

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

КАЛІНІЧУК НАДІЯ СТЕПАНІВНА

УДК 331.2:330.59

Дисертація

**Формування оплати праці на підприємстві в контексті підвищення
життєвого рівня**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)
08 - Економічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело


_____ Н.С.Калінічук



*Дієпроректор
з економіки та менеджменту
всесвітній секретар*

Тернопіль-2020

Науковий керівник –
Брич Василь Ярославович,
доктор економічних наук, професор

Олефірська Т.І.

АНОТАЦІЯ

Калінічук Н.С. Формування оплати праці на підприємстві в контексті підвищення життєвого рівня. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертаційна робота на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 - економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Тернопільський національний економічний університет МОН України, Тернопіль, 2020.

У дисертаційній роботі виконано теоретичне узагальнення та запропоновано практичні рекомендації щодо вирішення науково-прикладної проблеми, пов'язаної із розробкою теоретично-методичних основ формування оплати праці на підприємстві.

На основі систематизації теоретичних основ формування оплати праці запропоновано структурно-логічну модель формування оплати праці на підприємстві на основі компенсаційної системи, обґрунтовано етапи її формування та реалізації.

Досліджено основні проблеми в сфері оплати праці та їх наслідки. Зокрема виокремлено такі проблеми, як недосконале законодавство, невиконання таких функцій як мотивуюча та відтворювальна, зниження реальної заробітної плати, диференціація заробітної плати за галузями та видами економічної діяльності, скорочення частки заробітної плати в структурі доходів працівників. Наявні проблеми призводять до таких наслідків, як зниження зацікавленості в якості виконуваної роботи, знецінення робочої сили, зниження кваліфікації працівників, зниження їхнього життєвого рівня, ріст міграції, низький рівень споживання.

Досліджено основні підходи до визначення сутності оплати праці. Встановлено відмінність між категоріями «заробітна плата» та «оплата праці». На основі цього було удосконалено дефініцію «оплата праці», як «винагорода, яку працівник отримує за якісно виконану роботу, що призначена мотивувати, відтворювати його сили та є інвестицією в його освіту та здоров'я»

Досліджено складові системи оплати праці на підприємстві. Встановлено, система формування оплати праці на підприємстві представляє собою взаємодію підсистеми ринкового та неринкового регулювання. До системи ринкового регулювання відносимо соціально-економічний розвиток країни та окремих її галузей, співвідношення між попитом та пропозицією на ринку праці. До системи неринкового регулювання належать саме державне регулювання колективно-договірне регулювання, індивідуальне визначення заробітної плати. Взаємодія цих двох підсистем відбувається на основі таких принципів, як ефективності, врахування потреб працівника та фірми, формування оплати праці з двох частин основної та змінної, соціальний захист працівників, купівельної спроможності, гарантованості та своєчасності, справедливості.

Визначено та систематизовано фактори, які впливають на оплату праці на підприємстві і поділено їх на три групи. Зокрема, виділено державні інструменти впливу (встановлення розміру соціальних стандартів, регулювання зайнятості, законодавча діяльність, податкове навантаження на доходи суб'єктів господарювання), ринкові чинники (співвідношення попиту і пропозиції, ринкова кон'юнктура, розмір заробітної плати, що сформувався на ринку праці, взаємозамінність ресурсів праці, ціни на споживчі товари і послуги, еластичність попиту на працю), внутрішньо фірмові чинники (форма власності, результати діяльності, собівартість продукції, політика формування оплати праці, людський фактор, ринкова позиція підприємства).

Досліджено методичні засади процесу формування оплати праці на державному рівні. Зокрема, виділено такі функції держави, як встановлення соціальних стандартів, законодавча діяльність, індексація доходів, регулювання механізму співпраці профспілок та підприємств на засадах соціального партнерства, фіскальна політика.

Досліджено взаємозв'язок між факторами системи оплати праці та ефективністю діяльності. В результаті встановлено, що людський капітал є складовою національного багатства, яка чинить детермінантний вплив на

економічний та суспільний розвиток, і включає до свого складу знання, інтелект, трудові ресурси, якість та рівень життя.

Встановлено взаємозв'язок між оплатою праці та рівнем життя працівників на основі функції споживання, так як основним аспектом вивчення задоволення потреб особи є споживання. Тобто кількісним вираженням рівня життя є саме споживання. В цьому аспекті рівень життя характеризують доходи (для працівників оплата праці), їх купівельна здатність та баланс доходів і витрат, а також показники витрат (загальна кількість спожитих матеріальних благ та послуг, споживчі витрати, заощадження). Для нормального людського існування процес споживання є безперервним. Використовуючи матеріальні блага, людина здійснює два види споживання, які умовно можна поділити на виробниче та невиробниче.

Встановлено співвідношення між такими економічними категоріями як рівень життя, економічна безпека, фінансова безпека та соціальна безпека. Зокрема, встановлено, що рівень життя можна трактувати як ступінь задоволення матеріальних, духовних а соціальних потреб. Тобто дана соціально-економічна категорія є більш широкою за три вищенаведені. Також можна стверджувати, що соціальна безпека, економічна безпека та фінансова безпека є невід'ємними складовими життєвого рівня.

Основним показником життєвого рівня працівників є задоволення їхніх потреб. Рівень розвитку потреб знаходиться в прямій залежності від рівня життя населення. Задоволення потреб проявляється у двох вираженнях: зовнішньому і внутрішньому. Встановлено, що потреби є індивідуальні для кожної людини, але за процесом споживання можна прослідкувати за допомогою задоволення раціональних потреб, які дозволяють забезпечити процес відтворення і належний рівень споживання. З метою визначення задоволення раціональних потреб встановлюються норми споживання на законодавчому рівні.

На основі проведеного дослідження трактувань науковців поняття потреба та класифікації потреб, запропоновано їх класифікувати на: 1) першої

необхідності (їжа, одяг, вода, предмети першої необхідності); 2) раціональні (предмети побуту, зручності); 3) психологічні (спілкування, безпека); 4) духовні (культурні).

Проведено фінансово-економічну оцінку діяльності підприємств молокопереробної промисловості Тернопільської області, що дозволило виявити проблеми та перспективи розвитку даної галузі; можливості досліджуваних підприємств для впровадження запропонованих автором рекомендацій.

Фінансово-економічний аналіз було проведено в чотири етапи. Зокрема, на першому етапі розраховано показники ліквідності, на другому етапі - показники фінансової стійкості, на третьому – показники рентабельності і на завершальному етапі розраховано коефіцієнт банкрутства.

Досліджено політику оплати праці на молокопереробних підприємствах Тернопільської області, який включив аналіз використання персоналу, аналіз фонду оплати праці, аналіз соціологічного опитування.

Проаналізовано стан та особливості політики оплати праці на молокопереробних підприємствах. Зокрема, виявлено відсутність взаємозв'язку між ростом заробітної плати та результатами праці, тобто невиконання мотиваційної функції оплатою праці.

Проведено дослідження оплати праці працівників молокопереробних підприємств як індикатора життєвого рівня. Здійснено кореляційно-регресійний аналіз динаміки споживання основних продуктів харчування на основі показника, який відображає відсоткове співвідношення фактичного споживання до раціональної норми, що визначається за розрахунками МОЗ України.

Досліджено динаміку соціальних стандартів та середньої заробітної плати на досліджуваних підприємствах. Виявлено, що середня заробітна плата на молокопереробних підприємствах перевищував розмір встановлених соціальних стандартів за період 2013-2018рр. Співвідношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму майже вдвічі більше. Абсолютна та відносна зміна в динаміці показника прожиткового мінімуму є меншою від

абсолютної та відносної зміни показника динаміки мінімальної заробітної плати.

В основі розрахунку прожиткового мінімуму лежить вартість споживчого кошика. Розрізняють два види споживчих кошиків: фізіологічний (враховує продукти для виживання особи в умовах військових дій) та соціальний (духовні потреби). Аналіз структури споживчого кошика в Україні суттєво відрізняється від раціонально встановлених норм. Дослідження реальних цін на товари та послуги із споживчого кошика показало, що розмір прожиткового мінімуму нижчий за вартість споживчого кошика на 25%.

З метою дослідження купівельної спроможності заробітку працівників підприємств Тернопільської обл. проаналізовано індекс реальної заробітної плати. Було встановлено зниження купівельної здатності оплати праці внаслідок інфляційних процесів.

Досліджено динаміку споживання продуктів харчування на основі кореляційно-регресійного аналізу, яка показала недостатній рівень отримуваної оплати праці. Про це свідчить скорочення споживання майже всіх представлених категорій основних продуктів харчування. Також виявлено нижчий рівень споживання продуктів харчування від встановлених раціональних норм споживання.

Проведено соціологічне дослідження серед працівників молокопереробних підприємств з метою визначення стану оплати праці та мотивації на молокопереробних підприємствах Тернопільської області. За результатами опитування було визначено оцінку рівня задоволеності розміром оплати праці, перспективою кар'єрного росту, можливістю професійного розвитку, також проведено оцінку відповідності оплати праці рівню освіти, кваліфікації, складності виконуваної роботи, якості виконуваних завдань, трудовому стажу, продуктивності праці та дотриманню трудової дисципліни.

Запропоновано класифікацію показників фінансової безпеки особи на показники макро- та мікрорівня. Показник макрорівня поділено на підгрупу прямих (середня заробітна плата, розмір мінімальної заробітної плати, розмір

прожиткового мінімуму) та непрямих показників (розмір ВВП на душу населення, розшарування населення за рівнем доходів, реальні та наявні доходи домогосподарств). До показників мікрорізня запропоновано віднести розмір оплати праці, заощадження особи, структура доходів, структура витрат.

Виявлено загрози фінансовій безпеці працівників, до яких віднесено податкове навантаження на доходи фізичних осіб, недосконалий механізм формування прожиткового мінімуму, безробіття, бідність, система пільг та допомог, інфляцію. Тобто це ті фактори, які знижують отримуваний дохід.

Побудовано систему забезпечення фінансової безпеки працівників, до структури якої входять фактори впливу, суб'єкти, об'єкти, а також організаційний механізм (передбачає визначення мети, завдань та принципів) та механізм забезпечення (визначає методи, оцінку ризиків, розроблення програми для забезпечення фінансової безпеки працівників, а на завершальному етапі проведення аналізу ефективності дії системи).

Запропоновано оптимізаційну модель формування оплати праці на підприємстві на основі забезпечення фінансової безпеки особи, яка ґрунтується на застосуванні компенсаційної системи. Побудова моделі передбачає розробку компенсаційних елементів, які сприятимуть виконанню оплатою праці мотиваційної та відтворювальної функцій. Систему компенсаційних елементів необхідно поділити на дві групи: постійні, які забезпечують фінансову безпеку працівників (для формування компенсаційних елементів даної групи використано комплексні моделі споживання на основі неокласичної теорії споживання та інтервального підходу) та змінні (створюються на підприємстві з метою підвищення зацікавленості в роботі).

Побудова запропонованого механізму формування оплати праці передбачає розроблення моделі оптимізації, яка включає розробку самої моделі групою спеціалістів, її погодження з керівництвом, інтеграцію моделі з існуючою системою оплати праці і впровадження оптимізаційної моделі в практичну діяльність на постійно діючій основі із неперервними коригуючими діями.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, рівень життя, винагорода, потреби, споживання, рівень життя, компенсаційна система, фінансова безпека особи, прожитковий мінімум, мінімальна заробітна плата, компенсаційні елементи, мотивація, відтворення.

ABSTRACT

Kalinichuk N.S. Labour Remuneration Formation at the Enterprise within Raising Living Standards. – Qualifying scientific work as a manuscript.

Dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences in specialty 08.00.04 – Economics and Enterprise Management (by type of economic activity). – Ternopil National Economic University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Ternopil, 2020.

In the dissertation work, a theoretical generalization is carried out and practical recommendations are proposed for solving a scientific and applied problem related to the development of theoretical and methodological foundations for the formation of wages at an enterprise.

On the basis of the systematization of the theoretical foundations of the formation of wages, a structural-logical model of the formation of wages at the enterprise on the basis of the compensation system is suggested, the stages of its formation and implementation are substantiated.

The main problems in the sphere of wages and their consequences are investigated. In particular, such problems as imperfect legislation, failure to fulfill such functions as motivating and reproducing, decrease in real wages, differentiation of wages by industry and type of economic activity, reduction in the share of wages in the structure of workers' incomes are highlighted. The existing problems lead to such consequences as a decrease in interest in the quality of work performed, a devaluation of the labour force, a decrease in the qualifications of workers, a decrease in their living standards, an increase in migration, and a low level of consumption.

The main approaches to defining the essence of labour remuneration have been investigated. A distinction between the categories "wages" and "labour remuneration"

has been established. On the basis of this, the definition of "labour remuneration" has been improved, as "the remuneration that an employee receives for a quality work performed, which is intended to motivate, reproduce his strength and is an investment in his education and health"

The components of the labour remuneration system at the enterprise have been investigated. It has been established that the system of formation of wages at the enterprise is the interaction of the subsystem of market and non-market regulation. The system of market regulation includes the socio-economic development of the country and its individual industries, the relationship between demand and supply in the labour market. The system of non-market regulation includes precisely state regulation, collective bargaining regulation, and individual determination of wages. The interaction of the two subsystems occurs on the basis of such principles as efficiency, taking into account the needs of the employee and the firm, the formation of wages from two parts of the main and variable, social protection of workers, purchasing power, guarantee and timeliness, fairness.

The factors influencing the remuneration of labour at the enterprise have been determined and systematized and divided into three groups. In particular, state instruments of influence (setting the size of social standards, employment regulation, legislative activity, tax burden on the income of business entities), market factors (the ratio of supply and demand, market conditions, the size of wages formed in the labour market, the interchangeability of labour resources, prices for consumer goods and services, elasticity of demand for labour), intra-firm factors (form of ownership, performance, cost of production, wage formation policy, human factor, market position of the enterprise).

The methodological foundations of the process of formation of labour remuneration at the state level are investigated. In particular, the following functions of the state are highlighted, as the establishment of social standards, legislative activity, indexation of income, regulation of the mechanism of cooperation between trade unions and enterprises on the principles of social partnership, fiscal policy.

The relationship between the factors of the labour remuneration system and the efficiency of activities has been investigated. As a result, it was established that human capital is a component of national wealth, which has a determinant effect on economic and social development, and includes knowledge, intelligence, labour resources, quality and standard of living.

The relationship between labour remuneration and the standard of living of employees is established on the basis of the consumption function, since the main aspect of studying the satisfaction of a person's needs is consumption. That is, consumption is the quantitative expression of the standard of living. In this aspect, the standard of living characterizes income (for employees, labour remuneration), their purchasing power and balance of income and expenses, as well as expenditure indicators (the total amount of consumed material goods and services, consumer spending, savings). For normal human existence, the process of consumption is continuous. Using material goods, a person carries out two types of consumption, which can be conditionally divided into production and non-production.

The relationship between such economic categories as standard of living, economic security, financial security and social security has been established. In particular, it has been established that the standard of living can be interpreted as the degree of satisfaction of material, spiritual and social needs. That is, this socio-economic category is broader than the three above. It can also be argued that social security, economic security and financial security are integral parts of the standard of living.

The main indicator of the standard of living of employees is the satisfaction of their needs. The level of development of needs is in direct proportion to the standard of living of the population. Satisfaction of needs is manifested in two expressions: external and internal. It has been established that the needs are individual for each person, but the consumption process can be traced by satisfying rational needs, which ensure the reproduction process and the proper level of consumption. In order to determine the satisfaction of rational needs, consumption rates are established at the legislative level.

Based on the research of the scientists' interpretations of the concept of need and classification of needs, it is suggested to classify them into: 1) essentials (food, clothing, water, basic necessities); 2) rational (household items, amenities); 3) psychological (communication, safety); 4) spiritual (cultural).

A financial and economic assessment of the activities of the enterprises of the dairy processing industry in Ternopil region has been carried out, which made it possible to identify the problems and prospects for the development of this industry; the possibilities of the studied enterprises for the implementation of the recommendations proposed by the author.

The financial and economic analysis was carried out in four stages. In particular, at the first stage, liquidity indicators were calculated, at the second stage – indicators of financial stability, at the third stage – indicators of profitability, and at the final stage, the bankruptcy ratio was calculated.

The policy of labour remuneration at dairy processing enterprises of the Ternopil region was investigated, which included the use of personnel analysis, a wage fund analysis, a sociological survey analysis.

The state and peculiarities of the labour remuneration policy at dairy processing enterprises have been analyzed. In particular, the absence of a relationship between the growth of wages and labour results was revealed, that is, the failure to fulfill the motivational function of wages.

The study of labour remuneration of employees of dairy processing enterprises as an indicator of living standards was carried out. Correlation and regression analysis of the dynamics of consumption of basic food products is carried out on the basis of an indicator that reflects the percentage of actual consumption to the rational norm, determined according to the calculations of the Ministry of Health of Ukraine.

The dynamics of social standards and average wages at the studied enterprises has been investigated. It was revealed that the average wage at dairy processing enterprises exceeded the established social standards for the period 2013-2018. The ratio of the minimum wage to the cost of living is almost doubled. The absolute and

relative change in the dynamics of the subsistence minimum indicator is less than the absolute and relative change in the indicator of the dynamics of the minimum wage.

The calculation of the subsistence minimum is based on the cost of the consumer basket. There are two types of consumer baskets: physiological (takes into account products for human survival in military operations) and social (spiritual needs). The analysis of the structure of the consumer basket in Ukraine differs significantly from the rationally established norms. A study of real prices for goods and services in the consumer basket showed that the size of the subsistence minimum is 25% lower than the cost of the consumer basket.

In order to study the purchasing power of earnings of employees of enterprises in the Ternopil region, the index of real wages is analyzed. A decrease in the purchasing power of wages was found due to inflationary processes.

The dynamics of food consumption was investigated on the basis of correlation-regression analysis, which showed an insufficient level of labour remuneration received. This is evidenced by the reduction in consumption of almost all categories of basic food products presented. It also revealed a low level of food consumption from the established rational consumption norms.

A sociological study was carried out among employees of dairy processing enterprises in order to determine the state of remuneration and motivation at dairy processing enterprises in the Ternopil region. Based on the results of the survey, an assessment of the level of satisfaction with the size of labour remuneration, the prospects for career growth, the possibility of professional development was determined, and an assessment was made of the compliance of labour remuneration with the level of education, qualifications, the complexity of the work performed, the quality of tasks performed, seniority, labour productivity and labour discipline.

The classification of personal financial security indicators into indicators of the macro and micro levels is proposed. The macro-level indicator is divided into a subgroup of direct (average wages, minimum wages, subsistence minimum) and indirect indicators (GDP per capita, population stratification by income level, real and disposable household income). It is suggested to include the size of labour

remuneration, savings of a person, structure of income, structure of expenses to the indicators of the microfinance.

Threats to the financial security of employees are identified, which include the tax burden on the income of individuals, an imperfect mechanism for the formation of a living wage, unemployment, poverty, the system of benefits and benefits, inflation. That is, these are the factors that reduce the income received.

A system to ensure the financial security of employees has been built, the structure of which includes factors of influence, subjects, objects, as well as an organizational mechanism (provides for the definition of goals, objectives and principles) and a provision mechanism (determines methods, risk assessment, development of a program to ensure the financial security of employees, and at the final stage of the system effectiveness analysis).

An optimization model of the formation of labour remuneration at an enterprise based on ensuring the financial security of an individual, based on the use of a compensation system, is suggested. The construction of the model provides the development of compensatory elements that will contribute to the performance of labour remuneration of motivational and reproducing functions. The system of compensatory elements must be divided into two groups: constants that ensure the financial security of employees (to form compensatory elements of this group, complex consumption models were used based on the neoclassical theory of consumption and the interval approach) and variables (created at the enterprise in order to increase interest in work).

The construction of the suggested mechanism for the formation of labour remuneration provides the development of an optimization model, which includes the development of the model itself by a group of specialists, its coordination with the management, the integration of the model with the existing labour remuneration system and the implementation of the optimization model into practice on a permanent basis with continuous corrective actions.

