

# ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТА WORKING EFFICIENCY AND ITS PAYMENT



**В'ячеслав КЛОЧАН,**  
кандидат економічних наук,  
Миколаївський державний  
аграрний університет

**Vyacheslav KLOCHAN,**  
PhD Economics,  
Mykolayiv State  
Agrarian University

**Ніна КОСТАНЕВИЧ,**  
кандидат економічних наук,  
Миколаївський державний  
аграрний університет

**Nina KOSTANEVYCH,**  
PhD Economics,  
Mykolayiv State  
Agrarian University



Мотивація праці персоналу є основним чинником зростання продуктивності праці, що сприяє зростанню обсягів виробництва та реалізації, підвищенню ефективності господарювання. Але практика доводить, що більшість підприємств не має мотивації праці. Підвищення оплати праці відбувається в основному за рахунок законодавчого зростання рівня мінімальної заробітної плати.

Проблемам ефективності використання трудових ресурсів та мотивації праці присвячені роботи багатьох учених. Однак зв'язок оплати праці та її продуктивності на рівні регіонів у сучасних умовах потребує додаткового вивчення й аналізу.

У статті зроблено порівняльний аналіз продуктивності праці та її оплати, а також кореляційний аналіз впливу оплати праці на її продуктивність на фактичних даних останніх років одного з господарств Миколаївської області.

Розвиток кожного підприємства пов'язаний з розвитком його персоналу. Мотивація праці є невід'ємною складовою менеджменту, що покликана сприяти підвищенню ефективності сільськогосподарського виробництва. Під мотиваційним механізмом розуміють економічні й соціальні відносини між адміністрацією та працівниками, що передбачає підвищення добробуту

й морального задоволення працівників та ефективність господарювання. Хоча роботодавець і працівники мають дві протилежні позиції відносно мотивації праці. Якщо роботодавці прагнуть скоротити витрати підприємства, у тому числі на оплату праці, то працівники бажають отримати якомога вищу заробітну плату, оскільки заробітна плата відіграє провідну роль у доходах сім'ї. Мотивація праці полягає в стимулюванні поведінки працівників, що спонукає їх до збільшення своїх доходів. Але інтеграція інтересів роботодавців і працівників можлива лише за умов наявності зв'язку між витратами на оплату праці та її продуктивності. Причому темпи зростання доходів підприємства та продуктивності праці повинні перевищувати темпи збільшення витрат на оплату праці. Для визначення цієї закономірності розглянемо дані щодо продуктивності праці та її оплати на матеріалах державного підприємства дослідного господарства «Зорі над Бугом» Миколаївського інституту агропромислового виробництва Української академії аграрних наук (табл. 1).

Аналіз даних **таблиці** дає підстави стверджувати, що в ДП ДГ «Зорі над Бугом» спостерігається тенденція зростання чисельності працюючих, валової продукції сільського господарства в порівнянних цінах 2005 року, фонду оплати праці, річної продуктивності праці одного працівника. Лише середньорічна заробітна плата одного працівника в 2009 році порівняно з 2008 знизилася на 5,3% з огляду на випереджаючий темп приросту чисельності працюючих.

Останні три показники вказують на те, що в 2008 році політика мотивації праці в досліджуваному господарстві була неефективною, а в 2009 – ефективною. Так, у 2008 темп зростання продуктивності праці відставав від темпу зростання оплати праці на 84,9 в.п. Коефіцієнт ефективності підвищення

*У статті на матеріалах одного з господарств Миколаївської області проведено аналіз впливу оплати праці на її продуктивність.*

*It is analyzed the influence of payment for work on its efficiency based on the one of the farm's materials in Mykolayiv region.*

Таблиця 1. Показники оплати праці та її продуктивності в ДП ДГ «Зорі над Бугом» Вознесенського району

Показники	Роки			Ланцюгові темпи зростання, %	
	2007	2008	2009	2008 до 2007	2009 до 2008
Середньорічна чисельність працюючих, осіб	24	32	48	133,3	131,2
Вартість валової продукції сільського господарства в порівнянних цінах 2005 року, тис. грн.	627,0	897,0	1883,0	143,1	209,9
Фонд оплати праці, тис. грн.	168,9	432,9	538,0	256,3	124,3
Річна продуктивність праці одного працівника, тис. грн.	26,1	28,0	44,8	107,3	160,0
Середньорічна заробітна плата одного працюючого, тис. грн.	7,0	13,5	12,8	192,2	94,7
Співвідношення темпів зростання продуктивності праці відносно темпів зростання оплати праці	X	0,56	1,69	X	X
Коефіцієнт ефективності підвищення заробітної плати	X	-0,44	0,69	X	X
Випередження (+), відставання (-) темпів зростання продуктивності праці від темпів зростання оплати праці, в.п.	X	-84,9	65,3	X	X

Таблиця 2. Вихідні й розрахункові дані для множинної кореляції в ДП ДГ «Зорі над Бугом»

Роки	Фондооборненість, тис. грн. (x <sub>1</sub> )	Середньорічна оплата праці одного працівника, тис. грн. (x <sub>2</sub> )	Річна продуктивність праці, тис. грн. (y)	x <sub>1</sub> <sup>2</sup>	x <sub>2</sub> <sup>2</sup>	x <sub>1</sub> x <sub>2</sub>	y <sub>x1</sub>	y <sub>x2</sub>
2005	73,02	4,48	28,04	5331,92	20,07	327,13	1758,32	107,88
2006	69,12	5,54	25,87	4777,57	30,69	382,92	1788,32	143,32
2007	62,54	7,04	26,13	3911,25	49,56	440,28	1634,17	183,95
2008	53,78	13,58	28,03	2892,29	184,42	727,64	1507,45	379,24
2009	46,93	12,81	44,83	2202,43	164,09	601,17	2103,87	574,27
разом	305,39	43,40	148,94	19115,46	448,83	2479,15	8791,95	1388,67



