

## КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА РІВНЯ ДОХОДУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Охарактеризовано значення та визначено етапи проведення оцінки рівня доходу персоналу підприємства, побудовано систему показників для оцінки за трьома напрямками та виокремлено узагальнюючий інтегральний показник*

**Ключові слова:** дохід персоналу, оцінка, інтегральний показник

**Постановка проблеми.** Здійснення господарської діяльності спрямоване на досягнення позитивного результату. Результатом праці для людини є отриманий нею дохід. Тож, для визначення ефективності праці, як для самого працівника так і ідентифікація рівня витрат для підприємства, вимагає проведення комплексної оцінки доходу персоналу підприємства. Процес оцінки відбувається за допомогою розрахунку та аналізу економічних показників. Проте комплексної системи показників, яка б дозволила, з одного боку, підприємствам оцінити витрати на оплату праці, а з іншого – дослідити рівень забезпеченості цілей роботодавця і персоналу, наразі не існує. Нині дана система показників замінена аналізом фонду оплати праці підприємства. При такій заміні неможливо визначити основні причини розбіжностей цілей роботодавця і персоналу, так як не враховуються ознаки притаманні лише доходу персоналу, і, які відрізняють його від заробітної плати. Таким чином, виникає необхідність розроблення комплексної системи показників оцінки рівня доходів персоналу підприємств, насамперед на мікроекономічному рівні, яка б відбивала зв'язок "дохід-результат".

**Стан вивчення проблеми.** Проблеми оцінки ефективності формування складових доходу персоналу підприємства присвячені численні наукові роботи. Зокрема аналіз оплати праці та взаємозв'язок її з показниками виробництва розглядали А.В. Калина, Д. Богиня [1], А. Колот [4], Н.М. Срьоміна, В. Маршалова та ще багато інших економістів. В наукових працях П.Т. Саблука, М.С. Ігнатенко, Т.М. Королюка, К.О. Федотова описано механізми оцінки дивідендної політики вітчизняних та зарубіжних підприємств. О.Ю. Древаль, О.О. Павленко, Н.В. Караєва [2], Т.О. Стибулевич [5] в своїх працях дослідили механізм формування соціального пакету та проводили оцінку його ефективності.

Велика кількість показників, щодо визначення рівня доходу персоналу підприємства, виходячи з його складових, ускладнюють процедуру оцінювання, яка потребує формування єдиної методики комплексної оцінки рівня доходу персоналу підприємства, адаптованої до ринкових умов розвитку у відповідності з цілями підприємства.

**Метою дослідження** є побудова комплексної системи показників для визначення рівня ефективності доходу персоналу підприємства за єдиним інтегральним показником оцінки.

**Викладення основного матеріалу.** Для визначення ефективності результату події або явища їх необхідно оцінити. Існує безліч методик оцінки, але всі вони базуються на складних розрахунках чисельних показників. Показник – це число, яке оцінює кількісну, якісну, просторову і часову визначеність явищ і процесів [6, с.213].

Кожний показник абстрагує лише одну складову, один момент господарської діяльності підприємств в цілому і за їх класифікаційними ознаками, тому він може і повинен надавати можливість пізнавати процес, який вивчається, з однієї сторони. Для того, щоб подолати односторонність, абстрактність і досягнути багатостороннього і взаємопов'язаного відображення процесу, який вивчається, потрібна система показників. Причому необхідна система має бути розроблена не просто як механічний набір окремих показників, а містити і

відобразити їх діалектичну єдність, реально існуючі взаємозв'язки ознак та явищ. Це буде сприяти кращому встановленню виду взаємозв'язку, взаємозалежності та взаємообумовленості явищ, які спостерігаються в господарській діяльності [6, с.234].

Дослідження науковців довели, що система показників складається з окремих підсистем, блоків, груп і підгруп, які безпосередньо розгалужені в аналітичні показники статистичного спостереження [6, с.238].

За допомогою системи показників оцінки доходу персоналу підприємства можливо характеризувати з точки зору:

- складових доходу персоналу підприємства;
- частки та значення доходу персоналу у фінансових показниках підприємства;
- соціального розвитку господарюючих суб'єктів за класифікаційними ознаками (територія, вид економічної діяльності, форма власності, організаційно-правові форми господарювання тощо);
- обсягів, структури, динаміки і розміщення доходу персоналу у витратах підприємства;
- елементів доходу персоналу, що фінансуються з прибутку підприємства;
- категорії системи національних рахунків, що пов'язані з доходами населення.