Key words: labour remuneration, wages, living standards, remuneration, needs, consumption, living standards, compensation system, personal financial

security, living wages, minimum wages, compensatory elements, motivation, reproduction.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1. Папуша (Калінічук) Н. С. Заробітна плата як чинник забезпечення фінансової безпеки особи. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2008. Вип. 13. С. 84–88 (0,3 д. а.).
2. Папуша (Калінічук) Н. С. Теоретичні аспекти управління оплатою праці на підприємстві. *Економічний аналіз*. 2010 . Вип. 7. с. 313–317 (0,3 д. а.).
3. Папуша (Калінічук) Н. С. Фінансова безпека особи: генезис. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2011. Вип. 19 . С. 230–235 (0,3 д. а.).
4. Папуша (Калінічук) Н. С. Оплата праці як індикатор життєвого рівня. *Економічний аналіз*. 2012. Вип. 10. Ч. 2. С. 55–59 (0,4 д. а.).
5. Калінічук Н. С. Фінансова безпека особи як складова вдосконалення формування оплати праці на підприємстві. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2019. Вип. 4 (94). С. 79–89 (0,4 д. а.). (Індексовано в наукометричній базі Index Copernicus).

Опубліковані праці апробаційного характеру

6. Папуша (Калінічук) Н. С. Премія та її роль в мотиваційній системі. *Молодь, освіта, наука, культура і національна самосвідомість в умовах європейської інтеграції: Збірник матеріалів XI Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 14–16 травня 2008 року) Т. 3*. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2008. С. 130 (0,1 д. а.).
7. Папуша (Калінічук) Н. С. Зарубіжний досвід використання системи мотивації (на прикладі Японії). *Розвиток України в XXI столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми: Збірник тез II міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Тернопіль, 19–20 червня 2008 року)*. Тернопіль: ТНЕУ, 2008. С. 61–62 (0,1 д. а.).

8. Папуша (Калінічук) Н. С. Доходи: визначальний фактор впливу на рівень життя. *Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика: Матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції (Луцьк, 26–27 травня 2009 року)*. Луцьк: РВВ «Вежа» Волинського національного університету імені Л. Українки. 2009. С. 239–240 (0,1 д. а.).

9. Брич В. Я., Папуша (Калінічук) Н. С., Ульянов К. Управління конкурентоспроможністю підприємства на засадах компенсаційної стратегії. *Теорія і практика сучасного менеджменту: проблеми та шляхи вирішення: Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 8–9 жовтня 2009 року)*. Тернопіль: ТНЕУ, «Економічна думка», 2009. С. 314–315 (0,1 д. а. / 0,05 д. а. внесок автора: обґрунтовано значення компенсаційної стратегії для розвитку підприємства).

10. Брич В. Я., Папуша (Калінічук) Н. С. Заробітна плата в структурі доходів працівника. *Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання: Праці Десятої міжнародної наукової конференції студентів та молодих вчених Частина 2 (м. Донецьк, 24–25 грудня 2009)*. Донецьк: ДонНУ, 2009. С. 138–140 (0,2 д. а. / 0,1 д. а. внесок автора: обґрунтовано роль заробітної плати в структурі доходів працівників).

11. Папуша (Калінічук) Н. С. Потреби та споживання як характеристики життєвого рівня. *Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації: Збірник тез доповідей IX Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених (м. Тернопіль, 23–24 лютого 2012 р.)*. Тернопіль: ТНЕУ. 2012. С. 238–239 (0,1 д. а.).

12. Папуша (Калінічук) Н. С. Тенденції розвитку молокопереробної промисловості України. *Проблеми і перспективи розвитку економіки в умовах ринку: Матеріали науково-практичної конференції студентів та молодих вчених (м. Острого, 19 квітня 2012 р.)*. Острого: Вид-во Національного ун-ту «Острозька академія», 2012. С. 71–74 (0,1 д. а.).

13. Калінічук Н. С. Молокопереробна промисловість України: проблеми та перспективи розвитку. *Стратегічні пріоритети трансформації економіки в умовах цифровізації: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 29–30 жовтня 2019 року)*. Запоріжжя: ФОП Мокшанов В. В. 2019. С. 122–123 (0,1 д. а.).

14. Калінічук Н. С. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці на прикладі молокопереробних підприємств Тернопільської області. *Сучасні проблеми менеджменту: Матеріали XV міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25 жовтня 2019 року)*. м. Київ: Національний авіаційний університет, 2019. С. 46–48 (0,1 д. а.).

ЗМІСТ

Перелік умовних позначень.....	5
ВСТУП.....	21
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ	
ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ	
ЖИТТЄВОГО РІВНЯ.....	
1.1. Теоретичні підходи до сутності оплати праці та її функцій.....	30
1.2. Функціональний взаємозв'язок рівня життя і оплати праці.....	51
1.3. Організаційно-методичні засади формування оплати праці на підприємствах	66
Висновки до розділу 1.....	83
Розділ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ	
НА ПІДПРИЄМСТВАХ МОЛОКОПЕРЕРОБНОЇ	
ПРОМИСЛОВОСТІ.....	
2.1 Фінансово-економічна оцінка господарської діяльності підприємств молокопереробної промисловості.....	86
2.2. Аналіз політики оплати праці на підприємствах молокопереробної промисловості.....	102
2.3. Оцінка плати праці як індикатора життєвого рівня працівників	115
2.4. Дієвість механізмів чинної мотивації праці як основа підвищення життєвого рівня.....	131
Висновки до розділу 2.....	144
Розділ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ	
ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....	
3.1. Напрями гарантування фінансової безпеки працівників на основі вдосконалення системи формування оплати праці на підприємствах.....	148
3.2. Моделювання динаміки рівня життя працівників підприємств на основі чинників системи оплати праці.....	157

3.3. Вдосконалення формування оплати праці на основі системи забезпечення фінансової безпеки.....	168
Висновки до розділу 3.....	187
ВИСНОВКИ	190
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	194
ДОДАТКИ	218

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

1. РЖ – рівень життя
2. ОП – оплата праці
3. ФОП – фонд оплати праці
4. МЗП – мінімальна заробітна плата
5. ПМ – прожитковий мінімум
6. ФБ – фінансова безпека
7. ФБП – фінансова безпека працівника

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Соціально-економічний розвиток держави можливий лише за умови зростання матеріального добробуту її громадян. Визначальним фактором впливу на життєвий рівень працюючого населення, яке становить більшу його частину, є доходи від трудової діяльності, а саме – оплата праці. Проте на сьогоднішній день для України проблема оплати праці постає дуже гостро, оскільки її затримка, низький рівень, відсутність взаємозв'язку між оплатою праці та її результатами призводять до зниження рівня та якості життя населення. Заробітна плата, відповідно, не виконує належним чином свої функції, а відтак – втрачає своє значення і для працівників, як мотивуючий фактор, і для підприємства, як чинник впливу на ефективність його діяльності. Заробітна плата є однією з найскладніших економічних категорій, оскільки виступає джерелом доходів для працюючого населення (яке є потенційними споживачами вироблених товарів) та витратами для роботодавця, які знижують його прибуток. Від оплати праці залежить соціально-економічний розвиток держави загалом, адже добробут громадян прямо впливає на їх купівельну спроможність і одночасно на пропозицію якісних товарів і послуг та структуру суспільства; з іншого боку, задоволеність отримуваною платнею мотивує до кращого виконання своїх обов'язків, що впливає на ефективність діяльності підприємства.

Проте попри таку значимість оплати праці, залишається ряд невирішених проблем, серед яких її низька купівельна спроможність, що діє на працівників як демотивуючий фактор, зниження реальної заробітної плати, її диференціація за галузями та видами економічної діяльності. Наслідком цього є плинність кадрів, неналежна якість виконання обов'язків працівниками, а на макрорівні – висока частка населення, що живе на межі бідності та відтік за кордон кваліфікованих кадрів. Ці фактори згубно впливають на соціально-економічний розвиток України та конкурентоспроможність підприємств вітчизняної промисловості.

Серед вітчизняних та зарубіжних науковців, коло наукових інтересів яких охоплює оплату праці, слід виділити: К. Альделфера, О. Анісімова, М. Армстронга, Д. Богиню, В. Брича, В. Василенко, М. Ведерникова, О. Ветлужську, Н. Волгина, В. Гончарова, О. Грішнову, В. Дієсперова, О. Дороніну, А. Калину, А. Климчук, А. Колота, Т. Костишину, В. Лагутіна, В. Лугового, К. Макконела, П. Матюшко, О. Палій, І. Петрову, С. Покропивного, О. Поплавську, А. Радчук, Л. Синяєву, В. Слинькова, Т. Соломанідіну, С. Цимбалюк, А. Череп та ін.

Однак у науковій літературі недостатньо розробок щодо формування оплати праці, як основи підвищення життєвого рівня працівників. Таким чином, актуальність вказаної проблематики у сучасних умовах та необхідність вдосконалення формування оплати праці в контексті підвищення життєвого рівня зумовили вибір теми дисертації, окреслили мету та завдання дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана відповідно до планів науково-дослідних робіт Тернопільського національного економічного університету за темами: «Кадрова стратегія підприємства» (державний реєстраційний номер 0107U012231), в рамках якої автором досліджено проблеми формування компенсаційної стратегії на підприємствах; «Управління розвитком міжнародного ринку праці» (реєстраційний номер 0110U001440), де автором обґрунтовано використання персоналу в умовах розвитку світового ринку праці; «Удосконалення менеджменту персоналу в нових економічних реаліях» (державний реєстраційний номер 0107U000041), в межах якої автором запропоновано етапи формування оплати праці як основи підвищення життєвого рівня.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є розроблення теоретико-методичних засад та надання практичних рекомендацій щодо формування оплати праці на підприємстві в якості інструменту підвищення життєвого рівня працівників.

Досягнення визначеної мети зумовило постановку та вирішення таких **завдань:**

- вдосконалити понятійно-категоріальний апарат в частині оплати праці виходячи з фінансової безпеки працівника;
- проаналізувати фактори та індикатори, які адекватно відображають систему формування оплати праці на підприємстві з урахуванням споживчої поведінки працівників;
- сформувати модель залежності динаміки індикатора рівня життя від показників системи оплати праці для оцінки ефективності цієї системи на підприємстві на основі споживчої поведінки працівників;
- здійснити моніторинг рівня задоволеності системою оплати праці та мотивації працівників молокопереробної галузі, визначити явні та латентні проблемні зони, які характеризують стан фінансової безпеки;
- окреслити переваги застосування апарату інтервального аналізу для підтримки прийняття рішень щодо забезпечення фінансової безпеки працівників;
- вдосконалити інструментарій організаційно-економічного механізму формування системи оплати праці на підприємстві;
- запропонувати оптимізаційну модель формування оплати праці на підприємстві на основі компенсаційних елементів системи забезпечення фінансової безпеки працівників;
- удосконалити організаційно-економічний механізм формування оплати праці на підприємстві на основі компенсаційних елементів системи забезпечення фінансової безпеки працівників.

Об'єктом дослідження є процес формування оплати праці на підприємствах на основі споживчої поведінки їх працівників.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та науково-практичні засади формування оплати праці на підприємствах молокопереробної промисловості в контексті підвищення життєвого рівня їх працівників.

Методи дослідження. Теоретичну та методологічну базу дисертаційної роботи складає система методів наукового пізнання, наукові праці вчених-економістів в напрямку соціально-трудових відносин та оплати праці. З метою вирішення поставлених завдань у дисертаційній роботі використано такі загальнонаукові методи: історико-логічний (під час дослідження еволюції теоретичних трактувань сутності оплати праці); узагальнення (з метою визначення основних принципів формування оплати праці та факторів впливу на визначення її розміру, а також при формуванні висновків та рекомендацій); діалектичної логіки (для визначення взаємозв'язку оплати праці з рівнем життя працівників); системно-структурний (для визначення інструментів оплати праці та рівня життя, як елементів соціально-економічного розвитку держави та підприємства). З конкретно-наукових методів використано наступні: комплексного аналізу і синтезу (при уточненні сутності поняття «оплата праці»); статистичного аналізу (аналіз статистичних даних розвитку молокопереробної галузі та діяльності підприємств); економіко-математичний (побудова економіко-математичної моделі вдосконалення формування оплати праці на підприємстві); соціологічне опитування (з метою самооцінки життєвого рівня працівників та визначення рівня задоволеності ними отримуваною платнею).

Інформаційну базу дослідження становлять законодавчі та нормативно-правові акти України, дані Державної служби статистики України, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених щодо проблеми вдосконалення оплати праці, матеріали конференцій, монографії, Інтернет-ресурси, довідково-інформаційні видання, дані звітності молокопереробних підприємств, результати наукових досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретико-методичних засад та розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення оплати праці на молокопереробних підприємствах в контексті підвищення життєвого рівня населення. У процесі дослідження автором було одержано такі найбільш суттєві наукові результати, що розкривають його

особистий внесок у розробку досліджуваної проблеми та характеризують новизну роботи:

удосконалено:

– модель залежності динаміки індикатора рівня життя населення від показників системи оплати праці на підприємствах (заробітної плати, індексу споживчих цін), яка, на відміну від існуючих, уможливила обґрунтування управлінських рішень щодо формування такої системи на основі споживчої поведінки працівників з метою забезпечення їх матеріальної стабільності;

– оптимізаційну модель формування оплати праці на підприємстві, реалізація якої дає змогу провести обґрунтовану кореляцію політики оплати праці з метою забезпечення фінансової безпеки працівників, що ґрунтується на компенсаційній системі, відповідає принципу ефективності для підприємства і, на відміну від існуючих, дозволяє підвищити життєвий рівень працівників, отримати економічний та соціальний ефекти;

– організаційно-економічний механізм формування системи оплати праці на основі компенсаційних елементів системи забезпечення фінансової безпеки працівників, практична реалізація якого на підприємстві забезпечує виконання оплатою праці відтворювальної функції з метою підвищення життєвого рівня працівників;

набули подальшого розвитку:

– визначення та роль фінансової безпеки працівника в системі формування оплати праці з метою посилення її мотиваційної та відтворювальної функцій. Зокрема, фінансову безпеку працівника визначено, як стан забезпеченості фінансовими ресурсами, що дозволяє працівнику задовольнити життєво важливі потреби, а також почувати себе захищеним від таких загроз, як бідність та безробіття;

– науково-прикладні аспекти застосування методів кореляційно-регресійного аналізу для виокремлення показників, що, на відміну від інших, адекватно відображають систему формування оплати праці підприємства на

основі споживчої поведінки працівників і сприяють встановленню купівельно спроможної заробітної плати;

– інструментарій організаційно-економічного механізму формування системи оплати праці на підприємстві у вигляді дескриптивних та динамічних моделей споживчої поведінки працівників для обґрунтування елементів компенсаційної складової системи їх фінансової безпеки, що, на відміну від існуючих, дасть змогу одночасно підвищити мотивацію працівників, їх життєвий рівень та рентабельність діяльності підприємства;

– процедури моніторингу актуального стану оплати праці та мотивування персоналу засобами соціологічного дослідження, статистичного та математичного моделювання напрямів формування оплати праці, практичне застосування яких на підприємстві сприятиме розробці та впровадженню ефективних заходів щодо вдосконалення системи оплати праці.

– наукові підходи до застосування інтервального аналізу даних, практична реалізація якого сприятиме подальшому розвитку і вдосконаленню системи оплати праці на підприємстві з метою забезпечення матеріальних стимулів працівників та підвищення їх життєвого рівня одночасно з урахуванням участі кожного з них у виробничому процесі підприємства шляхом використання системи коефіцієнтів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що теоретичні і прикладні положення, висновки доведено до рівня практичних рекомендацій в частині вдосконалення механізму формування оплати праці на підприємстві з метою підвищення життєвого рівня працівників і стимулювання споживання.

Результати наукового дослідження використано у діяльності окремих підприємств та установ, зокрема:

– методика формування оплати праці на засадах компенсаційної стратегії, яка передбачає розподіл заробітної плати на окремі компенсаційні елементи та поділ працівників на дві групи: функціональних та стратегічних, що сприяє

підвищенню ефективності діяльності застосовано у ТОВ «Бучацький сирзавод» (довідка № 320 від 30.04.2020 р.);

– моніторинг актуального стану оплати праці та мотивування персоналу з використанням засобів соціологічного дослідження в ПП «Теребовлянський молокозавод» (довідка № 240 від 11.05.2020 р.);

– організаційно-економічний механізм формування системи оплати праці на підприємстві на основі компенсаційних елементів системи забезпечення фінансової безпеки працівників використано у діяльності ПрАТ «Тернопільський молокозавод» (довідка № 229 від 03.06.2020 р.);

– концепцію формування оплати праці на основі системи забезпечення фінансової безпеки працівників, що дозволяє підвищити їх життєвий рівень в процесі стратегічного розвитку Тернопільської міської територіальної громади до 2029 року та Програми економічного та соціального розвитку Тернопільської міської територіальної громади на 2020–2021 рік, застосовано Управлінням стратегічного розвитку міста Тернопільської міської ради (довідка № 151/2 від 01.06.2020 р.);

– пропозиції з удосконалення концептуальних засад формування оплати праці з урахуванням залежності динаміки індикатора рівня життя впроваджено в роботі Департаменту економічного розвитку і торгівлі Тернопільської обласної державної адміністрації (довідка № 05-24/634 від 02.06.2020 р.).

Теоретичні, методичні та практичні розробки дисертаційної роботи використовуються в навчальному процесі Тернопільського національного економічного університету при викладанні дисциплін «HR-технології в готельно-туристичному бізнесі», «Управління персоналом», «Організація готельно-ресторанної справи» (довідка № 126-31/63 від 22.05.2020 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є результатом самостійної наукової роботи здобувача, в якій викладено авторський підхід та практичні рекомендації до вдосконалення формування праці на підприємстві в контексті підвищення життєвого рівня працівників. Автором особисто розроблено наукові положення, висновки та пропозиції, що виносяться на захист. З

наукових праць, опублікованих у співавторстві, використала лише ті ідеї і положення, які належать дисертанту. Внесок автора у публікаціях, підготовлених у співавторстві, визначено окремо у списку праць.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертації доповідалися, обговорювалися та отримали схвальні відгуки на 7 міжнародних науково-практичних конференціях: «Розвиток України в XXI столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми» (м. Тернопіль, 19–20 червня 2008 р.), «Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика» (м. Луцьк, 26–27 травня 2009 р.), «Теорія і практика сучасного менеджменту: проблеми та шляхи вирішення» (м. Тернопіль, 8–9 жовтня 2009 р.), «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання» (м. Донецьк, 24–25 грудня 2009 р.), «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації» (м. Тернопіль, 23–24 лютого 2012 р.), «Стратегічні пріоритети трансформації економіки в умовах цифровізації» (м. Запоріжжя, 29–30 жовтня 2019 р.), «Сучасні проблеми менеджменту» (м. Київ, 25 жовтня 2019 р.), всеукраїнській науково-практичній конференції: «Молодь, освіта, наука, культура і національна свідомість в умовах європейської інтеграції» (м. Київ, 14–16 травня, 2008 р.), а також науково-практичній конференції «Проблеми і перспективи розвитку економіки в умовах ринку» (м. Острогож, 19 квітня 2012 р.).

Публікації. За темою дисертаційної роботи опубліковано 14 наукових праць, з них 2 у співавторстві, загальним обсягом 2,7 д. а. (особисто автору належить 2,6 д. а.), з них 5 статей у фахових виданнях, 1 з яких включено до міжнародних науково-метричних баз, 9 праць апробаційного характеру.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Обсяг основного тексту дисертації – 173 сторінки друкованого тексту. Робота містить 30 таблиць на 10 сторінках, 60 рисунків на 11 сторінках, 5 додатків на

15 сторінках, список використаних джерел складається з 235 найменувань і розміщений на 24 сторінках.

