. Будівництво	11,1	5,1	5,5	3,8	5,3	4,07	3,5	3,2	0,24	-2,02	0,34
4. Торгівля	15,4	5,5	5,4	4,3	2,0	1,9	2,05		-	-3,58	0,04
5. Діяльність готелів і ресторанів	1,2	0,7	0,7	0,4	35,5	25,1	23,2	24,3	-0,08	-	0,64
6. Діяльність транспорту та зв'язку	9,1	6,9	7,4	6,3	1,0	1,1	1,62	1,8	-0,6	4,5	-0,3
7. Фінансова діяльність	15,8	11,3	7	8,7	0,8	1,8	1	0,8	-1,02	1,22	-2,2
8. Операції з нерухомим майном	10,9	5,7	8,5	10,7	0,3	0,5	0,5	0,62	0,19	0,38	-0,44
9. Державне управління	10,2	9,7	20,8	19,4	0,25	0,3	0,42	0,45	-0,7	0,37	-5,0
10. Освіта	3,5	2,5	4,8	4,1	2,4	2,8	2,4	2,2	0,65	-0,21	-0,4
11. Охорона здоров'я	3,4	2,6	6,9	21,2	0,3	0,4	0,5	0,65	0,16	0,12	-1,09

Таблиця 5

Еластичність вивільнення по кількості зайнятих працівників

Вид економічної діяльності	Вивільнення				Зайнятість				Еластичність вивільнення		
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2012	2011	2010
1. Сільське господарство	6,7	4,2	5,1	3,7	510,3	526,4	504,8	504,1	0,004	0,465	0,02
2. Промисловість	83,2	27,4	29,5	25,3	2846	2898	2842	2762	0,184	-0,43	0,02
3. Будівництво	11,1	5,1	5,5	3,8	342,5	355,8	323,4	296,6	0,233	-0,26	0,03
4. Торгівля	15,4	5,5	5,4	4,3	953,4	959,9	950,1	1008,9	-0,26	-0,06	-0,07
5. Діяльність готелів і ресторанів	1,2	0,7	0,7	0,4	106,7	108,4	103,7	105,9	-0,03	-	-0,03
6. Діяльність транспорту та зв'язку	9,1	6,9	7,4	6,3	930,5	958,7	936,5	938,5	-0,01	-0,1	-0,004
7. Фінансова діяльність	15,8	11,3	7	8,7	320,3	299,8	310	307,7	-0,03	-0,1	0,16
8. Операції з нерухомим майном	10,9	5,7	8,5	10,7	706,9	697,5	702,1	699,6	-0,01	0,073	-0,005
9. Державне управління	10,2	9,7	20,8	19,4	653,4	681,8	633,3	641,6	-0,18	-0,19	-2,5
10. Освіта	3,5	2,5	4,8	4,1	1698	1726	1719	1730	-0,03	-0,00	0,017
11. Охорона здоров'я	3,4	2,6	6,9	21,2	1348	1334	1315	1284	-0,02	-0,01	0,018

7. Caves R. E. Fat: The Displacement of Nonproduction Workers from U.S. Manufacturing Industries / R. E. Caves, M. B. Krepps // Brookings Papers on Economic Activity. Microeconomics. – 1993. – №.2. – P. 227 – 288.

8. Праця України / Держкомстат України. – К.: Держаналітиформ, 2012. – 343 с.

#### REFERENCES

Antoshkina, L. I. *Marketing* [Marketing]. Donetsk: Yugo-Vostok, 2012.

Caves, R. E., and Krepps, M. B. "Fat: The Displacement of Nonproduction Workers from U. S. Manufacturing Industries". *Brookings Papers on Economic Activity*, no. 2 (1993): 227-288.

Gagarskiy, V. "Optimizatsiia chislennosti personala – odin iz metodov sokrashcheniia izderzhkek biznesa" [Headcount optimization

tion - one of the ways to reduce business costs]. [http://www.cfin.ru/management/people/staff\\_reduction.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/staff_reduction.shtml)

Lapushinskaia, G. K., and Bazhenova, T. Yu. *Mikroekonomika dlia menedzherov: kontseptsiiia elastichnosti* [Microeconomics for managers: the concept of elasticity]. Moscow: Ekzamen, 2003.

*Pratsia Ukrainy* [Labor Ukraine]. Kyiv: Derzhanalitinform, 2012.

"Snip, snip, oops!". *The Economist*, no. 2 (2001): 59-60.

Shchabol'tas, I.E. "Do pytannia otsinky elastychnosti popytu v marketynhu" [On the issue of demand elasticity estimates in marketing]. *Ekonomika Ukrainy*, no. 3 (2005): 84-87.

*Vysvobozhdenie rabochey sily v usloviakh intensifikatsii proizvodstva* [The release of the labor force in the intensification of production]. Moscow: Samizdat, 1988.