Оптимальний набір показників комплексної системи повинен задовольняти потреби в об'єктивних даних усіх суб'єктів економіки, науковців та державних органів. Система показників має охоплювати всі основні процеси, що формують стан і тенденції соціально-економічного розвитку підприємства в умовах ринкової економіки.

При цьому дохід персоналу підприємства слід розглядати у трьох напрямках:

- як поточні витрати на утримання персоналу суб'єкта господарювання;
- як добробут працездатного населення для забезпечення соціально-економічної стабільності держави;
- як надходження персоналу з різних джерел суб'єкта господарювання.

Комплексна система показників формується послідовно в процесі аналізу. Виділимо наступні етапи аналізу доходу персоналу підприємства:

- 1) оцінка рівня доходу персоналу підприємства;
- 2) вертикальний та горизонтальний аналіз доходу персоналу; відповідає на запитання, як змінюється дохід персоналу підприємства та за рахунок яких складових;
- 3) оцінка співвідношення темпів зростання доходу персоналу з результатами його праці (доходом, прибутком);
- 4) аналіз ефективності формування доходу.

Оцінка рівня показника дає можливість підприємству та окремому працівнику визначити зміну та адаптацію доходу персоналу в мінливому середовищі під дією як внутрішніх так і зовнішніх факторів, відстежити процедуру його формування.

Показники щодо визначення рівня доходу є статистично обґрунтованими і відображаються в статистичній звітності. Дані показники характеризують фактичний дохід лише за певний період, проте для детальної оцінки доходності персоналу підприємства визначення окремої величини недостатньо. Тому наступним етапом необхідно провести оцінку доходу персоналу за допомогою вертикального і горизонтального аналізу для визначення зміни показника в динаміці і структурі.

Даний аналіз дає змогу суб'єктам трудових відносин судити про абсолютні та відносні зміни показника в динаміці, про вплив складових на загальну суму та вивчити внутрішні негативні і позитивні зміни, які відбуваються на підприємстві з його коштами. Порівнюючи структуру змін в доходах персоналу, можливо зробити висновок про те, за рахунок яких джерел він формується.

Приріст (зменшення) доходу персоналу підприємства свідчить про збільшення (зменшення) платоспроможності працівників та тим самим збільшення (зменшення) витрат підприємства на персонал. Підприємство зацікавлене здійснювати свою господарську діяльність за умови, якщо збільшення витрат на персонал забезпечить зростання їх продуктивності праці в майбутньому.

Доходність персоналу можна визначити за показниками формування доходу: приріст доходу персоналу (фонду оплати праці та його складових); приріст середньої заробітної плати працівника; приріст доходу 1 працівника.

В процесі діяльності персонал та суб'єкт господарювання намагаються максимізувати дохід при мінімізації витрат. Проте їх інтереси в трудовому процесі є протилежними. Оптимальність нарощення доходу персоналу підприємства визначається за допомогою порівняння темпів приросту доходу персоналу (Тдп) з темпами приросту виробленої продукції (Тв) та темпами приросту прибутку підприємства (Тп):

$$100\% < \text{Тдп} < \text{Тв} < \text{Тп}$$

За допомогою даної нерівності можна зробити висновок про підвищення або зниження інтенсивності праці персоналу на підприємстві. Саме даний етап є найбільш корисним для власника підприємства, коли він вираховує вигоду від використання персоналу та встановлює йому оплату за працю.

На заключному етапі передбачається проведення оцінки ефективності формування доходу персоналу підприємства: співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та доходу працівника; зарплатоміскість; зарплато віддача; доходоміскість; доходовіддача; ефективність володіння акцією; продуктивність праці за витратами на робочу силу. Ці показники дають можливість оцінити рівень ефективності вкладень капіталу і праці як для працівника так і для підприємства, можливість виділення резервів для підвищення доходу персоналу за умов конкурентних відносин.

Одним з важливих показників є питома вага фонду оплати праці в структурі доданої вартості. Саме фонд оплати праці складає основну статтю в структурі доданої вартості, яка, в свою чергу, перебуває в прямій залежності від обсягів виробництва.

Частка витрат на оплату праці в операційних витратах визначає ступінь трудомісткості певного об'єкту господарювання та визначає можливість підвищення витрат на оплату праці.

Співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та доходу працівника в ідеальному стані має прямувати до 1, щоб в повній мірі задовольнити працівника і роботодавця в результатах праці.