Розділ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЖИТТЄВОГО РІВНЯ

1.1. Теоретичні підходи до сутності оплати праці та її функцій

Оплата праці є багатоаспектною категорією, що значною мірою впливає на розвиток суспільства. З одного боку, вона є джерелом доходу працівників і тим самим визначає їхній рівень життя; з другого - виконуючи мотиваційну функцію, сприяє підвищенню ефективності роботи найманих працівників, поліпшуючи соціально-економічний розвиток держави загалом. На сьогоднішні існує низка проблем у сфері оплати праці, що значно нівелюють її роль у виконанні зазначених завдань. Це призводить небажаних наслідків і на рівні самого працівника, і на рівні суб'єкта господарювання, так і держави загалом (рис.1.1.). Недосконале законодавче регулювання у сфері оплати праці є першоосновою для виникнення таких проблем. Особливо слід звернути увагу на недосконалість механізму формування мінімальної заробітної плати, розмір якої не дозволяє забезпечити елементарного виживання, адже на її основі вираховується розмір заробітної плати всіма суб'єктами господарювання.

Потрібно звернути увагу на те, що заробітна плата, як належно, не виконує таких своїх функцій як відновлювальна та мотиваційна. Це означає, що такий дохід не забезпечує первинних потреб працівника. Наслідком цього є зниження життєвого рівня. Невиконання мотиваційної функції знижує зацікавленість у якості виконуваної праці та її результатів. І тому працівник не зацікавлений у поліпшенні технологічного процесу, що неодмінно могло б і знизити затрати на виготовлення продукції та її якості.

До того ж спостерігаємо тенденцію до зниження реальної заробітної плати. Тобто знижуються її купівельна спроможність, а отже, і кількість проданих товарів і послуг у країні.

Загострює вище перелічені проблеми і зростання заборгованості із заробітної плати за період 2013-2018рр. в 3,5 рази [90]. Така ситуація нівелює роль заробітної плати загалом.

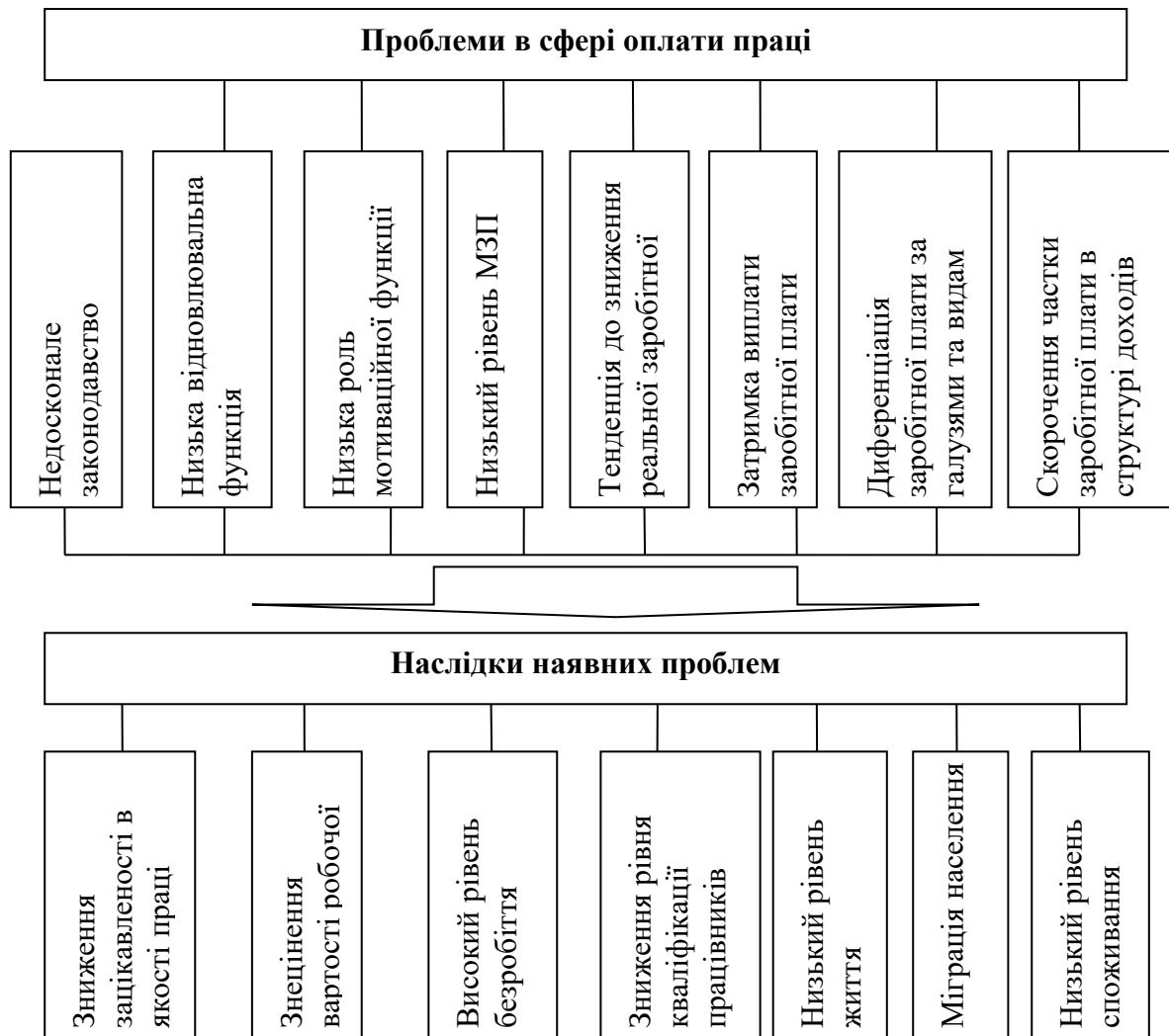


Рис. 1.1. Проблеми та їх наслідки в сфері оплати праці

Джерело: власна розробка автора

Наявність зазначених проблем у цій сфері призводить до ще важчих наслідків для соціально-економічного розвитку держави. Так, за даними Державної служби статистики [183;90], спостерігаємо зростання трудової міграції за період 2013-2018 рр. на 10,9%, з них лише 43,2% повернулися в Україну. Серед тих, хто виїхав за кордон у пошуках роботи, 26,3% це особи у віковій категорії 40-49 років. Відбувається і зниження народжуваності за зазначений період на 66,7% [201].

Отже, нинішня система організації оплати праці в Україні не може забезпечити основні вимоги, що висуваються соціально-орієнтованою економікою. Тому вважаємо важливим і актуальним дослідження оплати праці в контексті підвищення життєвого рівня працівників.

Оплату праці доцільно розглядати як економічну категорію, що належить до макро- і мікрорівнів. Така багатоаспектна природа зумовлює \значне зацікавлення до неї з боку науковців протягом багатьох століть.

Дослідження заробітної плати можна проводити на основі використання:

1) визначення заробітної плати залежно від рівнів економічної системи:

мегарівень, що передбачає дослідження заробітної плати у взаємозв'язку із міграційними процесами робочої сили підприємств країни, функціонуванням світового ринку праці тощо;
макрорівень, на рівні якого дослідження заробітної плати відбувається в межах національного доходу, його розподілу, динаміки взаємозалежності заробітної плати та інфляційних процесів в середньому по підприємствах країни;

мезорівень – вивчення заробітної плати відбувається на основі аналізу галузевого та територіального рівнів;

мікрорівень – проблеми заробітної плати вирішуються на рівні підприємств;

нанорівень передбачає з'ясування проблем заробітної плати із залученням домашніх господарств;

2) різнопланового підходу, який передбачає дослідження поглядів різних науковців;

3) функціонального підходу, що передбачає дослідження будь-якої категорії за допомогою покладених на неї функцій. Такий підхід дає можливість цілісного її вивчення та розкриття її як повноцінного явища в економіці [3, с.78].

Оскільки дисертаційна робота проводиться на базі підприємств, вважаємо доцільним дослідити категорію оплати праці, використовуючи функціональний та різноплановий підходів.

В.Петті розглядаючи заробітну плату (з ним були солідарні Ф.Кене, П.Буагільбер), зробив висновок, що її розмір повинен відповідати вартості засобів існування працівника (тобто фізіологічному мінімуму), оскільки вона є

природною ціною праці. Він вважав, що заробітна плата повинна бути на мінімальному рівні, тому що можна мотивувати працівника до більш продуктивної роботи. Якщо ж працівник отримуватиме вдвічі більшу заробітну плату, то й працюватиме вдвічі менше, що є не вигідно для підприємця і суспільства загалом [98].

На противагу фізіократам, А.Сміт стверджував, що пропонуючи високу заробітну плату, підприємець може найняти на роботу кваліфікованих працівників, які працюватимуть продуктивніше та старанніше. Визначити рівень середньої заробітної плати, на думку А.Сміта, можна шляхом ділення фонду суспільних коштів для оплати праці на кількість працівників – це теорія фонду загальних суспільних коштів на оплату праці.

А.Сміт, розглядаючи суспільство в двох станах (простому та капіталістичному товарному виробництві), виділяє різні суми заробітної плати. За простого товарного виробництва працівник отримує заробітну плату, яка дорівнює вартості виробленого продукту, а при капіталістичному – ні. Тому нижня межа заробітної плати має забезпечувати працівникові фізіологічний мінімум існування, оскільки наступне її зниження призведе до вимирання класу робітників. Більше того його теорія «економічної людини» стверджує, що кожна людина керується лише індивідуальними інтересами та потребами, тобто власною вигодою. Саме це є основним сильним мотиватором до діяльності та співпраці, оскільки суспільство складається з егоїстів, основна мета яких нагромадження багатства. Наявність особистих інтересів у найманих працівників є позитивною рисою, тому вони є тією рушійною силою, що сприяє розвитку суспільства. Проте задовольнити власні бажання можливо лише за умови співпраці з іншими людьми, шляхом виконання певної роботи для них або ж обмінюючи свою працю на продукт праці. Тому що основою винагороди працівника, тобто його заробітної плати і є саме продукт праці. Роль заробітної плати для держави він поділяє на три групи, а саме: підвищення заробітної плати поліпшує становище найманих працівників (прогресивний стан суспільства), а її зниження навпаки (регресивний стан суспільства) – погіршує;

важке становище працівників залишається стабільним при незмінному розмірі зарплати (стійкий стан суспільства). А.Сміт був переконаний, що суспільство не може розвиватися, якщо переважна більшість його мешканців перебуває за межею бідності [174, с.117].

Дж.С.Мілль, як один із прихильників теорії «фонду заробітної плати», вважав, що найманий робітник вносить своєрідний аванс капіталісту своєю працею з метою отримання винагороди – заробітної плати. Він підкреслював, що зростання заробітної плати в майбутньому дуже малоімовірно, оскільки із розвитком технічного прогресу відбувається зростання постійного капіталу, що веде до зменшення фонду заробітної плати і одночасне збільшення кількості робітничого класу. У випадку втручання держави, кількість безробітних і стан народжуваності в їхніх сім'ях зросте. Тому для держави важливо володіти резервами виробничого капіталу та предметів споживання, адже це дозволить їй забезпечити зростання в короткотерміновому періоді сукупної маси зарплати [153].

Д.Рікардо був переконаний, що заробітна плата є ціною праці найманого робітника, яка повинна забезпечити йому та його сім'ї мінімум засобів для існування. Він виділяє два види ціни на працю:

– ринкову (вона формується під впливом попиту і пропозиції. Вчений стверджував, що із зростанням кількості населення заробітна плата зменшуватиметься, тому що попит на працю зростатиме, а пропозиція залишатиметься незмінною. Хоча таке твердження не є правильним, тому що із зростанням кількості населення, зростатиме попит на товари та послуги, що вимагатиме від підприємців збільшувати обсяги виробництва);

- природну (яка визначається фізіологічним мінімумом і забезпечує відтворення сил працівникам та продовження їх роду). Останній вид ціни постійно змінюється і в кожній країні він різний, тому що формується під впливом національних особливостей та цінностей. Працівник досягає матеріального добробуту лише в тому випадку, коли природна ціна праці є нижчою за ринкову.

Д.Рікардо стверджує, що вартість праці прямо залежить від її рідкості. Проте до уваги треба взяти той факт, що на сьогодні, роботодавець пропонуючи високу заробітну плату висуває відповідні вимоги до кандидата, хоча посада може бут цілком звичайною [174].

К.Маркс вважав, що заробітна плата є результатом обміну робочої сили найманого працівника з капіталістом (а не самої праці. Класична школа політекономії не розділяла два такі поняття, як робоча сила та праця). Її розмір повинен встановлюватися на рівні, який би дозволяв робітникові та його сім'ї підтримувати життєдіяльність. Заробітна плата залежить від продуктивності праці, але зростання рівня механізації на підприємствах негативно впливає на її розмір, а також на попит на ринку робочої сили [147].

Й.Шумпетер (як і Т.Веблен та М.Туган-Барановський) був прихильником соціальної теорії заробітної плати і в своїй праці «Історія економічного аналізу» критикував прихильників теорії високої заробітної плати. Він розглядав останню, як категорію розподілу і відстоював позицію, що її розмір визначається лише під впливом попиту і пропозиції, як і ціна на будь-який інший товар. Однак робоча сила є специфічним товаром, під час споживання якого створюється нова споживна вартість, що є більшою за вартість робочої і створюється в процесі вироблення товарів і надання послуг, вартості та додаткової вартості. Споживна вартість робочої сили є своєрідним авансом працівника капіталісту, оскільки плата за її використання здійснюється в певний термін після самого використання [15].

К.Менгер вважав, що заробітна плата – рентний дохід, «...який визначається перевагою, здобутою високою кваліфікацією праці чи талантом», а підхід до формування розміру заробітної плати за просту працю на фізіологічному мінімумі критикував, оскільки в цьому випадку працівники завжди отримуватимуть мінімальну винагороду. Тобто «потрібно зводити більш високу ціну інших видів праці до затрат капіталу, до «ренти» із таланту». [15,с.153]

А. Маршалл стверджував, що заробітна плата працівника є винагородою за його роботу. На думку А. Маршалла, заробітна плата найманих працівників дорівнює чистому продукту, який виготовлено «додатковою працею граничного робітника» [150,с.219]. Граничний робітник – робітник, який отримує заробітну плату, що дорівнює чистому продукту, що він виробив. Однак, як стверджує Рікардо, продуктивність праці буде знижуватися, якщо працівник одержуватиме низьку заробітну плату і постійно скорочуватиме задоволення первинних потреб.

Дж.Б.Кларк у своїй праці «Розподіл багатства» проаналізував тлумачення сутності заробітної плати на прикладі дії закону граничної продуктивності. За його теорією, праця і капітал однаково беруть участь у формуванні цінності товару. Оскільки заробітна плата рівна частині продукту, який виготовив працівник, а відсоток – частині, створеної капіталом. Відповідно до цього закону гранична продуктивність праці є основним чинником, який впливає на величину заробітної плати. Тобто, із збільшенням кількості працівників розмір останньої зменшуватиметься за незмінної кількості обладнання та капіталу. Продуктивність праці (в тому числі і граничний продукт) і, відповідно, заробітна плата мають тенденцію до збільшення із розвитком технічного прогресу, тому зацікавленість в нарощуванні обсягів виробництва є однаковою і для підприємців, і для найманих працівників. Дж.Б.Кларк запроваджує поняття «зони байдужості». Це та межа, до якої підприємець може наймати працівників і вони отримуватимуть заробітну плату, що рівна виробленому ними продукту. Якщо кількість найманих працівників збільшуватиметься за межі «зони байдужості», то це приноситиме збитки, оскільки продуктивність праці обернено пропорційна кількості найманих працівників. Продуктивність праці в межах «зони байдужості» називається «граничною продуктивністю». Отже, заробітна плата дорівнює граничному продукту праці [116].

Більшість економістів мають спільний підхід до визначення заробітної плати – фізіологічний мінімум засобів для існування. Що стосується сучасних

трактувань сутності заробітної плати, то їх налічується близько сотні. Нижче подано кілька найбільш поширених визначень.

У Конвенції МОП 95 «Про захист заробітної плати» зазначено, що заробітна плата – будь-яка винагорода (або заробіток), що встановлюють контрактом чи законодавством держави, яку виплачує роботодавець згідно з договором за надання послуг чи виконання роботи (або вже виконану), яку отримує працівник або яку потрібно виконати, яка не залежить від методу обчислення. Однак у цьому визначенні важко прослідкувати соціальне призначення заробітної плати. Тобто це лише плата за виконану роботу або надані послуги [126].

Близьким до визначення Конвенції МОП є дефініція заробітної плати в Кодексі законів про працю (КЗпП) України ст. 94: «це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [120].

У Законі України «Про оплату праці» в ст.1 маємо досить близьке визначення, однак уточнюються чинники, що впливають на розмір заробітної плати, а саме «складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства» [103].

І.Погорелов та ін. трактують заробітну плату, як «...основну частину ціни робочої сили, яка має індивідуалізований характер і прямо залежить від трудового внеску найманого працівника» [176]. Він заперечує визначення заробітної плати як ціни робочої сили, оскільки для роботодавця такі витрати не обмежуються лише виплатою зарплати, сюди входять всі витрати на працівника: внески у фонд соціального страхування, вартість підготовки та перепідготовки кадрів тощо. Тобто категорію «заробітна плата» він розглядає значно ширше, а ніж просто винагороду за виконану роботу, до того ж з враховує інтереси обох сторін – працівника і роботодавця.

В.Левашов розглядає заробітну плату одночасно як економічну та соціальну категорії. Адже вона повинна забезпечувати працівникові ще й

відповідний соціальний статус. Проте її розмір залежить від попиту і пропозиції, кількості і якості праці, її результативності [139].

В.Гончаров стверджує, заробітна плата – ціна праці, яка має бути рівною вартості предметів споживання та послуг з метою відтворення робочої сили, а також задоволення як фізичних так і духовних потреб працівника та членів його сім'ї. Для відтворення робочої сили на рівні із видатками на оплату праці стають видатки із фондів соціального страхування, оплата перекваліфікації, оплата відпусток тощо [77].

С.Мочерний наголошує «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» та частково результативності функціонування робочої сили» . Справа в тому, що вона залежить від ситуації, яка склалася на ринку робочої сили, тобто від попиту і пропозиції, які визначають вартість робочої сили, та від «ефективності праці». Проте визначальним чинником при визначенні рівня заробітної плати є «власність на робочу силу та її вартість». Автор переконаний, що основне призначення заробітної плати – відтворення робочої сили. Він виправдовує і навіть схвалює витрати національного доходу на соціальну сферу, у випадку якщо бізнес не має можливості забезпечити повною мірою дану функцію. Таке визначення автори вважають не зовсім правильним, адже не враховано політекономічний аспект – суб'єктно-об'єктні відносини. Тому подають інше визначення «грошове вираження тимчасового відчуження власності на робочу силу, а також вартості та ціни робочої сили та відносини між капіталістами і найманими працівниками з приводу формування умов праці, ефективності її функціонування та привласнення необхідного продукту». [156,с.398] У такому випадку національний дохід доцільніше інвестувати у розвиток промисловості та стимулювання попиту наданням різних дотацій і податкових пільг, що автори не беруть до уваги.

І.Бойчик зазначає: «Оплата праці – це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці» [22,с. 266]. Таке трактування зосереджує увагу лише на

стимулювальній функції, не беручи до уваги значення заробітної плати у відтворенні людського капіталу.

В. Луговий трактує заробітну плату, як винагороду «згідно із затвердженими на підприємстві ставками (окладами) та відрядними розцінками, на умовах, передбачених трудовим договором» [141,с.9]. Таке визначення є надто вузьким і не дає зрозуміти роль і значення заробітної плати для працівників і підприємства.

В. Мандибура та В. Тимофєєв стверджують, що «заробітна плата це грошова винагорода, яку отримує працівник за роботу протягом певного часу (рік, тиждень, день)» [146,с.5].

Р.Дяків визначає заробітну плату, як "частину національного доходу, яке відшкодовує затрати, необхідні для праці, і є головним джерелом матеріальних засобів для відтворення робочої сили. Вона розподіляється в грошовій формі між працівниками відповідно до кількості і якості затраченої праці" [95,с.323] .

Н.Волгин визначає «заробітну плату, як форму ціни робочої сили, зайнятої у виробничій сфері, – це основна частина життєвих засобів робітників, яка розподіляється між ними відповідно до кількості і якості затраченої праці, реальним внеском праці кожного і залежить від кінцевих результатів роботи підприємства» [65, с.190].