Таблиця 3. Показники для розрахунку коефіцієнтів кореляції в ДП ДГ «Зорі на Бугом»

Роки	Ланцюгові абсолютні прирости			Квадрати приростів			Добуток приростів		
	$\Delta y$	$\Delta x_1$	$\Delta x_2$	$\Delta y^2$	$\Delta x_1^2$	$\Delta x_2^2$	$\Delta y \Delta x_1$	$\Delta x_1 \Delta x_2$	$\Delta y \Delta x_2$
2005	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2006	-2,17	-3,9	1,06	4,71	15,21	1,12	8,46	-2,30	-4,13
2007	0,26	-6,58	1,5	0,07	43,30	2,25	-1,71	2,99	-9,87
2008	1,9	-8,76	6,54	3,61	76,74	42,77	-16,64	12,43	-57,29
2009	16,8	-6,85	-0,77	282,24	46,92	0,59	115,08	-12,94	5,27
разом	x	x	x	290,63	182,17	46,73	105,19	0,8	-66,02

заробітної плати дорівнює різниці між коефіцієнтом співвідношення темпів зростання продуктивності праці відносно темпів зростання оплати праці та одиницю.

Якщо він більше нуля, то політика підприємства в галузі підвищення оплати праці ефективна.

У 2008 році цей коефіцієнт був нижче нуля і дорівнював -0,44 (0,56-1), у 2009 – вище нуля і дорівнював 0,69 (1,69-1), що свідчить про виправданість підвищення оплати праці. У 2009 темп зростання продуктивності праці випереджав темп зростання оплати праці на 65,3 в.п. (160,0-94,7).

Кореляційний аналіз дозволив виявити вплив оплати праці та фондоозброєності на її продуктивність. Вихідні й розрахункові дані для множинної кореляції наведено в **табл. 2**.

Після визначення параметрів отримуємо таке рівняння:

$$Y_{x_1, x_2} = 0,09 - 0,77 x_1 - 2 x_2$$

Кореляційний аналіз дозволяє зробити висновки, що при середній оплаті праці зростання фондоозброєності на 1 тис. грн. веде до зростання продуктивності праці на 0,77 тис. грн. При середній фондоозброєності зниження оплати праці на 1 тис. грн. сприяє зростанню продуктивності праці на 2,0 тис. грн. Тобто на даному підприємстві погодинна оплата праці не впливає на її продуктивність.

Для вимірювання щільності зв'язку між факторними ознаками й результативним показником необхідно розрахувати коефіцієнт кореляції за допомогою наступної таблиці (**табл. 3**).

Підставивши значення **табл. 3** у формулу розрахунку коефіцієнтів кореляції, отримаємо:

$$Zx_1y = 105,19 : \sqrt{182,17 \cdot 290,63} = 105,19 : \sqrt{52944,07} = 105,19 : 230,09 = 0,46$$

Коефіцієнт парної кореляції  $rx_1y = 0,46$  вказує на те, що між продуктивністю праці та фондоозброєністю є значний прямий зв'язок.

$$rx_2y = 0,8 : \sqrt{46,73 \cdot 290,63} = 0,8 : 117,37 = 0,04$$

Коефіцієнт  $rx_2y = 0,04$  свідчить, що між продуктивністю праці й оплатою праці є прямий незначний зв'язок.

$$rx_1, x_2 = -66,02 : \sqrt{182,17 \cdot 46,73} = -66,02 : \sqrt{8512,804} = -66,02 : 92,26 = -0,71$$

Коефіцієнт  $rx_1, x_2 = -0,71$  свідчить про те, що між оплатою праці та фондоозброєністю є значний обернений зв'язок.

$$R = \sqrt{\frac{0,46^2 + 0,04^2 - 2 \cdot 0,46 \cdot 0,04 \cdot (-0,72)}{1 - (-0,72)^2}} = \sqrt{\frac{0,24}{0,48}} = 0,71$$

Як бачимо з розрахунків, між факторами, що досліджуються, та продуктивністю праці в ДП ДГ «Зорі над Бугом» спостерігається значний прямий зв'язок. Вплив обраних факторів становить 71%.

### ВИСНОВКИ

Дослідження виявило, що при нинішній формі оплати праці втрачається її мотиваційний стимул на зростання продуктивності праці, на досягнення завдань, які стоять перед досліджуваним підприємством. Ми вважаємо, що для побудови ефективної системи мотивації праці необхідно використовувати оплату праці, що враховує конкретний вклад конкретного працівника та здійснюється залежно від кінцевого результату.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Бабець С.К. Теорія економічного аналізу. Навч. посібник / С.К.Бабець, М.І.Горлов, С.О.Жуков, В.П.Стасюк. – К.: ВДН «Професіонал», 2007. – 384 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник / за ред. Е.П.Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.



### Спецвипуск

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК МИКОЛАЇВСЬКОГО  
ДЕРЖАВНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ –  
ЦЕ ДІЄВА ІНТЕГРАЦІЯ АГРАРНОЇ ОСВІТИ,  
НАУКИ І ВИРОБНИЦТВА!

### Special publication

INNOVATIVE DEVELOPMENT OF MYKOLAYIV  
STATE AGRARIAN UNIVERSITY IS THE EFFECTIVE  
INTEGRATION OF AGRICULTURAL EDUCATION,  
SCIENCE AND INDUSTRY!