Формулу ефективності заробітної плати можна представити як відношення виплаченої заробітної плати до створеного продукту (результату, ефекту), тобто як зарплатовіддачу. Такий підхід до визначення ефективності дозволяє розкрити ступінь раціональності у витратанні фонду заробітної плати при створенні суспільного продукту й оцінити її стимулюючу роль. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб збільшення заробітної плати супроводжувалося поліпшенням виробничих показників [3, с. 98].

Оберненим показником до зарплатомісткості є зарплатовіддача, який показує частку заробітної плати у створеній продукції.

Подібними показниками до зарплатовіддачі і зарплатомісткості є показники доходовіддачі та доходомісткості, які характеризують взаємозв'язок результатів роботи персоналу з його доходом.

Продуктивність праці є головною умовою ефективного функціонування підприємства в умовах ринкових відносин. Це пояснюється тим, що найкращим мірилом конкурентоспроможності є продуктивність і найкращим шляхом забезпечення конкурентоспроможності підприємства та його товарів на ринку є підвищення темпів зростання продуктивності.

Доход у вигляді дивідендів характеризує показник ефективності володіння акцією. Добуток даного показника на кількість акцій власника показує ефективність його вкладень.

Оптимальна величина показників та їх структури є передумовою ефективності, тобто досягнення позитивного результату для суб'єктів економіки та раціональне використання ресурсів.

Щодо привабливості доходу та оцінити її можна за допомогою наступних показників: прибутковість витрат на оплату праці; рентабельність доходу персоналу; коефіцієнт виплати дивідендів.

Прибутковість витрат на оплату праці показує величину чистого прибутку, яка припадає на 1 грн. виплаченої заробітної плати. Даний показник є вкрай важливий при оцінці привабливості доходу персоналу для роботодавця.

Скільки прибутку приносить 1 грн. виплаченого доходу персоналу характеризує показник рентабельності.

Коефіцієнт виплати дивідендів – це один з найважливіших елементів дивідендної політики підприємства, який залежить від суми прибутку, що виплачується власникам у вигляді дивідендів. Він визначається часткою від ділення дивідендів на акцію на прибуток на акцію. Нормативи для цього показника відсутні.

Таким чином, господарська діяльність підприємств, взаємовідносини роботодавця та персоналу характеризується складністю та багатогранністю економічних явищ і потребують дослідження великої кількості показників. Кожний показник системи має самостійне значення і водночас є складовою узагальненої властивості. Крім того, цифровий розмір будь-якого показника має ще й значення його вагомості для проведення дослідження доходності персоналу будь-якого підприємства. Виходячи з цього, отримані за допомогою статистичної та фінансової звітностей великі масиви значень показників, при їх індивідуальному дослідженні фактично, не дають змогу зробити остаточний висновок щодо забезпечення доходами персоналу суб'єкта господарювання.

Саме тому доцільне використання формалізованих методів згорання значної кількості аналітичних характеристик з метою переходу до порівняно невеликої кількості узагальнюючих (інтегральних) показників.

Сутність інтегрального показника полягає в переході від опису доходу персоналу підприємства, який характеризується великою кількістю ознак, до описання меншим числом максимально компактних інформаційних показників, які відображають найбільш суттєві властивості явища (рис.1).

Інтегральна оцінка дає змогу поєднати в одному показнику багато різних за назвою, одиницями виміру, вагомістю та іншими характеристиками чинників, які характеризують функціонування господарюючих суб'єктів незалежно від виду їх діяльності, місця розташування, форми власності або розміру (за обсягами виробництва або чисельністю працівників) тощо. Загальна інтегральна оцінка побудована на комплексній системі показників.