Т.Костишина зазначає: «заробітна плата, як перетворена форма вартості, ціни робочої сили, елемент ціни виробництва – це грошовий вираз основної частини фонду життєвих засобів працівників, що розподіляється між ними відповідно до кількості і якості затраченої праці, реального внеску праці та залежної від кінцевих результатів діяльності підприємства» [129].

В.Толуб'як так визначає заробітну плату: «...це плата робітнику за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе та свою сім'ю необхідними засобами до життя, а також заощаджувати на майбутнє, в тому числі здійснювати страхування на пенсійне забезпечення» Таке визначення свідчить про призначення заробітної плати відтворювати робочу силу [209].

М.Пономарьова, Л.Гаврилук та І.Чернеча трактують заробітну плату, як «певну винагороду, яка сплачується за якісно виконаний обсяг роботи» [180,с.112,]. Таке трактування є досить нечітким, оскільки не вказує на сторони, між якими виникають трудові відносини, а також їхні права та обов'язки.

Одне із найбільш повних і точних визначень заробітної плати дає А.Колот, який розглядає її з п'яти позицій: «...це економічна категорія, що відображає стосунки між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу); як винагороду, яку отримує працівник за виконану роботу; як елемент ринку праці у вигляді ціни на робочу силу; як дохід від трудової діяльності для працівника, призначений для відтворення робочої сили; як складник виробничих витрат та собівартості. [124, с.11,].

Однак варто додати ще одну позицію, як чинник впливу на розвиток промисловості та держави загалом. Ця позиція є досить важливою, оскільки відображає ефективність управління оплатою праці на мікро- та макрорівнях.

В.Лаптев так визначає заробітну плату: «...являє собою основну частину доходу працівника, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовою угодою працедавець зобов'язується виплатити працівникові за певний обсяг виконаної роботи» [137, с.140]. Автор сформулював таке визначення на основі того, що він розглядає оплату праці та заробітну плату як синоніми. Наголошує, що зарплата є складною та багатогранною категорією. Треба зауважити, що така дефініція є більш повною за попередні, оскільки в ній чітко зазначено, що заробітна плата є лише частиною доходу працівника, а також зазначено сторони трудової угоди та їх зобов'язання між собою.

О.Дробишева та Д.Домаш пропонують визначення заробітної плати, як «...ціну робочої сили, що відображає вартість певної сукупності предметів споживання та послуг, спрямованих на забезпечення відтворення трудових ресурсів за допомогою фізичних і духовних потреб працівника та його родини»

[88]. Це досить складне визначення, однак тут не враховано результати праці, а лише потреби працівника.

О.Боднарук визначає заробітну плату як «ринкову форму фонду життєвих засобів працівника, яка складає базову частину вартості робочої сили, що сплачується працедавцем згідно з трудовою угодою та відповідно до внеску працівника у кінцеві результати діяльності підприємства» [21,с.9]. Вважаємо некоректним ототожнювати заробітну плату із фондом життєвих засобів, тому що останній є низкою предметів споживання, що використовуються для задоволення потреб працівника.

Т.Мельник визначає оплату праці як «...трудоий дохід працівника, який залежить від кількості та якості витраченої корисної праці, який сплачується роботодавцем у вигляді заробітної плати у грошовій або натуральній формі»[23]. Визначаючи оплату праці як трудовий дохід, автор не враховує, що працівники можуть мати ще й інші види доходів на підприємстві, що можуть бути не пов'язані з виконанням обов'язків, що не визначених трудовою угодою.

Отже, можна стверджувати, що яке б визначення не пропонували науковці «заробітній платі», є кілька спільних рис для всіх підходів: заробітна плата – винагорода за виконану роботу; заробітна плата- ціна праці, як ресурсу; заробітна плата – частка національного доходу, валового внутрішнього продукту або сукупного суспільного продукту (рис.1.2).

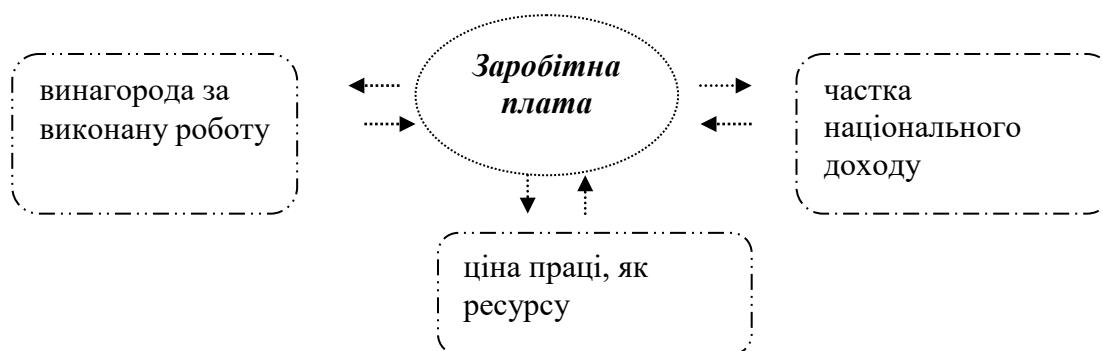


Рис.1.2. Підходи до визначення сутності заробітної плати

Джерело: власна розробка автора

Разом з тим, жоден із авторів не відзначає призначення заробітної плати як основи підвищення життєвого рівня працівників, що чинить детермінантний

вплив на розвиток економіки держави в цілому. Також можна помітити, що вчені не беруть до уваги той факт, що отримувані доходи є джерелом інвестицій особи у власний розвиток.

Підсумовуючи проведений аналіз, пропонуємо власну дефініцію досліджуваного поняття: «оплата праці - це винагорода, яку працівник отримує за якісно виконану роботу, призначена мотивувати, відтворювати фізичні сили та є інвестицією в його освіту та здоров'я».

Пропонуючи таку дефініцію, ми брали до уваги визначення інших дослідників і тим самим, погоджуємося із потребою використання системного підходу до визначення поняття «оплата праці». Тому згідно з системним підходом, «оплату праці» розглядаємо, по-перше, як сукупність усіх видів трудових доходів; по-друге, як основний чинник мотивації та підвищення життєвого рівня.

Зауважимо, що більшість науковців вважають заробітну плату та оплату праці синонімами. Пояснити це можна тим, що між ними немає різниці в економічному змісті, а в міжнародній практиці їх не розділяють або взагалі вживають лише термін «заробітна плата». Наприклад, М.Армстронг та Т.Стівенс до структури заробітної плати відносять базову зарплату, умовну винагороду, грошові бонуси, методи довгострокового заохочення, акції, участь у прибутку [2,с.16]. П.Т.Чингос у своїй праці «Оплата за результатом» зазначає, що до структури заробітної плати можна зарахувати «...базову ставку і виплати, які залежать від результатів праці, у вигляді премій, бонусів» [218, с.33]. В.М.Лукашевич доводить, що ці поняття є рівноцінними, хоча між ними і спостерігається певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються з фонду заробітної плати, тоді як інші заохочувальні виплати проводяться за рахунок результатів діяльності підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень»[142,с.58].

Щодо правового аспекту, то Г.Чанишева та Н.Болотіна вважають, «що термін «оплата праці» ширший і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи

правових засобів у цій сфері. Тоді як термін «заробітна плата» спрямований на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [24, с.298].

Отже, термін «оплата праці» є ширшим ніж «заробітна плата», хоча в окремих випадках, які не стосуються правового аспекту (оскільки це може суперечити принципіві єдності юридичної термінології), їх можна використовувати як синоніми. Тому в дисертаційній роботі ми вживатимемо їх як тотожні поняття.

Відсутність єдиного погляду серед науковців на проблему трактування сутності заробітної плати зумовлено різним баченням ролі останньої в житті працівників та підприємства. Тому цілком закономірним є виділення різних функцій залежно від особистого погляду та переконання (рис.1.3).

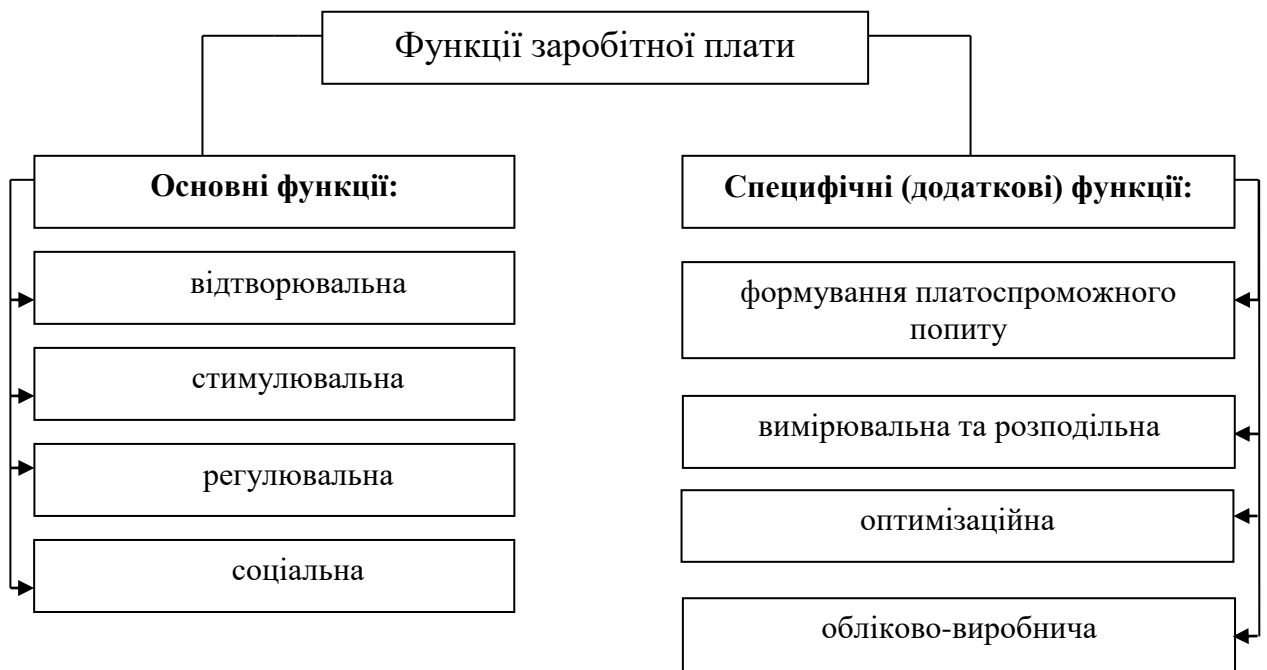


Рис.1.3. Класифікація функцій оплати праці

Джерело: власна розробка автора

Усі функції між собою тісно пов'язані, тому невиконання однієї призводить до неналежного виконання іншої. Більше того, існує потреба їх розмежування на додаткові (специфічні) функції, що уможливить деталізувати призначення оплати праці. Виділені специфічні функції є сполучним елементом, що дозволяє спостерігати зв'язок між основними функціями і демонструє завдання оплати праці. Так, формування платоспроможного попиту

одночасно допомагає виконувати і регулювальну, і стимулювальну, і соціальну, і мотиваційну функції. Адже платоспроможна заробітна плата дозволяє придбати товари і послуги для відтворення робочої сили, що є стимулом до якісного виконання своєї роботи. Одночасно регулюючи ситуацію не лише на ринку робочої сили, а й на ринку товарів та послуг.

За тлумачним словником «функція – призначення, роль чого-небудь» [16,с.1335]. Функції уможливають до розуміння сутності та призначення певної категорії. І лише перебуваючи в тісному взаємозв'язку та взаємодії, як єдине ціле, вони можуть дозволити визначити проблеми, що існують в сфері оплати праці і вирішити їх. На думку Н. Волгіна, цю цілісність можна порушити за умови недооцінювання одних функцій і переоцінювання інших. Однак, деякі функції заробітної плати можуть суперечити (наслідком вирівнювання заробітної плати є порушення диференціації в заробітках) одна одній, що робить цю економічну категорію досить складною [64,с.21]. Більшість дослідників, які працюють над з'ясуванням цієї проблеми, виділяють чотири основні функції заробітної плати: відтворювальну, стимулювальну, регулювальну та соціальну, проте трактують їх по-різному.

Робоча сила є специфічним товаром, який потребує постійного відновлення фізичної та розумової енергії, підтримання організму людини в стані нормальної життєдіяльності [175,с.333]. Тому на заробітну плату покладено функцію – відтворення робочої сили. Це пов'язано з тим, що вона є основним джерелом доходів працівників, а тому і її розмір повинен бути на рівні, який би дозволив забезпечити задоволення потреб, належних умов проживання, відпочинку та оздоровлення. Особливо потрібно враховувати й утримування членів сім'ї. Лише в такому випадку працівник буде задоволений місцем роботи і працюватиме більш якісно.

На думку С.Лебедевої, до структури відтворювальної функції належить інвестиційний складник, оскільки заробітна плата є джерелом витрат на освіту і тим самим відіграє роль інвестиції у людський капітал. Ця функція «передбачає розширене відтворення робочої сили» [138, с.12]. Її реалізація

полягає в тому, щоб рівень заробітної плати залежав від складності і важкості праці. Оскільки « саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності» [79, с.196]. Більше того, індивідуальний людський капітал є основою сукупного, який і впливає на темпи соціально-економічного розвитку. Рівень продуктивності праці та технологічні переваги (залежать від набутих знань, кваліфікації, майстерності робочої сили) держави є основою її конкурентоспроможності на міжнародному ринку. Тому інвестиційний складник можна розглядати не лише з боку теорії людського капіталу, але й як інвестицію в економіку країни.

О.Грішнова визначає людський капітал, як «економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності. Сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу» [79, с. 16-17].

Дж.Кендрик поділяє такі інвестиції на дві групи: речові інвестиції втілені в людях (без яких неможливий фізичний розвиток людини) та неречові інвестиції втілені в людях (сприяють нагромадженню знань, в т.ч. досвіду, людини) [114].

Виконуючи роль інструмента оптимізації в процесі розміщення та перерозподілу робочої сили на ринку праці, заробітна плата здійснює функцію регулювання. Розмір заробітної плати безпосередньо впливає на сукупний попит робочої сили на ринку праці. Якщо її розмір низький, то вона « акумулює підвищений неефективний сукупний попит на робочу силу, що не відповідає реальним економічним потребам і призводить до гальмування процесів продуктивної зайнятості, недовикористання трудового потенціалу», спричиняє підвищення частки бідних серед «економічно активного населення» [17]. Ця функція передбачає диференціацію розміру оплати праці залежно від фаху та

кваліфікації працівника, складності виконуваної роботи. Тому заробітна плата відіграє важливу роль на ринку праці, будучи вагомим чинником впливу на структуру зайнятості як за регіональною, так і за галузевою ознаками. Реалізація функції регулювання повинна відбуватися із врахуванням принципу «сегментації рівня оплати праці», тобто її розмір залежить від сегмента ринку – певної категорії працівника із врахуванням критерію «професійно-кваліфікаційного рівня, галузевої належності, соціальних ознак і географічного місця знаходження». Головна мета функції полягає в - збалансувати інтереси працівника та роботодавця шляхом встановлення компромісу між ними із врахуванням інтересів обох сторін, що закріплюється під час укладання договорів на різних рівнях (генеральні та галузеві угоди, колективні договори та ін.) [60, с.24].

Головна мета, яку переслідують особи працевлаштовуючись – задоволення потреб та забезпечення належного рівня проживання. Ось чому основне, що впливає на людину - її потреби, які виникають під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників та перетворюються в її свідомості на інтерес, який, власне, і спонукає до дії, що має принести результат (задоволення або не задоволення потреби). Якщо потреба задоволена, то виникає інша і все повторюється; якщо ж не задоволена – виникає демотивація для працівника (рис.1.4).

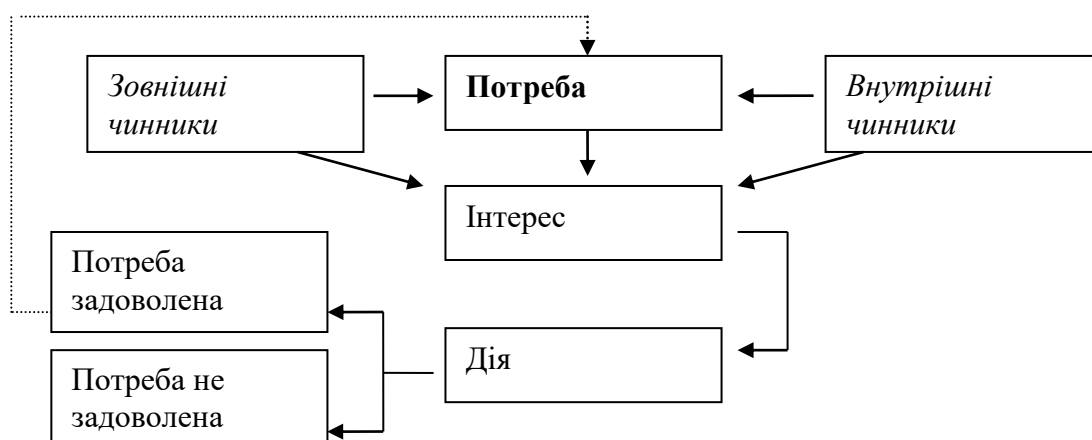


Рис.1.4. Схема взаємозв'язку потреб і мотивації

Джерело: власна розробка автора

Однак, деякі автори виділяють не мотиваційну, а стимулювальну функцію. Це пов'язано із ототожненням поняття «мотив» і «стимул». Звісно, це неприпустимо, оскільки ці категорії співвідносяться як ціле та часткове. Адже мотив породжує певні дії людини і, більше того, вказує, що необхідно робити і як ця дія реалізуватиметься. Між потребою і мотивом існує беззаперечний зв'язок, адже за своєю суттю вони дуже схожі. Потреба – брак чогось або нужди, а мотиви – спонукання людини до певних дій і виникають вони одночасно із потребами та проходять ті ж етапи, що й формування потре. Мотив є індивідуальним для кожної людини, оскільки залежить від оточення особи (зовнішні чинники) та внутрішніх переконань і особистих вподобань (внутрішні чинники). Тоді як стимул є «зовнішнім поштовхом до дії» [156, с. 8]. Тому що заробітна плата є чи не єдиним джерелом доходу працівників, адже її розмір впливає на задоволення потреб, шляхом купівлі потрібних товарів і послуг. Взаємозв'язок між матеріальним стимулюванням і продуктивністю праці можна зобразити на графіку у вигляді синусоїди (її ще називають кривою стимулювання) (рис.1.5).

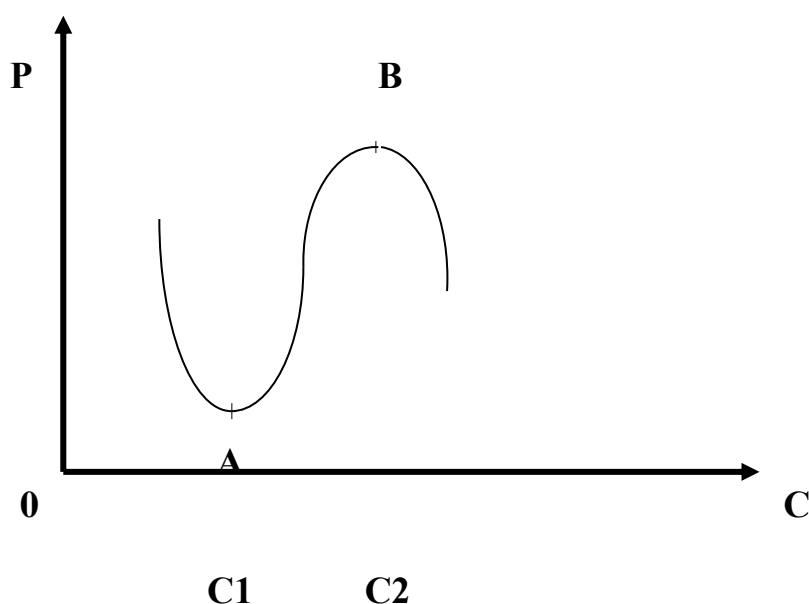


Рис. 1.5. Крива стимулювання

Джерело: [200, с.114]

На осі абсцис (C) розміщено розмір матеріального стимулювання, а по осі ординат (P) – виробіток. У точці A маємо мінімум заробітної плати, а в

точці В – рівень реальних потреб працівника. Цей графік свідчить, що розмір заробітної плати повинен задовільнити працівникові певний рівень потреб і одночасно відповідати його внескові в результати виробництва. У точці С1 маємо той рівень заробітної плати, який змушує працівника працювати більш інтенсивно для задоволення власних потреб. До того ж, якщо розмір заробітної плати міститься лівіше від точки С1, працювати потрібно більш продуктивно, щоб забезпечити себе найнеобхіднішим. А точці С2 відповідає такий рівень заробітної плати, за якого працівник починає працювати з меншою інтенсивністю і віддає перевагу нижчій винагороді.

За цією теорією, працівник, відчуваючи потребу, що вимагає більших витрат, намагатиметься її задовольнити шляхом підвищення власного доходу (тобто підвищуючи продуктивність праці). Не можна стверджувати, що досягнувши певного рівня доходу і статусу, у людини зникає грошова мотивація. Вона лише дещо згаснути, тому продуктивність праці буде зростати порівняно із оплатою праці повільнішими темпами. Як видно з графіка, із кожним зростанням трудового доходу інтенсивність праці знижується. Це пояснюється тим, що із досягненням певного рівня матеріального забезпечення людина приділяє більше уваги іншим потребам, наприклад, духовним. Отже, встановлення максимальної ставки заробітної плати не є гарантом високої продуктивності праці.

Соціальна функція встановлення рівної оплати праці в однакових умовах; усунення будь-яких проявів дискримінації при її нарахуванні та виплаті. Тому, ця функція заробітної плати призначена забезпечити соціальну справедливість. Згідно зі ст.111 Конвенції МОП «Про дискримінацію в галузі праці та занять», дискримінація в сфері оплати праці означає диференціацію заробітної плати залежно від расової, статевої ознак, релігійних і політичних переконань тощо. Тобто тих критеріїв, які не залежать від самого процесу праці [125]. У ст. 2 Кодексу законів про працю України зазначено, що кожен громадянин України має право, «на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру», а також має рівні трудові права «незалежно

від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин». А в ст.94 зазначено, що «заробітна плата залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується» [120]. Це забезпечує надання всім особам, які працюють, безпосереднє право на одержання доходу. Ця функція реалізується шляхом комбінування державного та договірної регулювання. Однак не слід ототожнювати справедливість і рівність, оскільки в цьому випадку критерієм, який визначає розмір оплати праці є не просто праця, а її складність, продуктивність, кваліфікованість, ефективність. Якщо не враховувати ці критерії, то відбудеться «зрівнялівка», що автоматично призведе до демотивації працівників [162,с.313-317].

Проте названих функцій недостатньо для відображення справжньої суті та призначення заробітної плати, тому деякі науковці виділяють такі специфічні функції заробітної плати, як:

формування платоспроможного попиту – забезпечення грошовими коштами працівників, які є потенційними споживачами, у вигляді оплати праці сприяє підвищенню споживання товарів і послуг. У цьому випадку державі важливо зосередити увагу на проблемі низької реальної заробітної плати, що гальмує процес споживання вироблених товарів[17;77;99];

вимірвальна - відображає обсяг живої праці в процес розподілу фонду споживання[17;99];

розподільча – «на одержання роботи з оплатою праці не нижче від встановленого державою мінімального розміру», а також має рівні трудові права «незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин» [17;77;99;155];

обліково-виробничу– відображає обсяг живої праці в ціноутворенні продукції [65] ;

оптимізаційну та ін. «заробітна плата, як складник собівартості продукції, є чинником мотивації власника до вдосконалення технічної бази виробництва, його раціоналізації, підвищення продуктивності праці». Обов'язок виплачувати заробітну плату працівникам і одночасно бажання отримати високий прибуток спонукає підприємця знизити собівартість продукції шляхом раціоналізації виробництва, ефективного використання ресурсів (трудових, фінансових), оновлення матеріально-технічної бази, а також організувати політику оплати праці таким чином, щоб вона задовольняла працівника і мотивувала його до ефективної роботи, а для роботодавця не була тягарем [79;122].

Усі функції є взаємопов'язаними і лише їх сукупне виконання забезпечить ефективне управління процесом оплати праці. Проте названі вище функції не виконуються повністю, а натомість виникають інші, як наслідок недосконалості розвитку ринкового механізму та метод боротьби з негативними економічними процесами в Україні, а саме:

- стимулювання конкуренції на ринку робочої сили, як наслідок низького рівня попиту;
- зниження рівня зайнятості, що спричинено низькою заробітною платою, яка дозволяє роботодавцю зберегти робочі місця і отримувати прибуток;
- стримування зростання інфляції шляхом збільшення заборгованості перед працівниками із заробітної плати;
- сприяння розвитку тіньової економіки, що пов'язано із виплатою заробітної плати «в конвертах», та нелегальної зайнятості.

Отже, проаналізувавши наукові джерела, що охоплюють проблему оплати праці, вважаємо, що потрібно розширити її категоріальний апарат, а саме запровадити таку її функцію, як підвищення життєвого рівня працівника, про що буде йти мова в наступному підрозділі. Адже на сучасному етапі розвитку

суспільства в процесі формування соціально орієнтованої економіки, вона відіграє набагато вагомішу роль, ніж описано вище.

1.2. Функціональний взаємозв'язок рівня життя і оплати праці

Дослідження життєвого рівня населення та його аналіз є одним із найважливіших завдань серед науковців. Адже рівень життя є головним показником, який свідчить наскільки ефективно провадиться економічна та соціальна політика в державі, що визначальним чином впливає на рівень суспільного розвитку. Рівень життя є головним показником, який вказує на розвиток суспільства одночасно як на мікро-, так і на макрорівні, оскільки забезпечує виконання заробітною платою таких її функцій як відтворення робочої сили, стимулювання, формування платоспроможного попиту, соціальної. Єдиного підходу до визначення цієї категорії немає, і полеміка між науковцями точиться дуже гостро до сьогодні.

Якщо розглядати погляди на рівень життя в короткій ретроспективі, то в політичній економії появи поняття «рівень життя» передувало виникнення терміна «стандарт життя» / *standart of life*/, суть якого зводилася до визначення суті і рівня розвитку потреб. Тому він зайняв важливе місце у дослідженнях про заробітну плату. Так, А.Сміт відстоював думку, що заробітна плата має бути достатньою для забезпечення існування працівника, а Д.Рікардо зазначав, що життєвий рівень відрізняється в кожній країні і є основою природної ціни праці. Дж.Мілль вважав, що при визначенні розміру заробітної плати основою мають бути потреби людини. К.Маркс пов'язував рівень життя і обсяг життєвих засобів (предмети споживання), які людина присвоює з метою задоволення потреб і трактував його, як «задоволення певних потреб»[147]. Проте на початку ХХ ст. досить поширеним визначенням рівня життя (як у А.Маршала) було не лише в аспекті потреб, але й в життєдіяльності особи для їх задоволення. З цього випливає незадоволеність серед економістів наявними визначеннями, що виявилось у появі нового терміну.

Отже, проаналізувавши еволюцію поглядів на рівень життя, ми дійшли висновку, що кожному етапові суспільного розвитку характерне своє розуміння. Так, на індустріальному етапі розвитку рівень життя розглядався в контексті матеріальних засобів для його існування. Проте із подальшим розвитком суспільства відбувається зміна пріоритетів і в економічній діяльності акцент переносять на задоволення нематеріальних потреб. На сучасному етапі можна виділити дві основні концепції визначення сутності категорії «рівень життя»:

- *перша концепція* - рівень життя розглядає як стан матеріального забезпечення особи. Тобто наявність доходів, що забезпечують задоволення первинних потреб, їх купівельна спроможність, диференціація доходів населення, встановлення розмірів соціальних стандартів тощо, тобто добробут особи є складником загальнодержавного добробуту. Тому «стратегічна мета держави – збільшувати обсяги виробництва і шляхом перерозподілу доходів у суспільстві забезпечувати вищий рівень задоволення потреб» ;
- основою *другої концепції*, поряд із задоволенням потреб, є потреба створювати сприятливі умови для розвитку особистості, її життєдіяльності. Тобто в розумінні цього поняття відбувається зміщення акцентів із загальнонаціонального рівня (макрорівня) до рівня окремої особи (мікрорівень). Ця концепція отримала назву – *якість життя* [214,с.16-17].

Рівень життя (РЖ) – конкретний обсяг споживання товарів і послуг, якого може досягти окрема людина або група осіб і охоплює не тільки індивідуальне споживання, а також товари і послуги, що споживаються колективно [10,с. 313]. Тобто РЖ розглядається як на рівні окремої особи, так і суспільства в цілому.

На противагу такому трактуванню деякі автори (Палкін, Нестеренко, Богиня) [17] переконують, що визначення категорії «рівень життя» не можна обмежувати лише споживанням. Оскільки в процесі життєдіяльності людини

виникають різноманітні потреби, що постійно змінюються з розвитком людства і потребують задоволення, тому пропонують дати визначення рівня життя, як «сукупність задоволення потреб людей необхідними матеріальними і духовними благами».

О.Богущкий пропонує розглядати рівень життя «у вузькому розумінні – для відбиття лише особистих потреб людей; у широкому – фактичного рівня споживання матеріальних, духовних та соціальних благ і послуг, міру задоволення раціональних потреб тощо». Він вважає, що кожна особистість в міру інтелектуального, фізичного та соціального розвитку має свої потреби [18,с.47]. Така позиція дозволяє розглядати рівень життя з позиції окремого індивіда та держави загалом.

В.Мандибура вважає, що рівень життя ... «об'єднує широку гаму соціально-економічних відносин, які характеризують особливості стану життя та умов життєдіяльності особи, сім'ї, суспільних асоціацій, а також населення країни в цілому» [146,с.8]. З таким визначенням ми можемо погодитися частково, оскільки автор до рівня життя зараховує також і політичний устрій держави, тобто розглядає досліджувану категорію лише макроекономічної позиції.

Важливо зазначити, що виділяють чотири основні рівні життя, кожен з яких характеризується певним задоволенням потреб:

- злиденність (її характерною рисою є задоволення біологічних потреб на мінімальному рівні, що дозволяють людині підтримувати життєдіяльність);
- бідність (задоволення потреб на тому рівні, який забезпечує збереження працездатності особи);
- нормальний рівень (споживання благ і послуг на рівні, потрібному для фізичного та інтелектуального відтворення із врахуванням науково-обґрунтованих норм);
- достаток (споживання благ і послуг на рівні, достатньому для забезпечення всебічного розвитку особистості. При цьому варто звернути увагу, на те що розвиток людини можна розглядати з двох позицій: розвиток і задоволення

фізичних потреб людини, в тому числі і поліпшення здоров'я, і здобуття певних знань, професійних навичок; і та користь, яку особа має можливість одержати для продуктивного трудового життя, активної соціальної діяльності, а також дозвілля).

Однак, бачимо, що потреби є основною категорією, яка дозволяє охарактеризувати повною мірою життєвий рівень населення. А їх структура та методи задоволення визначають поведінку людини та її мотивацію до здійснення певних вчинків, до активної трудової діяльності. Потреби кожної людини є дуже індивідуальними і відрізняються з розвитком особистості, її матеріального становища, статусу, оточення тощо. Однак можна прослідкувати ряд потреб, що виникають в усіх людей незалежно від згаданих чинників. Еволюцію потреб людства дуже вдало пояснив Гегель, який вважав, що на формування потреб впливає суспільна думка, а не природні інстинкти. Тому «...вже не потреби, а погляди та думки, що у неї виникають, мають бути задоволеними...» [72, с.220].

Існує багато визначень потреб. Так, О.Мандибура подає «потреби – відносини, що виникають між людьми (особами ,групами людей, соціальними класами та суспільством в цілому), в процесі створення, привласнення та споживання життєвих благ з метою підтримання існуючого та подальшого підвищення життєвого рівня» [146,с. 26].

Вільний словник дає також цікаве визначення потреб «потреба - психологічна особливість, яка побуджує організм до дії у напрямі бажаної мети; причина для дії; який надає мету і напрям поведінці», а соціологи розглядають потребу, як нужду в чомусь.

Визначення потреб у тлумачному словнику звучить так: «це необхідність у кому-, чому-небудь, що вимагає задоволення; потрібність // умови, які змушують до чогось, спричиняють щось; те, без чого не можна обійтись; вимоги, які необхідно задовольнити» [16, с. 905].

І.Кичко зазначає, що «потреби характеризують спонукальні мотиви людей, умови діяльності, спрямовані на досягнення та придбання засобів для

свого відтворення. Саме потреби стають одним із найважливіших атрибутів економічної поведінки суб'єктів» [115, с.146].

Розглядаючи життєвий рівень крізь призму потреб, важливо враховувати їх класифікацію за визначеними критеріями: інструментами задоволення, рівнем нагальності задоволення, цільовим призначенням; за еластичністю і т.д.

Найбільш поширеною є класифікація потреб, яку подав А.Маслоу. У своїй теорії він поділив всі потреби на первинні та вторинні, розбивши їх на п'ять великих груп. Автор стверджував, що лише задоволення певного рівня потреб стимулює виникнення наступного.

Серед українських науковців, які працювали над проблемою дослідження потреб людини можна виділити, М.Туган-Барановського, який «виділив п'ять груп потреб: 1) фізіологічні – для безпосередньої підтримки життя і почуття спадковості; 2) статеві; 3) симптоматичні інстинкти і потреби; 4) альтруїстичні; 5) потреби, що не ґрунтуються на практичних інтересах» [15,с.126].

Досліджуючи потреби, В.Мандибура зазначає, що « вони мають власну складну внутрішню структуру із відповідною субординацією елементів, що їх утворюють» і подає таку їх ієрархічну побудову:

1. абсолютні потреби (їжа, одяг, житло, транспортні засоби, відпочинок тощо), які є внутрішнім стимулом до споживання, що в свою чергу сприяє розвитку виробництва;

2. дійсні потреби - усвідомлені потреби людини в певних предметах споживання і послугах без яких неможливе розширене відтворення сил та розвитку особистості;

3. реальні потреби - «дозволяють задовольнити в кожному конкретному наявні можливості виробництва і соціальні умови. Саме ці потреби формують реальний обсяг необхідного продукту, визначають реальну вартість відтворення населення і робочої сили суспільства»;

4. платоспроможні потреби – потреби, задоволення яких характеризується наявністю пропозиції на ринку товарів і послуг та грошових коштів для їх придбання (задоволення);

5. нагальні потреби – обмежуються засобами для існування людини на рівні фізичного виживання [146,с.28-29].

Отже, потреби створюють ієрархічну будову, в основі якої знаходяться потреби, що сприяють підтриманню фізіологічного існування людини, тобто фізичного відтворення. Звичайно, економічний підхід до визначення потреб є дуже вузьким, оскільки він зводить їх суть лише до відтворення людського капіталу, тоді як соціологи прагнуть розглянути цю проблему в ширшому аспекті. Адже рівень суспільного розвитку та соціальної організації суспільства прямо залежить від структури потреб індивідів – чим вона складніша, тим вищий суспільний розвиток в державі. Такий висновок можна зробити із наведених теорій, оскільки саме вторинні потреби мають соціальний характер і відображають рівень активності особи в суспільстві. Коли для особи важливо самореалізувати себе на робочому місці, то можна сміливо стверджувати, що робота перестала бути для неї засобом добування і перетворилась на потребу. Треба наголосити, що творча діяльність є основним чинником суспільного розвитку.

Отже, досліджувані теорії потреб мають ряд недоліків, а саме розгалуження однієї групи потреб та недостатня відкритість іншої. Вивчаючи їх не можна дослідити повною мірою рівень розвитку особи і суспільства в цілому. Тому пропонуємо згрупувати всі потреби в такі чотири групи (рис.1.6): 1.першої необхідності (їжа, одяг, вода, повітря ,предмети першої необхідності); 2.раціональні (предмети побуту, зручності); 3. психологічні (спілкування, безпека);4. духовні. (культурні) (освіта, театр, релігія).



Рис.1.6. Групування потреб

Джерело: власна розробка автора

Згрупувавши таким чином потреби, можна одразу побачити рівень суспільного розвитку, оскільки в кожній групі є кількісні показники, за якими оцінення соціально-економічного розвитку країни і окремої особи є об'єктивним.

Окремо треба виділити показник, який забезпечує задоволення раціональних потреб – фінансова безпека. Питання безпеки завжди є актуальним, особливо на сучасному етапі життя. Адже потреба в безпеці перебуває на другому місці в ієрархії потреб за теорією А.Маслоу і це лише після фізіологічних потреб, без задоволення яких ми не змогли б вижити взагалі. Проте треба зауважити, що з розвитком суспільства та інтеграційними процесами, що відбуваються на сучасному етапі із світовою спільнотою до цього питання потрібно підходити не лише з фізичної точки зору (захист від тероризму), але й з фінансового боку. Адже кожна людина прагне до матеріальної незалежності та належного рівня життя. Навіть для забезпечення товарами першої необхідності особі потрібно бути на певній сходинці грошового забезпечення. Тому питання фінансової безпеки особи для України є особливо важливим, а його актуальність не викликає жодних сумнівів.

Для того, щоб дати визначення фінансовій безпеці особи та сформувати структурно-логічну схему її гарантування, потрібно розглянути етимологію слова «безпека». Так, термін «безпека» почали вживати ще в кінці XII ст. і, відповідно до словника Робера, він означав «спокійний стан духу людини, яка вважала себе захищеною від будь-якої небезпеки». Проте в XVII-XVIIIст. він отримав нове тлумачення і вже розглядався, як ситуація, що з'являється в результаті відсутності реальної небезпеки [15,с.11].

Безпека – стан захищеності життєво важливих інтересів особистості, суспільства і держави, а також довкілля в різних сферах життєдіяльності від внутрішніх та зовнішніх загроз [10,с.26].

У тлумачному словнику сучасної української мови за реакцією В.Бусела безпека визначається, як стан коли кому-, чому - небудь ніщо не загрожує [16,с.43].

Поняття «безпека» науковці трактують по-різному, але все-таки виділяють два основні типи безпеки: гіпотетична відсутність небезпеки (тобто можливості будь-яких потрясінь для суспільства) і реальна захищеність від загроз (здатність надійно протистояти їм) (рис.1.7).



Рис.1.7. Підходи до трактування безпеки

Джерело: власна розробка автора

О.Барановський трактує фінансову безпеку, як рівень забезпеченості громадянина, домашнього господарства, верств населення, підприємства, організації, установи ... фінансовими ресурсами, достатніми для задоволення їх потреб і виконання зобов'язань [9,с.34]. Однак таке визначення можна використовувати лише для різних організацій (або держави загалом), тому що не названо конкретні зобов'язання і не згадано про загрози для окремої особи.

Беручи до уваги подан визначення безпеки, можна стверджувати, що фінансова безпека особи – стан забезпечення фінансовими ресурсами, який дозволяє особі задовольнити життєво важливі потреби, а також почувати себе захищеним від таких загроз, як бідність та безробіття.

Особливу увагу потрібно звернути на стан захищеності. Мова йде не лише про задоволення фізіологічних потреб на мінімальному рівні. А мається на увазі, що сума доходів повинна забезпечувати належний рівень життя і обов'язково дати їй змогу заощаджувати, тому що, на думку класиків економічної теорії, саме заощадження є джерелом багатства і тим самим почувати себе захищеним як від бідності, так і від безробіття (хоча б на певний

період). Важливо підкреслити, що термін «фінансова безпека» на рівні особи ще не зовсім розроблений на належному рівні, а як інтегральний показник оплати праці і життєвого рівня учені не розглядали вченими взагалі. Тому пропонуємо для вдосконалення формування оплати праці використовувати цей індикатор.

Важливо підкреслити, що фінансова безпека – це поняття, яке не треба ототожнювати із такими соціально-економічними категоріями, як соціальна безпека, економічна безпека та рівень життя.

Поняття соціальної безпеки в Україні не регламентовано жодним нормативним актом, проте серед науковців воно все-таки набуло значної популярності.