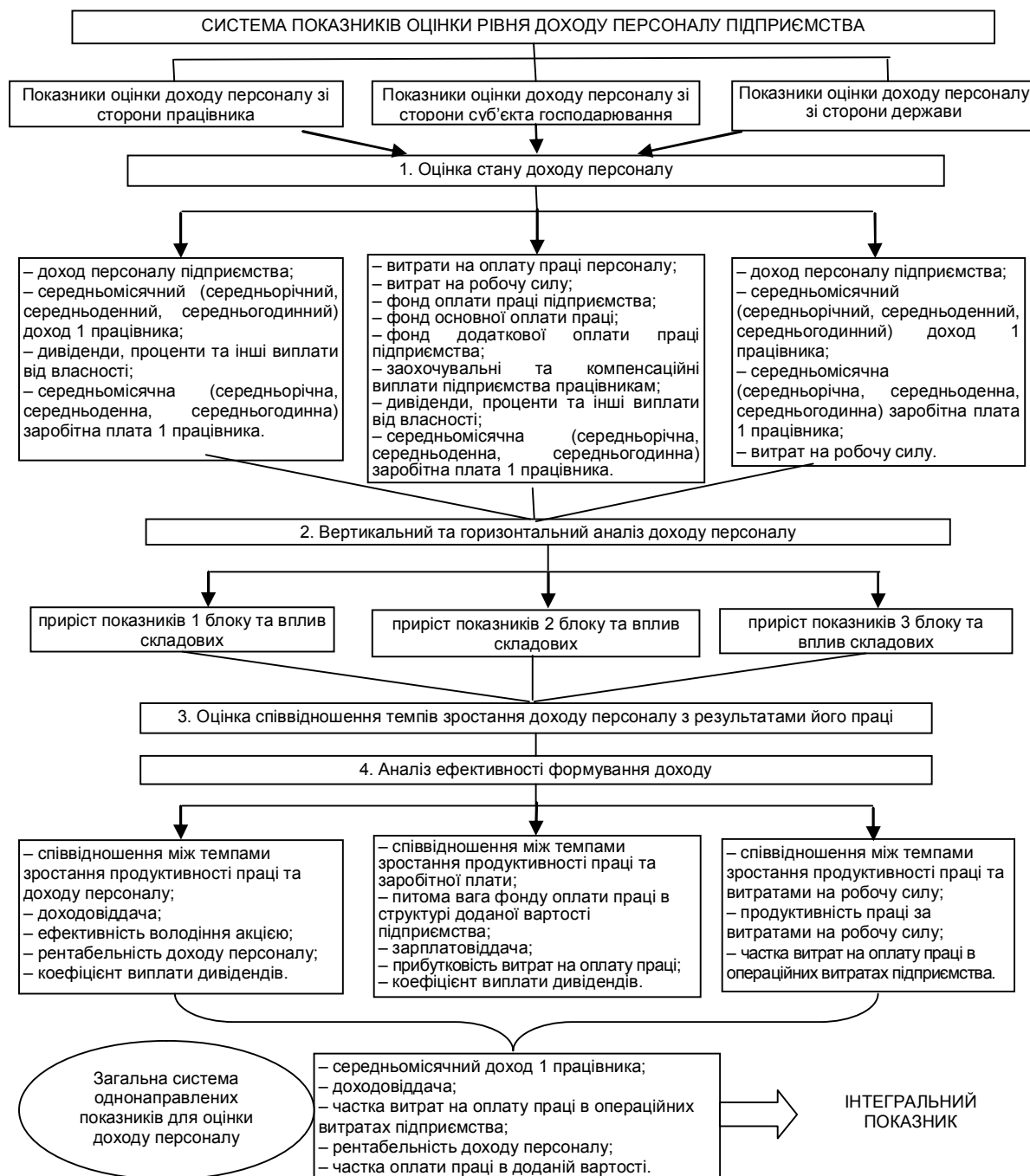


Рис. 1. Комплексна система оцінки доходу персоналу підприємства

З метою забезпечення інформаційної односпрямованості конструювання інтегральних оцінок всі показники визначені як стимулятори, тобто мають прямий вплив на поліпшення фінансового стану підприємств та забезпечення відтворення робочої сили. Це означає, що чим вищий рівень показника або чим вищий темп його зростання, тим кращий соціально-економічний стан підприємства. Тому при зміні цієї системи (розширені, заміні одних даних іншими) необхідно не порушувати визначених вимог.

Для розрахунку інтегрального показника визначення рівня доходу персоналу визначимо ряд показників, які б суммарно задовільняли всі три напрями дослідження маючи найбільшу вагомість: середньомісячний дохід 1 працівника; дохідовіддача; частка витрат на оплату праці у витратах підприємства; рентабельність доходу персоналу; частка оплати праці в доданій вартості.

Крім того, цифровий розмір показника має ще й значення його вагомості, різне для різних суб'єктів економічних відносин. Виходячи з цього, перераховані показники, при їх індивідуальному дослідженні, фактично не дають змогу зробити остаточний висновок щодо ефективності формування доходу персоналу.

Існує ситуація, коли вагомість показника визначити складно, або потрібно порівняти дохід персоналу підприємств різних галузей економіки (основний фактор диференціації вагомості) тому формулу величини інтегрального показника можна виразити на основі порівняльного методу та визначенні еталону.

Враховуючи те, що майже всі показники для комплексної оцінки доходу персоналу є відносними величинами, необхідною процедурою вимірювання є попереднє нормування (стандартизація) відібраних показників, яке забезпечує порівняльність та співставність сформованої інформаційної бази.

З ряду існуючих формул, для нормування показників нами були вибрані найбільш оптимальні, побудовані на основі відхилень ( $P_{ij} - P_{i\min}$ ) і стандартизовані варіаційним розмахом ( $P_{i\max} - P_{i\min}$ ). Виходячи з цього, нормування кількісних характеристик показників рівня доходу персоналу здійснимо за формулою:

$$PN_{ij} = \frac{P_{ij} - P_{i\min}}{P_{i\max} - P_{i\min}}, \quad (1)$$

де  $PN_{ij}$  – нормований  $i$ -й показник в  $j$ -ій сукупності;  $P_{ij}$  – значення  $i$ -го показника в  $j$ -ій сукупності;  $P_{i\min}$  – мінімальне значення  $i$ -го показника;  $P_{i\max}$  – максимальне значення  $i$ -го показника.

Тобто  $PN_{ij}$  показує відносну позицію показника в  $j$ -ій сукупності в діапазоні варіації за  $i$ -ю ознакою. При високих значеннях  $i$ -ї ознаки  $PN_{ij}$  наближається до 1, при низьких – до 0.

Для розрахунку інтегрального показника (ІП) використаємо наступну формулу:

$$IP = \sqrt{PN_{1i}^2 + PN_{2i}^2 + \dots + PN_{ni}^2}, \quad (2)$$

де  $PN$  – рівень нормованого показника;  $n$  – кількість показників для оцінки рівня доходу персоналу підприємства.

Саме інтегральний показник дає можливість для порівняння доходності персоналу різних підприємств та за необхідності перейняти їх досвід ефективного формування доходу персоналу.

#### Висновки та перспективи подальших досліджень.

Отже, аналіз ефективності формування доходу персоналу підприємства передбачає використання комплексного підходу щодо оцінки усіх складових з врахуванням виробничих результатів підприємства. Розроблена система показників враховує основні аспекти відносин персоналу з підприємством, а також забезпечує дослідження взаємовпливу обсягу діяльності та отриманого доходу персоналу і на цій основі вирішення існуючих проблем.

Таким чином, запропонована комплексна система показників оцінки рівня доходу персоналу підприємства може використовуватись для:

- вивчення впливу факторів на дохід персоналу;
- характеристики зміни показників в часі та рівня забезпеченості персоналу підприємств;
- виявлення резервів щодо зростання доходу персоналу та можливості зменшення витрат підприємства;
- порівнянності за допомогою інтегрального показника доходності персоналу різних підприємств, галузей, регіонів тощо.

В подальших дослідженнях за допомогою запропонованої системи показників планується оцінити рівень доходу персоналу сільськогосподарських підприємств Житомирської області.

#### Список використаної літератури:

1. *Богиня Д.П.* Основи економічної праці [Текст] [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://library.if.ua/book/40/2693.html>
2. *Древаль О.Ю.* Методичні підходи до визначення складових соціального пакета на підприємстві / О.Ю. Древаль, О.О. Павленко, Н.В. Караєва // Вісник Сумського державного університету: Економіка. – 2008. – Т.2 № 2. – С. 261-266 - [Електронний ресурс]. – Режим доступа: // [http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/VSU/Ekon/2008\\_2\\_2/08douspp.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/VSU/Ekon/2008_2_2/08douspp.pdf).
3. *Калина А.В.* Показники оцінки ефективності заробітної плати / А.В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. – 2004. – № 2. – С. 97-100.
4. *Колот А.* Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу. / А. Колот, С. Григорович. // Україна: аспекти праці. – 2005. – №8. – С. 19-27.
5. *Стрибулевич Т.О.* Соціальний пакет як спосіб удосконалення оплати праці // Вісник Національного університету водного господарства. Економіка. Збірник наукових праць. Випуск 3 (43). – Рівне, 2008. – С. 180-186.
6. *Цал-Цалко Ю.С.* Статистичний аналіз фінансової звітності: теорія, практика та інтерпретація. – Монографія / Ю.С. Цал-Цалко. – Житомир: Житомирський державний технологічний університет, 2004. – 506 с.

БІРЮЧЕНКО Світлана Юріївна – старший викладач кафедри економіки Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

- формування доходу персоналу підприємства;
- управління потенціалом підприємств.

Надійшла до редакції: 11.04.12 р.