О.Білорус, як прихильник концепції сталого розвитку, стверджує, що «соціальна безпека – це надійна захищеність життєво важливих інтересів соціальних суб'єктів на макро- та мікрорівнях, збереження і розвиток людського потенціалу, підтримка ефективного стимулювання діяльності людей, систем їхньої соціалізації та життєзабезпечення, невмирущих цінностей, моральності»[13,с. 541].

А на думку О.Новикової, «соціальна безпека – це стан захищеності соціальних інтересів особи і суспільства від загроз, що впливають на національну безпеку» [159,с.27]. До соціальних інтересів належить не лише рівень матеріального добробуту (тобто соціальні стандарти), але й права, гарантовані Конституцією України.

Отже, до складу соціальної безпеки входить не лише рівень забезпеченості фінансовими ресурсами і майном, а й гарантія дотримання прав і свобод, наданих державою та закріплених на законодавчому рівні [163,с.230-235].

Визначення ж економічної безпеки подає В.Яременко – “... продукт відносно високої стадії розвитку соціально-економічної системи, пов’язаний із виникненням стійких переваг спеціалізованої діяльності, які вимагають більш або менш високого ступеня вірогідності не просто виживання індивіда, і

відтворення і зміцнення його економічного статусу як відособленого професіоналізованого агента” [227,с.24]. Тобто економічна безпека, беручи до уваги це визначення, передбачає не лише наявність коштів для задоволення потреб на певному рівні, але й достатніх для відтворення сил і для збагачення.

А рівень життя можна трактувати, як ступінь задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб людини. Тобто ця соціально-економічна категорія є більш ширшою ніж три попередні. Більше того, можна стверджувати, що соціальна безпека, економічна безпека і фінансова безпека особи є невід’ємними складниками рівня життя населення (рис.1.8)

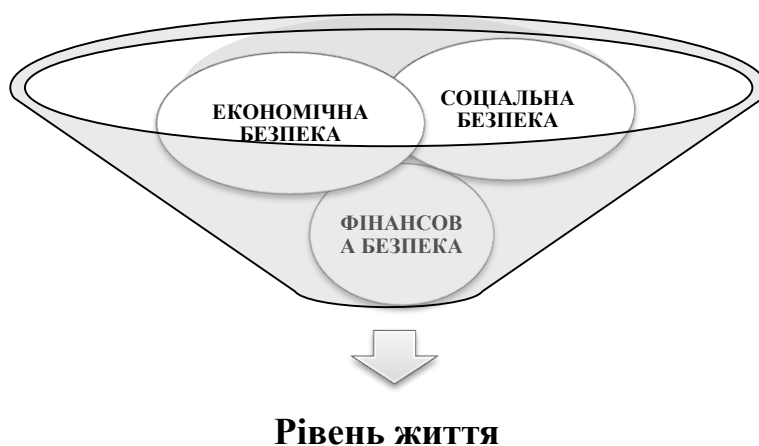


Рис.1.8. Співвідношення між життєвим рівнем та іншими категоріями

Джерело: власна розробка автора

Розглядаючи потребу, як найважливішу із характеристик життєвого рівня, потрібно брати до уваги їх в контексті здатності певної особи (чи групи осіб) до споживання. Важливо відзначити, що рівень розвитку потреб є прямо пропорційним до рівня життя населення. Задоволення кожної потреби має два прояви: внутрішній і зовнішній. Перший виявляється у психологічній задоволеності – ця потреба задоволена і можна звернути свою увагу на інший об’єкт. Зовнішній прояв є кількісною характеристикою, що потрібна для задоволення конкретної потреби: наприклад, задовольняючи потребу в харчуванні, потрібно враховувати енергетичну цінність, вміст хімічних

елементів тощо. Тому досліджуючи рівень життя і потреби, важливо розглядати споживання як детермінанту суспільного розвитку, оскільки кожному його етапові відповідає певна група потреб і відповідно, змінюється структура споживання. Наприклад, низько розвинене суспільство прагне задовольнити потреби для фізіологічного існування, а високо розвиненому – його члени прагнуть до задоволення потреб вищого рівня і задовольняючи первинні потреби, намагаються використовувати високоякісні товари, що сприяє подальшому технологічному розвитку і виробництву. Тому необхідно розглянути ще одне поняття, яке тісно пов'язано із рівнем життя та потребами, а саме – споживання. Адже людське існування та розвиток виробництва неможливо уявити без цього процесу, який є рушійною силою для розвитку різних галузей економічної системи, оскільки під час споживання відбувається перетворення або повне зношування матеріальних благ, що спонукає до виробництва нових. А для нормального людського існування процес споживання має бути безперервним. І якщо споживання природних благ обмежити не можна в силу їх необхідності для людського життя (наприклад, повітря, вода тощо), то споживання створюваних матеріальних благ, які створюються, можна обмежити лише кількістю їх виробництва або доходами, потрібними для їх придбання. Це означає, що процес виробництва має бути безперервним.

Використовуючи матеріальні блага, людина здійснює два види споживання, які умовно можна назвати як виробниче та невиробниче. Під час першого відбувається використання робочої сили, засобів виробництва, а останнього – товарів і послуг. Тобто, споживання можна розглядати як використання товарів і послуг людиною, метою якого є задоволення власних потреб. Тому за допомогою структури споживання можна прослідкувати рівень суспільних відносин, соціально-групову диференціацію, наявні соціальні норми та цінності. До того ж особисте споживання відображає процес задоволення потреб на фізіологічному рівні, а обов'язковою умовою є наявність певного рівня доходу, що дасть змогу особі придбати потрібні блага. У цьому випадку

для працівників це оплата праці, що забезпечить відтворення робочої сили шляхом придбання необхідних товарів і послуг [169, с.238-239].

Отже, оцінюючи рівень життя, важливо використовувати такі кількісні характеристики, як потреби і споживання. Звичайно, потреби є дуже індивідуальні для кожної людини, але за процесом споживання можна прослідкувати задоволення раціональних потреб (відповідно до встановлених норм споживання), які дозволяють забезпечити процес відтворення і належний рівень проживання. Адже «термін рівень життя використовують для визначення норм діяльності, скоректованих на потреби»[15].

Раціональні норми споживання – є науково обґрунтованим показником, який встановлює споживання товарів і послуг на такому рівні, що дозволить відновити енергозатрати організму, забезпечити культурний і духовний розвиток особистості. Це є основою для підвищення працездатності і тривалості життя, тому раціональні норми споживання є основою для визначення мінімального споживчого бюджету. Згідно зі ст. 3 ЗУ «Про мінімальний споживчий бюджет» «...натурально-речова структура мінімального споживчого бюджету формується із споживчих кошиків за такими основними статтями видатків людини або сім'ї :

продукти харчування (м'ясо і м'ясопродукти; молоко і молокопродукти; масло тваринне; яйця; риба і рибопродукти; картопля; овочі і баштанні культури; фрукти і ягоди; хліб і хлібопродукти; олія та маргарин; цукор та кондитерські вироби; інші продовольчі товари); одяг, білизна, взуття; предмети санітарії, гігієни, ліки та медикаменти; меблі, посуд, культтовари та інші предмети культурно-побутового та господарського призначення; витрати на житло та комунальні послуги; витрати на культурно-освітні заходи та відпочинок; витрати на побутові послуги, транспорт, зв'язок; витрати на перебування дітей в дошкільних закладах; витрати населення на ведення особистого підсобного господарства в межах, що забезпечують задоволення особистих потреб; обов'язкові платежі» [102].

Споживчі витрати визначають за розміром наявного доходу, що називається функцією споживання. Першим автором, який використав таке поняття був Дж.М.Кейнс, зазначаючи, що дохід є детермінантою споживання і показав цю залежність у вигляді:

$$C = a + b(Y - T), \quad (1.1)$$

де a – обсяг споживання, який не залежить від розміру доходу, тобто витрати, які здійснюються за рахунок кредитів, заощаджень минулих періодів тощо;

b -гранична схильність до споживання, яка характеризує зміну обсягу споживання від зміни доходу (MPC). Вона визначається за такою формулою

$$MPC = \Delta C / \Delta Y, \quad (1.2)$$

де ΔC - приріст споживчих витрат

ΔY – приріст використововуваного доходу, тобто доходу, який залишається після сплати всіх податкових платежів.

Тому функція споживання має вигляд:

$$C = F(Y') = F(Y - T), \quad (1.3)$$

Гранична схильність до споживання за Кейнсом має значення в межах від 1 до 0. Тобто кожна додаткова гривня використововуваного доходу збільшує обсяг споживання, але менше ніж 1 гривня, оскільки особа здійснює заощадження [143].

І.Фішер доводив, що дохід, який отримує особа витрачає на споживання і на цій підставі запропонував таке рівняння:

$$C_1 + \frac{C_2}{1+r} = Y_1 + \frac{Y_2}{1+r}, \quad (1.4)$$

де

$C_{1,2}$ - споживчі витрати в період 1 та 2 відповідно

$Y_{1,2}$ - розмір доходу в період 1 та 2

r – реальна відсоткова ставка

Модель (1.4) свідчить, що додатковий дохід, який можна заробити у формі відсотка в майбутньому періоді є причиною дисконтування розміру доходу та споживчих витрат в цьому ж періоді. Однак, перебуваючи в точці А,

де перетинається крива байдужості та лінія бюджетних обмежень, споживач витратить весь дохід на споживання товарів і послуг. Тобто він не робитиме заощаджень та позик, тобто:

$$\begin{cases} C_1 = Y_1 \\ C_2 = Y_2 \end{cases}, \quad (1.5)$$

Перебуваючи в точці В, пересічний споживач намагається збільшити обсяг споживання в майбутньому періоді за рахунок заощаджень (рис.1.9), тому:

$$\begin{cases} C_1 = 0 \\ C_2 = (1+r)Y_1 + Y_2 \end{cases}, \quad (1.6)$$

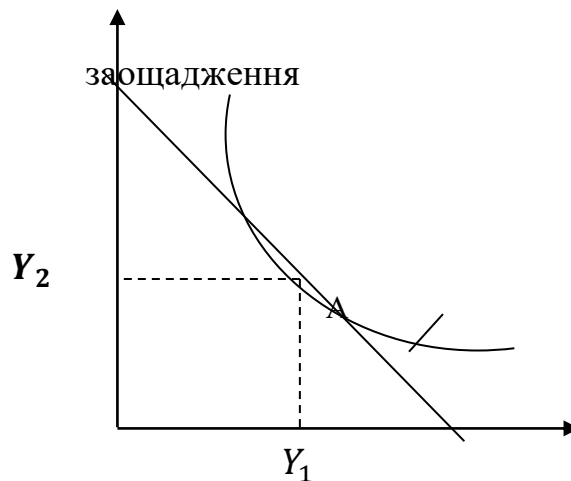


Рис.1.9. Графік міжчасового бюджетного обмеження

Джерело: [143].

Дж. Д'юзенбері, вдосконалюючи теорію Дж.М.Кейнса запропонував, що споживання залежить від відносного доходу. Тобто залежно від групи, в якій перебуває домогосподарство за розподілом величини доходу. Тому функцію споживання він зобразив як:

$$C_t = \alpha + cY_t + dY^{max} \quad (1.7)$$

де Y^{max} - розмір максимального поточного доходу в минулих періодах, a, c, d – статистичні параметри [233].

У випадку зниження розміру поточного наявного доходу в короткостроковому періоді скорочення обсягу споживання не відбувається за рахунок максимального доходу. Ця функція виведена лише для

короткострокового періоду, оскільки динамка до зростання доходу в довгому періоді перетворить її на функцію Дж.М.Кейнса.

М.Фрідмен пропонує гіпотезу перманентного доходу. Він вважає, що дохід у кожному періоді поділяється на постійний (перманентний) та випадковий (тимчасовий). Перманентний дохід – той постійний розмір доходу, який людина підтримує протягом життя у вигляді оплати праці, нагромаджених заощаджень тощо:

$$Y_t = Y_t^p + Y_t^T \dots, \quad (1.8)$$

де Y_t^p - розмір перманентного доходу

Y_t^T - розмір тимчасового доходу [231].

Основним чинником, що визначає обсяг споживання є саме обсяг постійного доходу, оскільки його можна передбачити на відміну від тимчасового. Тобто на основі минулих періодів особа робить висновок про отримання доходу в майбутньому періоді. Якщо так розглядати таким чином розмір перманентного доходу, то функція споживання матиме такий вигляд:

$$C_t = \alpha + C_1 Y_{t-1} + C_2 Y_{t-2} + dY_1 \quad (1.9)$$

де dY_1 - розмір очікуваного доходу [213].

На основі концепції перманентного доходу було вироблено сучасну модель реального споживання у вигляді:

$$\log C_t = \alpha + \alpha_1 r_{-1} + \alpha_2 \log C_{t-1} + \alpha_3 \log Y_t^{\text{PERM}} + \alpha_3 \log Y_t^{\text{TRANS}} \quad (1.10)$$

Де C_t – реальне споживання

C_{t-1} – споживання в попередньому періоді

r - відсоткова ставка

Y_t^{PERM} - перманентний дохід

Y_t^{TRANS} – тимчасовий дохід

Формула (1.10) демонструє, що розмір реального споживання в певному періоді є функцією споживання в минулому періоді, реальної відсоткової ставки, перманентного та тимчасового доходу [195].

Українські фахівці вивели таке економетричне рівняння, що відображає залежність споживання від розміру доходу:

$$CPR=0,680CPR(-1)+0,244IN+8,109 \quad (1.11)$$

де CPR – обсяг кінцевих споживчих витрат домогосподарств

IN – сума загальних грошових доходів [213].

Формула (1.11) ґрунтується на основі припущень, що сума доходів є основою в споживанні, адже від неї залежить обсяг споживання; динаміка макроекономічних показників не впливає на обсяг доходів і витрат; припускається комбінована модель споживання, що ґрунтується на основних макроекономічних показниках, які визначають платоспроможність населення та напрями соціальної політики .

Отже, рівень життя є складною економічною категорією, яка виражає сукупність умов життя і праці людей, рівень задоволення матеріальних, фізичних і соціальних пореб. В основу «рівень жття» покладено ступінь матеріального забезпечення людей на рівні із задоволенням різного роду потреб. На основі поданих моделей споживання, можемо стверджувати, що основним чинником впливу на життєвий рівень особи є доходи населення та їх купівельна спроможність, оскільки визначально впливають на задоволення потреб [167,с.239]. А оскільки ми розглядаємо оплату праці основним джерелом доходу працівників, то їх життєвий рівень працівників прямо залежить від розміру отриманої заробітної плати.

1.3. Організаційно-методичні засади формування оплати праці на підприємствах

Довівши функціональний зв'язок між оплатою праці та життєвим рівнем важливим аспектом дослідження є система її формування. Адже українська модель управління оплатою праці не дає можливості сформувати відносини між підприємствами та найманими працівниками на основі принципів соціальної відповідальності та компромісу, результатом якої повинна бути

економічна ефективність для обох сторін трудових відносин. Висока вартість робочої сили в такому випадку буде наслідком господарської діяльності і формуватиметься на основі саморегулювання ринку, а не державного управління. Наприклад, А.Колот зазначає, що «новий якісний рівень матеріальних чинників виробництва стимулює появу людини нової якості. Не просто найманого працівника, який залежить від підприємця, функціонує як придаток машини, а вільної людини, всебічно розвиненої як фізично, так і розумово, яка користується благами виробництва, глибоко зацікавлена у його розвитку» [124]. Однак на сучасному етапі розвитку соціально-трудова відносин в Україні характерною рисою є зниження витрат на оплату праці до мінімального рівня. Тому дослідження механізму формування оплати праці є актуальним і своєчасним. Система оплати праці, на нашу думку, це сукупність всіх складників елементів оплати праці та чинників впливу на неї, що перебувають в тісному взаємозв'язку та взаємодії між собою і забезпечують ефективне її функціонування на всіх рівнях. Формування системи оплати праці відбувається одночасно на мікро- та макрорівнях, що свідчить про його складність. На нашу думку, механізм формування оплати праці охоплює:

1. Мету – висока ефективність діяльності.
2. Завдання – відтворення сил працівників, підтримання купівельноспроможного попиту, висока конкурентоспроможність персоналу
3. Принципи формування оплати праці
4. Функції оплати праці
5. Підсистему ринкового регулювання:
 - соціально-економічний розвиток держави та окремих галузей економіки,
 - співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці та ін.;
6. Підсистему неринкового регулювання, до якої належать такі структурні елементи:
 - державне регулювання (законодавча діяльність та державна політика в галузі оплати праці, встановлення мінімальних соціальних стандартів, податкове навантаження на доходи фізичних осіб, індексація доходів тощо);

- колективно-договірне регулювання (генеральні угоди між профспілками, роботодавцями та урядом, галузеві та регіональні угоди, а також, безпосередньо, колективні договори на підприємствах);
- індивідуальне визначення заробітної плати (форми і системи заробітної плати, нормування праці, тарифна сітка, кваліфікаційні вимоги до виконуваної роботи, її зміст та інтенсивність, фондоозброєність підприємства, рентабельність підприємства, його політика в сфері заробітної плати і т.д.) (рис.1.10).



Рис.1.10. Механізм системи формування оплати праці

Джерело: власна розробка автора

З рисунка видно, що кожна підсистема є відносно самостійною і може визначати умови оплати праці на засадах певної автономії, але при цьому вони взаємодіють та визначають умови розвитку решти.

Потрібно наголосити, що основну роль у процесі формування та регулювання заробітної плати відіграє держава. Адже саме вона впливає на розвиток подій на ринку:

по-перше, проводячи законодавчу діяльність, яка впливає не лише на розвиток ринку праці(рис.1.11);

по-друге, регулюючи кількість осіб, які здобувають освіту шляхом надання державного замовлення закладам вищої освіти;

по-третє, встановлюючи розмір соціальних стандартів, від яких залежить рівень заробітної плати та ін.

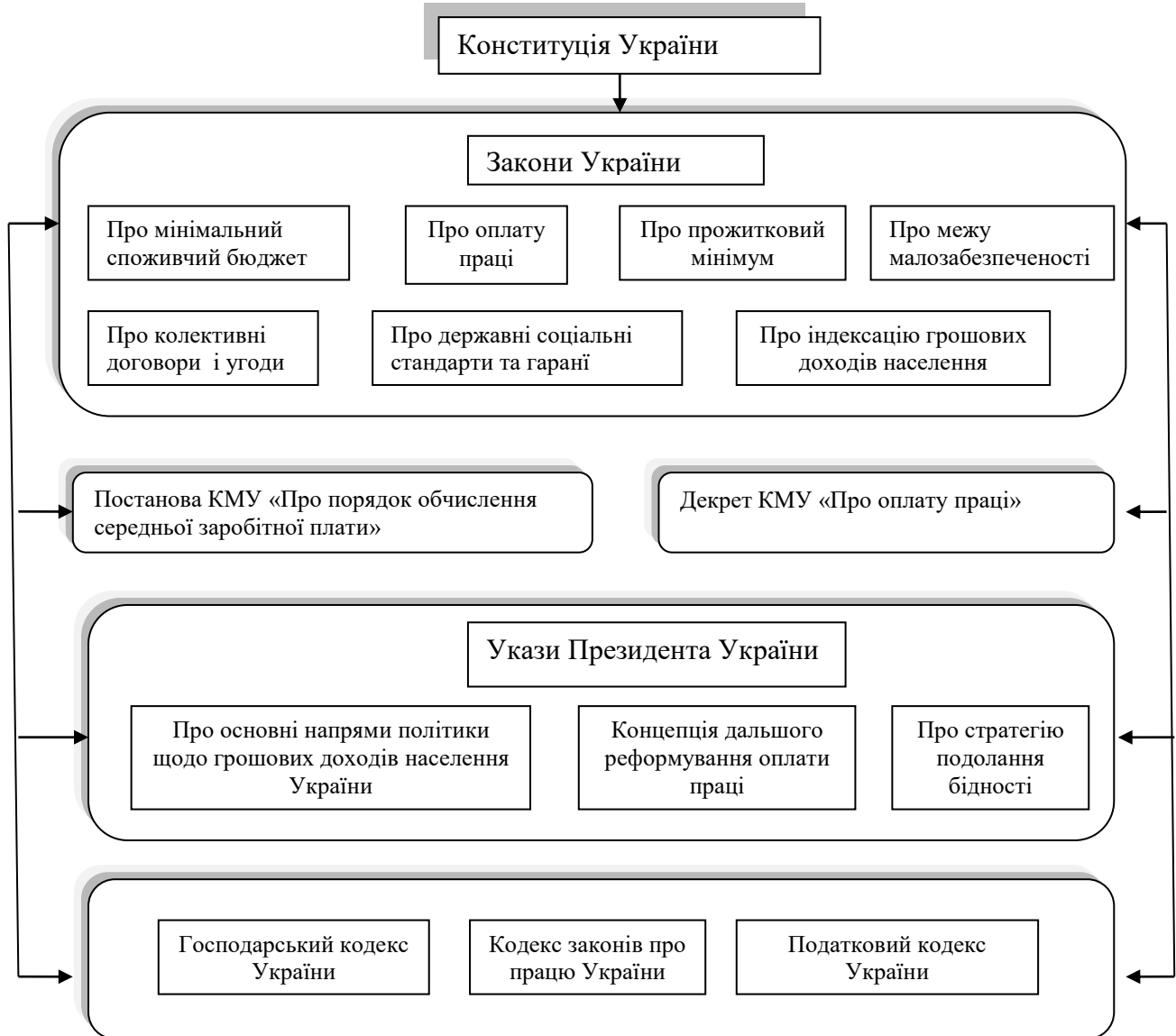


Рис. 1.11. Нормативно-правова база регулювання формування оплати праці

Джерело: власна розробка автора

Проведення соціальної політики в Україні відбувається із використанням недосконалих методів, що спричиняє проблеми в процесі формування оплати праці на рівні підприємства. Наприклад, формування набору продуктів для споживчого кошика відбувається раз в п'ять років, а його вартість калькулюється без урахування відмінностей цін за регіонами та

галузевої зайнятості населення. Тому першим кроком в процесі реформування механізму формування оплати праці на державному рівні, має стати вдосконалення системи визначення соціальних стандартів (рис.1.12)

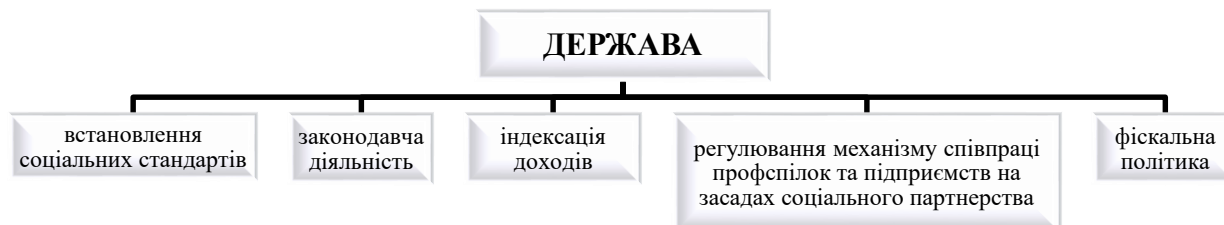


Рис. 1.12. Методичні засади процесів формуванні оплати праці на державному рівні

Джерело: власна розробка автора

Отже, після законодавчої діяльності, важливою функцією держави є встановлення розміру соціальних стандартів. Прийнято вважати, що мінімальна заробітна плата (МЗП) захищає працівників від не виправданого зниження розміру трудового доходу. Тобто є своєрідною межею, нижче від якої не можна встановлювати розмір оплати праці або іншими словами є інструментом у боротьбі проти бідності. Такою функцією наділена МЗП в Україні та у всіх країнах, що розвиваються. Однак в промислово розвинених країнах вона є засобом макроекономічного регулювання заробітної плати. У цьому випадку її розмір повинен перевищувати розмір середньої заробітної плати на 50% і більше. Також за методом формування МЗП країни поділяються на ті, в яких її розмір встановлюється на національному рівні шляхом законодавчого закріплення та країни, в яких МЗП встановлюється методом укладання угод, як результат проведення переговорів з різними секторами економіки (слід зауважити, що результати переговорів можуть розповсюджуватися на підприємства, які не брали участі в переговорах або не підписали відповідних угод або можуть не бути обов'язковими до виконання в такому випадку) або укладання угод на рівні підприємств. Важливим етапом формування МЗП, який відсутній в Україні, є диференціація її розміру залежно від особливостей функціонування галузі та професійного рівня.

Проведення індексації доходів та фіскальної політики є засобом регулювання розміру оплати праці, що впливає на її купівельну спроможність. Державну політику в сфері оплати праці в Україні можна вважати дуже обачливою і жорсткою (особливо стосовно підприємств державної форми власності та державних установ та організацій). Це є наслідком функціонування планової економіки за часів СРСР, коли видатки були заплановані та жорстко контролювались з метою економії [194]. Тому виникає потреба реформувати політику регулювання оплати праці в бік лібералізації, що зумовлює розвиток економіки та світових інтеграційних процесів, з метою підвищення конкурентоспроможності промисловості та персоналу.

Важливим елементом у системі неринкового регулювання є система та форми оплати праці, які діють на підприємстві. Класифікація систем оплати праці – групування систем оплати праці за певними класифікаційними ознаками, за допомогою яких можна зробити судження про їх властивості. Серед праць науковців, коло інтересів яких охоплює це питання, можна натрапити на класифікацію за різними ознаками. Проте до детального аналізу кожної з них не будемо вдаватись у зв'язку із широкою популярністю цієї проблематики та її висвітленістю в науковій та навчальній літературі. Тому подаємо найбільш актуальні погляди на методичні підходи, що формують класифікацію системи оплати праці (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Методичні підходи до класифікації форм та систем оплати праці

Автор	Класифікація
О.Дороніна	За способом оцінення кількості праці – погодинна, відрядна, комбінована; за формою виразу і оцінюванням результатів праці – колективна, індивідуальна; за кількістю показників, які характеризують результати праці – пряма, непряма; за характером розподілу фонду оплати праці – тарифна, безтарифна, змішана; за цільовим призначенням – гарантійна, заохочувальна, примусова; за характером зростання оплати праці – пропорційна, прогресивна, регресивна

Продовження таблиці 1.1

О.Дробишева та Д.Домаш	Відрядна форма; пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, акордна; погодинна форма проста погодинна, погодинно-преміальна, за посадовими окладами
Н.Любомудрова	системи, які пов'язують основний заробіток з рівнем виконання визначених показників – прогресивна, регресивна; пов'язані із особистими професійними якостями працівника, складністю виконуваної роботи, відповідальності – система з авансовим або гарантованим мінімумом ; система сформована на базі певних результативних показників – відсоток від продажу, від обсягу виробництва ,від прибутку.
Т.Мельник	Відрядна форма; проста, преміальна, індивідуальна, колективна, непряма, акордна, відсоткова; погодинна форма проста, погодинна, оплата за посадовими окладами, преміальна
Г.Тибінка	Відрядна; проста відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма, акордна відрядна, бригадна відрядна; почасова форма – проста почасова, почасово-преміальна, бригадна почасова; комбінована форма - включає будь-які можливі комбінації почасової та відрядної форм; комісійна форма, до якої можна віднести системи сформовані на основі премій у вигляді відсотків до основного окладу – відсоток під продажу, прибутку тощо.
І.Щирба	Відрядна форма; пряма, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, відрядно-регресивна, непряма відрядна, акордна погодинна форма; проста, погодинна, поденна, помісячна, погодинно-преміальна, поденно-преміальна, помісячно-преміальна

Джерело: складено на основі [23;87;88;145;206;225].

Зважаючи на подані погляди на класифікацію систем оплати праці можна зобразити у вигляді табл.1.2

Таблиця 1.2

Класифікація систем оплати праці

Класифікаційна ознака	Види систем оплати праці
Характер розподілу фонду праці	Тарифна, безтарифна, мішана
Характер впливу працівника на результат праці	Пряма, непряма
Кількість показників	Однофакторна, багатофакторна
Спосіб оцінювання кількості праці	Відрядна, комбінована, погодинна
Зростання оплати праці	Пропорційна прогресивна, регресивна
Цільове призначення	Заохочувальна, гарантійна, примусова
Форма оцінювання результатів праці	Індивідуальна колективна

Джерело: власна розробка автора

На сучасному етапі розвитку підприємства мають автономію під час вибору форм і систем оплати праці. Однак існує низка чинників, які впливають на вибір підприємства тієї чи іншої системи оплати праці. Їх об'єднують в три групи: зовнішні та внутрішні. До першої групи належать стан на ринку праці, соціально-економічна ситуація в країні, нормативно-правова база, державна політика, політика доходів підприємств-конкурентів у сфері оплати праці. Друга група поділяється на дві підгрупи, а саме об'єктивні та суб'єктивні фактори. Об'єктивні чинники об'єднують форму власності, форму організації праці, види діяльності підприємства та етапи його розвитку, особливості виробництва, обсяг трудового потенціалу, стан нормування праці та ін. До підгрупи суб'єктивних чинників належать навички та наявн традиції, причетність до справ підприємства, консерватизм мислення, морально-психологічний клімат.

Разом з тим, на формування оплати праці впливає багато чинників, оскільки процеси, що відбуваються в національній і міжнародній економічній системі обов'язково прямо чи опосередковано впливають на неї і нівелювання ними не дасть змоги розробити чіткі рекомендації щодо вдосконалення теперішньої системи та усунення недоліків.

Науковці виділяють різні чинники, групуючи їх в групи. Зокрема, М.Армстронг серед чинників впливу на оплату праці виділяє також такі

економічні теорії, як «трудова теорія вартості, природа зовнішнього і внутрішнього ринку, економічний закон попиту і пропозиції (класична економічна теорія), теорія ефективної заробітної плати, теорія людського капіталу, теорія агентських стосунків (теорія довірителя і агента), угода про оплату праці» [2,с.59]. Та окремо виділяє чинники, що знаходяться всередині організації: різні посади та ієрархічний рівень, внутрішнє оцінення посади (цінність виконуваної роботи для організації, а також ціноутворення на ринку праці), ринкова позиція підприємства, його фінансовий стан; навички та кваліфікація працівника, результати його роботи, досвід (фінансове становище організації, позиція організації в сфері оплати праці, внесок окремого працівника, внутрішня цінність роботи, внутрішні співвідношення, вплив профсоюзу, політика інвестицій в людський капітал, попит і пропозиція на ринку праці [2]. Не є доцільним акцентувати увагу на теоретичні концепції, оскільки дія кожної детермінанти (не залежно від того належить вона до зовнішньої чи внутрішньої групи чинників) спричинена дією тих же економічних законів.

І.Попова класифікує чинники, які впливають на розмір заробітної плати та продуктивності праці на дві групи: внутрішні та зовнішні. Перша група поділяється на підгрупу соціально-економічних (матеріальне стимулювання, підвищення якісного складу працівників організації та їх професійних якостей, нормування праці тощо), організаційно-економічну підгрупу (поліпшення забезпечення підприємства матеріальними, технічними та трудовими ресурсами, вдосконалення організаційної структури управління виробництвом та ін.), матеріально-технічної (застосування новітньої техніки та інноваційних технологій), соціально-психологічної (соціально-психологічний клімат у трудовому колективі, використання психологічних методів у мотиваційній системі та ін.). Друга група чинників – зовнішні, охоплює рівень зайнятості населення, демографічну ситуацію, вартість робочої сили політичну ситуацію в країні, рівень інфляції, політику оподаткування в області оплати праці [181].

Л.Синяєва об'єднує чинники впливу на формування оплати праці в дві групи – зовнішньої дії та внутрішньої. Зокрема, чинники впливу, що належать до групи зовнішньої дії вона поділяє на підгрупу прямої та непрямой дії. До підгрупи прямої дії належать урядові органи, місцеві органи, законодавство, профспілки, конкуренти, споживачі, постачальники, акціонери, торговельні підприємства, спілки і суспільства по інтересах, ринок праці тощо. До підгрупи непрямой дії належать такі чинники, як: економічна політика держави, платоспроможний попит населення, соціально-культурні, розвиток економічних і техніко-технологічних рівнів виробництва, політика, технологія та ін. А до групи внутрішніх чинників науковець зараховує стимулювання працівників, тип виробничої діяльності, ефективність праці та виробництва, ефективність використання ресурсів, технології, які використовує підприємство, організація діяльності підприємства тощо [194].

О.Жуліна виділяє такі чинники, як зміна попиту і пропозиції на ринку товарів і послуг, корисність ресурсу для підприємця, еластичність попиту на працю за ціною, взаємозамінність ресурсів, зміна цін на споживчі товари і послуги [99,с. 9-11].

Отже, автори до чинників впливу додають всі ті, що впливають на функціонування підприємства загалом, не виділяючи окремо ті, що безпосередньо діють на формування оплати праці. Такий підхід, на нашу думку, не повністю відображає роль тих чинників, які прямо чинять вплив на формування оплати праці. Тому вважаємо за необхідне об'єднати чинники впливу на формування оплати праці на підприємстві в такі групи (рис.1.13):

- група ринкових чинників;
- група чинників впливу через державні інструменти;
- внутрішньофірмові чинники.

Таке групування чинників, уможливорює оцінити роль саме тих, які безпосередньо впливають на розмір оплати праці. Проблеми економічного розвитку привели до того, що оплата праці знижує рівень безробіття, як наслідок політики низької заробітної плати, що дозволяє роботодавцю зберегти

робочі місця і отримувати прибуток; сприяє розвитку тіньової економіки, пов'язаної із виплатою заробітної плати «в конвертах», та нелегальної зайнятості. Отже, для поліпшення ситуації потрібно встановити залежність між розміром оплати праці та результатами і кваліфікацією роботи, що посилить мотивацію працівників як до якіснішого виконання своїх обов'язків, так і до підвищення їх освітньо-професійного рівня.

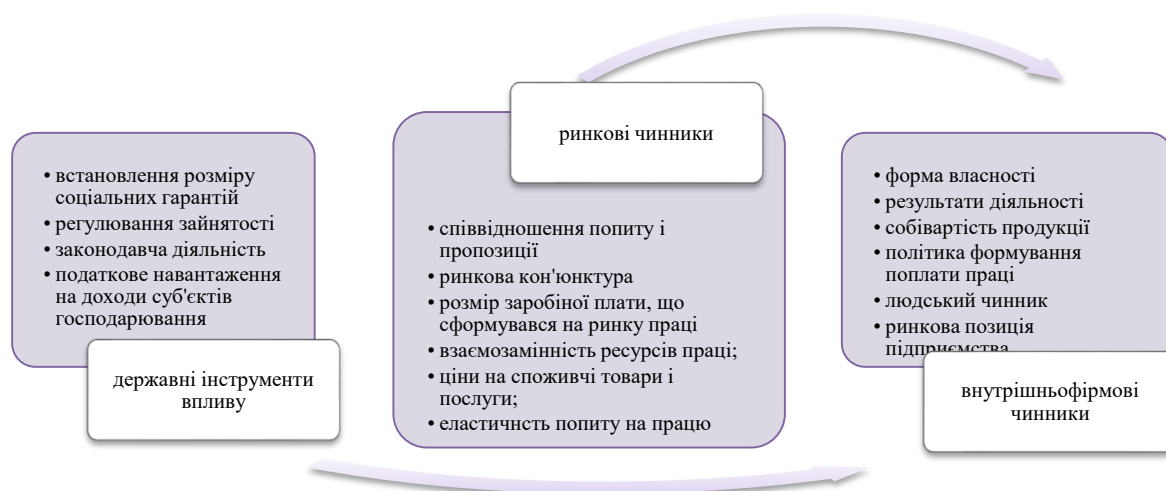


Рис. 1.13. Чинники впливу на оплату праці

Джерело: власна розробка автора

Однак ефективна реалізація механізму формування оплати праці може здійснюватися у випадку тісної взаємодії чинників ринкового і неринкового регулювання. Тобто підвищення значення заробітної плати для працівників та поліпшення їхнього добробуту можливе тоді, коли політика держави та підприємства виходитиме із функціонування ринкової економіки.

Питання принципів оплати праці на сучасному етапі суспільного розвитку є досить дискусійним, оскільки науковці не можуть прийти до спільної думки і на власний розсуд виділяють велику кількість принципів. Так, А.Колот принципи організації оплати праці розподіляє на такі групи: як декларовані державою та офіційною економічною теорією (оплата за кількістю та якістю праці; випереджаюче зростання продуктивності праці порівняно із зростанням середньої заробітної плати; диференціація рівня оплати праці різних груп і категорій працівників, єдність державної економічної політики в

галузі оплати праці), реально-дієві в умовах командно-адміністративної системи (тотальне одержавлення процесів формування і розподілу коштів, виділених на споживання; занижено-зрівняльна централізована тарифна система; періодичний (один раз на 15 років) перегляд тарифної системи за реального знецінення заробітної плати сучасною політикою цін і товарним дефіцитом; надання переваг в оплаті праці працівникам низької кваліфікації і соціально-економічне знецінення кваліфікованої праці; виконання нормування праці і системами заробітної плати і зниженої інтенсивності праці; диференціація оплати праці залежно від умов застосування праці; зниження ціни робочої сили порівняно з її вартістю, «призначення» заробітної плати) та ті, що відповідають соціально орієнтованій ринковій економіці (роздержавлення та демонополізація тарифікації заробітної плати, формування «споживчих» кошиків, визначення прожиткового рівня, декларування МЗП, регулярний перегляд МЗП залежно від рівня економічного розвитку, доходів та зміни вартості життя; регулювання коштів, виділених на споживання, за допомогою системи оподаткування; запровадження компенсаційних витрат та індексації доходів у зв'язку з інфляцією та зростанням цін; демократичне регулювання ціни робочої сили з урахуванням складності, кваліфікації, умов застосування праці, співвідношення попиту і пропозиції на ринку робочої сили на основі тарифних угод і колективних договорів; державне регулювання рівня і динаміки заробітної плати працівників бюджетних галузей) [124].

Т.Костишина, Н.Огуй та ін. виділяють такі принципи: перехід від організації оплати праці як частки в доході підприємства до заробітної плати як ціни робочої сили; заробітна плата як ціна робочої сили повинна формуватися на ринку праці і бути зовнішнім чинником відносно підприємства; організація оплати праці на основі колективно-договірних відносин і соціального партнерства; заробітна плата повинна сприяти веденню ефективного мотиваційного механізму; підвищення ефективності оплати праці шляхом переходу від єдиної тарифної системи до різноманітних тарифних систем; регулювання співвідношень в оплаті праці між секторами економіки, між

галузями на основі економічних і соціальних критеріїв; забезпечення соціальної справедливості в оплаті праці) [129, с.86-87].

Г.Погосян, Л.Жуков виділяють принципи на основі загально виділених державою та в економічній теорії. Зокрема вони відносять оплату за кількістю та якістю праці; випереджаюче зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням середньої заробітної плати; поєднання централізованого регулювання заробітної плати із самостійністю підприємств та організацій; диференціація рівня оплати праці різних груп і категорій працівників; простота та наочність системи оплати праці [177,с. 33]

М.Радомський вважає, що організація оплати праці на підприємстві повинна базуватися на принципах рівної оплати праці за однакову працю та відповідно з кількістю та якістю праці; підвищення заробітної плати із із зростанням ефективності виробництва та праці; диференціація заробітної плати на основі єдиних міжгалузевих і галузевих принципів; «всебічне» стимулювання зростання продуктивності праці, випереджуючі темпи зростання праці порівняно з темпами зростання заробітної плати; створення матеріальної зацікавленості в поліпшенні кількісних і якісних показників роботи; максимальне поєднання індивідуальної та колективної зацікавленості в результатах праці; матеріальне стимулювання безперервного підвищення професійно-технічного рівня працівників, їх кваліфікації; простота, доступність системи оплати праці і матеріального заохочення [76,с.173-175].

Більш детальний огляд переліку принципів та їх авторів маємо в табл.1.3.

Таблиця 1.3

Принципи формування оплати праці

<p>Армстронг М. відповідати цілям, культурі і структурі організації; задовольняти потреби організації і її співробітників; враховувати природу посад, які охоплює дана структура; відповідати всім співробітникам; робити можливим управління відносними показниками, характерними для посад; сприяти досягненню справедливості, рівності і узгодженості при оцінці посадових обов'язків; Сприяти досягненню рівності оплати праці за роботу, яка є однакової цінності; за необхідності, забезпечувати можливість винагороди відповідно до вкладу; надавати інформацію про можливості кар'єри та винагороди; складатися в чіткій і логічній формі на основі аналізу відносної цінності чи посади; бути визначеною таким чином, щоб сприяти досягненню прозорості і розуміння; діяти з відповідним рівнем гнучкості; управлятися за допомогою доступних ресурсів; сприяти контролю з ціллю підтримання рівності і утримання витрат в рамках бюджету</p>

Продовження таблиці 1.3

Ветлужських Е. врахування мотиваційних факторів, очікувань і потреб персоналу; усунення де мотивуючих факторів; система має бути комплексною і включати в себе як матеріальні так і нематеріальні винагороди; моніторинг локального ринку зарплат, конкурентоспроможність оплати праці; залучення персоналу до введення змін
Волгин Н. стійкий ріст номінальної та реальної заробітної плати, відповідність міри праці мірі її оплати, матеріальна зацікавленість працівника в досягненні власних кінцевих результатів, забезпечення випереджаючих темпів росту продуктивності праці по відношенню з темпами підвищення заробітної плати
Качан С. принцип врахування впливу ринку праці; принцип матеріальної зацікавленості в підвищенні ефективності праці; принцип диференціації оплати праці залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства; випередження зростання продуктивності суспільної праці; порівнянню із зростанням заробітної плати; підвищення рівня оплати праці на основі зростання ефективності виробництва, принцип державного регулювання оплати праці
Костишина Т. перехід від організації заробітної плати як частки в доході підприємства до заробітної плати як ціни робочої сили ; заробітна плата як ціна робочої сили повинна формуватись на ринку праці і бути зовнішнім фактором відносно підприємства; організація оплати праці на основі колективно-договірних відносин і соціального партнерства; сприяти створенню ефективного мотиваційного механізму; підвищення ефективності оплати праці шляхом переходу від єдиної тарифної системи до різноманітних тарифних систем; регулювання співвідношень в оплаті праці між секторами економіки, між галузями на основі економічних і соціальних критеріїв; забезпечення соціальної справедливості в оплаті праці
Крушельницька О. та Мельничук Д. враховувати розмір мінімальної зарплати, що встановлюється державою; справедливості; забезпечення соціального захисту працівників підприємства на основі державних і внутрішньо організаційних гарантій; аналіз динаміки оплати праці в цілому та за складовими (оклади, тарифні ставки, винагороди премії)
Покропивний С. необхідно, щоб оплата праці залежала від кваліфікації працівника; рівень оплати праці має бути таким, щоб можна було утримувати себе та свою сім'ю; заробітна плата має формуватись з двох частин: фіксованої, що гарантує прожитковий мінімум, та змінної, що залежить від досягнутих успіхів
Сліньков В. відтворення робочої сили; рівна оплата за однакову працю; Неухильний ріст номінальної і реальної заробітної плати; забезпечення випереджаючих темпів росту продуктивності праці; державне регулювання заробітної плати; врахування впливу ринку праці; матеріальна зацікавленість працівника; своєчасність оплати праці; єдність колективних, групових і особистих інтересів; відтворення робочої сили; матеріальної зацікавленості; єдність колективних, групових і особистих інтересів, нерівної оплати праці за неоднакову оплату праці, державного регулювання оплати праці; принципи державного регулювання оплати праці

Джерело: складено на основі [2;60;64;113;130;131;178;198].

З наведеного вище бачимо, що погляди більшості авторів збігаються у потребі забезпечення основних чотирьох функцій оплати праці, таких як відтворювальна, стимулювальна, регулювальна, соціальна. Однак для досягнення цієї мети вони пропонують використати різні інструменти, подекуди нівелюючи важливими методами. Вивчивши проаналізувавши наявні наукові праці, не бачимо принципу ефективності, який, на нашу думку, має бути кінцевою метою діяльності всіх суб'єктів ринку. А тому пропонуємо використовувати цей принцип, як основу функціонування соціально-економічного механізму формування та організації оплати праці. Опрацювання літературних джерел [38;55;58;74;93;88;119] уможливило запропонувати таку систему основних принципів оплати праці, що будуть забезпечувати відповідно виконання її функцій (рис. 1.14):



Рис. 1.14. Схема системи основних принципів формування оплати праці

Джерело: власна розробка автора

Запропонована система принципів забезпечить ефективне функціонування механізму формування оплати праці на підприємстві із врахуванням інтересів всіх суб'єктів трудових відносин. Адже здійснюючи оплату праці підприємець прагне відчути економічний ефект. Тобто отримання прибутку за рахунок зростання продуктивності праці, підвищення її якості. З боку працівника – оплата праці має бути купівельспроможною і забезпечувати придбання не лише предметів першої необхідності. Для держави – конкурентоспроможність персоналу, як складник конкурентоспроможності промисловості на світовому ринку. Тобто матеріальне забезпечення населення є рушійною силою для його економічної активності. Це в свою чергу спонукає не лише виробляти товари та послуги, а й обмінюватися результатами трудової діяльності та розвиватися. Визначити ефективність оплати праці можна розглядаючи її як інвестицію в людський капітал. За статистичними даними 85% доданої вартості створюється за рахунок нематеріальних активів, у яких головну роль відіграє людський капітал, адже світовий суспільно-економічний розвиток на сучасному етапі відбувається на основі інформаційних технологій. Здебільшого у розвинутих країнах частка людського капіталу в структурі національного багатства становить 2/3, а в країнах Північної та Центральної

Америци, Західної Європи та Східної Азії ще більше - $\frac{3}{4}$ [158]. Отже, використання набутих знань та інтелекту працівників відіграють основну роль в ефективності діяльності не лише підприємства, а й держави в цілому. Важливо наголосити, що концепція розвитку економіки на основі людського капіталу є досить новою в науці. Під час вивчення питань оплати праці необхідність розгляду цього поняття зумовлена його значущістю для економічного розвитку.

Відповідно до вчень К.Маркса, новий капітал, із його першою появою на ринку проявляється у грошовій формі, які в результаті певних процесів перетворюються на капітал. Це дає нам підстави говорити про те, що в результаті обмінних процесів інвестиції у вигляді оплати праці перетворюється на людський капітал. А згідно з теорією І.Фішера, капіталом слід вважати все те, що може приносити прибуток за певний проміжок часу, а отже, людина також належить до капіталу [211,с.13]. Однак капіталом слід вважати лише набуті людиною здібності, які вона використовує як інструмент праці, а не саму людську особу [153].

Ми дослідили тісний взаємозв'язок між чинниками системи оплати праці та ефективністю діяльності (рис.1.15)

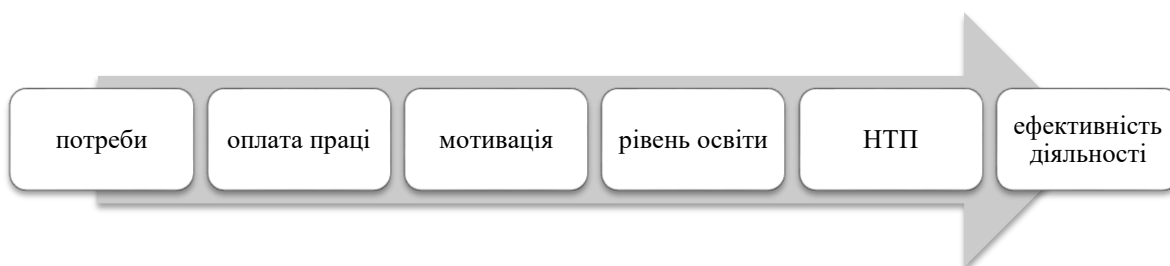


Рис.1.15. Схема взаємозв'язку факторів оплати праці та ефективністю діяльності підприємства

Джерело: власна розробка автора

Вважаємо, що людський капітал - складник національного багатства, що чинить детермінантний вплив на економічний та суспільний розвиток, і долучає до своєї структури знання, інтелект, трудові ресурси, якість і рівень життя.

Основними характерними особливостями будь-якого капіталу є те, що він повинен приносити прибуток, що зумовлює потребу його відтворення та розвитку. Тому розглядаючи механізм системи формування оплати праці

(рис.1.7), вважаємо трудовий дохід працівників, як інвестицію в людський капітал (ЛК), кінцевим результатом якого є ефективність. Звідси маємо зв'язок ЛК та інвестицій зобразимо його за допомогою такої формули:

$$HC=f(j,q,I,X)=cI \quad , \quad (1.14)$$

де

HC – людський капітал

j-індекс якості праці в широкому розумінні

q- індекс якості нагромадженого HC

I-інвестиції в HC

X – інші змінні, які впливають на HC (в тому числі і сам HC).

З наведеної формули випливає, що ЛК є похідною від інвестицій, якості праці та накопиченого ЛК.

Індекс трансформацій інвестицій в ЛК демонструє нам рівень інтегральної ефективності ЛК. Отже, за допомогою цього показника ми можемо визначити число ЛК, що дасть одиниця інвестицій. Однак обсяг цих одиниць залежить від інтегральної ефективності нагромадженого національного ЛК. Розмір C варіюється залежно від рівня розвитку країни, для розвинених держав він становитиме більше від одиниці і, навпаки, для слаборозвинених – менше.

Рівень ефективності нагромадженого ЛК C можна розрахувати за формулою:

$$C=0,5(j+q)k \quad (1.15)$$

де

k – індекс сировинної економіки, який вказує сировинний характер слабо диференційованої та відсталого економіки.

Індекс нагромадженого ЛК q показує його ефективність на базі кваліфікації трудових ресурсів уже накопиченого ЛК [128]. Тобто розвиток людського капіталу залежить від інвестицій в нього, які в свою чергу визначають ефективність діяльності підприємства.

Отже, методичні засади формування системи оплати праці на підприємстві є важливим процесом, що впливає на ефективність його роботи шляхом формування витрат, створення заохочення до праці в працівників, оскільки є не лише джерелом відтворення фізичних сил, але й розвитку людського капіталу. Тому можна стверджувати, що людський капітал чинить потужний вплив на соціально-економічний розвиток держави.

Висновки до розділу 1

У результаті проведених досліджень теоретико-методологічних засад оплати праці та рівня життя працівників можна сформулювати такі висновки:

1. Досліджено основні проблеми в сфері оплати праці та їх наслідки. Зокрема виокремлено такі проблеми, як недосконале законодавство, невиконання таких функцій як мотиваційна та відтворювальна, зниження реальної заробітної плати, диференціація заробітної плати за галузями та видами економічної діяльності, скорочення частки заробітної плати в структурі доходів працівників. Найбільш помітні проблеми призводять до таких наслідків, як зниження зацікавленості в якості виконуваної роботи, знецінення робочої сили, зниження кваліфікації працівників, зниження їхнього життєвого рівня, зростання міграції, низький рівень споживання.
2. Досліджено основні підходи до визначення сутності оплати праці. Встановлено відмінність між категоріями «заробітна плата» та «оплата праці». На основі цього було удосконалено дефініцію «оплата праці», як «винагорода, яку працівник отримує за якісно виконану роботу, що призначена мотивувати, відтворювати його сили та є інвестицією в його освіту та здоров'я»
3. Основним показником життєвого рівня працівників є задоволення їхніх потреб. На основі проведеного дослідження трактувань науковців щодо теоретико-методичного підходу визначення форм і систем оплати праці, згрупували потреби та запропонували вдосконалену їх класифікацію. Зокрема, пропонуємо поділити потреби на групи: першої необхідності

(їжа, одяг, вода, повітря тощо), раціональні (предмети побуту, зручності), психологічні (спілкування, безпека) та духовні (освіта, театр, релігія).

4. Встановлено взаємозв'язок між оплатою праці та рівнем життя працівників на основі функції споживання, так як основним аспектом вивчення задоволення потреб особи є споживання. Тобто кількісним вираженням рівня життя є саме споживання. У цьому аспекті рівень життя характеризують доходи (для працівників оплата праці), їх купівельна спроможність та баланс доходів і витрат, а також показники витрат (загальна кількість спожитих матеріальних благ та послуг, споживчі витрати, заощадження).
5. Досліджено складники системи оплати праці на підприємстві. Встановлено, що система формування оплати праці на підприємстві- це взаємодія підсистеми ринкового та неринкового регулювання. До системи ринкового регулювання належить соціально-економічний розвиток країни та окремих її галузей, співвідношення між попитом та пропозицією на ринку праці. До системи неринкового регулювання належать саме державне регулювання, колективно-договірне регулювання, індивідуальне визначення заробітної плати. Взаємодія цих двох підсистем відбувається на основі принципів ефективності, врахування потреб працівника та фірми, формування оплати праці з двох частин основної та змінної, соціальний захист працівників, купівельної спроможності, гарантованості та своєчасності, справедливості.
6. Визначено та систематизовано чинники впливу на організацію оплати праці працівників на підприємстві, Зокрема, виділено три групи чинників: державні інструменти впливу (встановлення розміру соціальних гарантій, регулювання зайнятості, законодавча діяльність, податкове навантаження на доходи фізичних осіб), ринкові чинники (співвідношення попиту і пропозиції, ринкова кон'юнктура, розмір заробітної плати, що сформувався на ринку праці, взаємозамінність ресурсів праці, ціни на споживчі товари і послуги, еластичність попиту на працю),

внутрішньофірмові чинники (форма власності, результати діяльності, собівартість продукції, політика формування оплати праці, людський чинник, ринкова позиція підприємства).

7. Виокремлено такі основні принципи формування оплати праці: справедливості; гарантованості; своєчасності; ефективності; врахування потреб як працівника, так і підприємства; купівельної спроможності; формування оплати праці з двох частин: основної (базується на прожитковому мінімумі) та змінної (формується на основі результатів діяльності працівника); соціальний захист працівників.

Основні теоретичні положення та результати дослідження першого розділу висвітлено в таких публікаціях автора: [162;163;167;169].

Розділ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МОЛОКОПЕРЕРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

2.1. Фінансово-економічна оцінка господарської діяльності підприємств молокопереробної промисловості

Оплата праці є одним з основних елементів витрат для підприємства, а проведення фінансово-економічного аналізу діяльності суб'єктів господарювання є важливим етапом у реформуванні політики оплати праці, як основи подальшого підвищення життєвого рівня працівників.

Молочна галузь займає провідне місце у переробній промисловості України що спричинено високим рівнем споживання цієї продукції. Адже продукція молокопереробних підприємств посідає важливе місце у формуванні здорового раціону харчування [229,с.48], що спричинено наявністю відповідних вітамінів і мікроелементів у складі молока і, відповідно, високою його харчовою цінністю. Це породжує незмінний попит на молочні продукти і дозволяє сформувати привабливий ринок. Короткий термін окупності вкладених інвестицій, високий економічний потенціал і прибутковість перетворюють її в інвестиційно-привабливу та експортно-орієнтовану сферу виробничо-економічної діяльності.

Особливості функціонування молокопереробної промисловості полягають у короткому терміні зберігання продукції, що вимагає від виробників швидкої її реалізації, тобто потрібно створювати широку дистриб'юторську мережу; лікувальні властивості молока спричиняють сегментацію споживачів, перш за все на дітей та літніх людей; високий рівень трудомісткості процесу виробництва, що перетворює працю на «лімітуючий чинник»; потреба у великих капіталовкладеннях для введення та утримання основних фондів; важка переробка молока-сировини і використання різного роду кормів, вартість яких постійно збільшується, вимагають від виробників

проведення кооперації та інтеграції. На сьогодні Україна посідає 22 місце серед інших країн-виробників молока. Однак у результаті проведеного оцінення, можемо вийти в десятку країн-виробників молока вже до 2030р. Це можливо завдяки збільшенню попиту на молоко в країнах, де молочні продукти посідають 80% раціону – країни Азії (Об'єднані Арабські Емірати, Саудівська Аравія, Ірак, Іран та ін.)[63].

Основні показники динаміки розвитку молокопереробної промисловості України подано в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Динаміка виробництва молокопереробної продукції України за 2013-2018 рр., тис.т

Показники	Роки						Темпи зростання 2018/2013
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Виробництво молока та вершків не згущених й без додавання цукру чи інших підсолоджувальних речовин жирністю не більше 1% у первинних пакуваннях об'ємом не більше ніж 2 л	364	514	461	467	464	442,7	1,22
Виробництво молока та вершків не згущених й без додавання цукру чи інших підсолоджувальних речовин жирністю не більше 1% , але не більше 6% у первинних пакуваннях об'ємом не більше ніж 2 л	543	512	472	463	478	496,7	0,92
Масло вершкове жирністю не більше ніж 85%	93,9	113	101	102	108	105,3	1,12
Сир твердий, порошок, голубий та ін. (окрім свіжого сиру із молочної сироватки та кисломолочного сиру)	141	105	96,6	86,5	94,3	97,0	0,69

Джерело: складено на основі [90;110,с.285]

Дослідження розвитку молокопереробної промисловості України свідчить, що в 2018 році порівняно з 2013 р. відбувається збільшення обсягів виробництва молока та вершків незгущених й без додавання цукру чи інших

підсолоджувальних речовин жирністю не більше ніж 1% у первинних пакуваннях об'ємом не більше 2 л на 22%, масла вершкового на 12%, плавленого сиру на 19%. Одночасно з такою позитивною динамікою спостерігаємо тенденцію до зниження виробництва молока та вершків не згущених й без додавання цукру чи інших підсолоджувальних речовин жирністю не більше ніж 1% , але не більше ніж 6% у первинних пакуваннях об'ємом не більше ніж 2 л на 8%, а сиру твердий, порошоків, голубий та ін. на 31%.

Аналіз динаміки виробництва молока за категоріями господарств свідчить (табл.2.2), що в підприємствах Тернопільської обл. виявлено тенденцію збільшення обсягів виробництва молока. Однак у особистих господарствах населення відбувається зменшення обсягу виробництва молока. Це можна пояснити змінами умов господарювання на ринку – в особистих господарствах населення зменшується їх кількість, що утримують корів. Проте загалом по Україні можна прослідкувати скорочення виробництва молока в усіх категоріях господарств та й в усіх сільськогосподарських підприємствах.

Таблиця 2.2

Показники економічної ефективності виробництва молока на підприємствах Тернопільської області за 2013-2017рр.

Показник	Роки					
	2013	2014	2015	2016	2017	2017/2013
Виробництво молока на одну особу, кг	383,5	451,9	431,4	426,9	427,5	1,15
Середні ціни реалізованого молока за 1т, грн	3364,0	3588,4	4347,3	5461,8	7234,0	2,15
Середньорічний удій, кг	4827	5027	5352	5643	6025	1,25
Рівень рентабельності виробництва молока	13,6	11,0	12,6	18,2	26,9	1,98
Надходження молока на переробні під-ва,т	187045	198523	196053	200027	160246	0,86

Джерело: складено на основі [82;90;196;202;205].

Треба зазначити, що у Тернопільській області маємо складну ситуацію, сільськогосподарські підприємства не забезпечують переробні підприємства молочною сировиною. Все це зумовлює молокозаводи закуповувати молоко за межами області у господарствах населення, які не завжди продають молоко високої якості, допускаючи його фальсифікацію молока. Все це вказує на потребу розвитку молочногo скотарства у сільськогосподарських підприємствах, особливо на великих фермах і колективних підприємствах.

Варто сказати, що за останні роки, як стверджує, стрімко зросла виробнича і повна собівартість молока. Так, якщо повна собівартість молока в середньому за 2001-2005 рр. у підприємствах Тернопільської обл. становила 710,8 грн, то у 2006-2010рр. вона збільшилась відповідно до 1526,5 грн., у 2011-2015 рр. – до 3294, 2 грн., а в 2016р. - 4353,4 грн. або в 6,1 раза. За цей період реалізаційні ціни на молоко збільшились в 7,4 раза, що зумовило суттєве зростання цін на молочну продукцію у роздрбній торгівлі та зменшення купівельної спроможності наших споживачів, погіршення соціально-економічних умов життя та незадоволення населення країни [172].

З метою підвищення ефективності і якості молока, як свідчить досвід передових підприємств Тернопільської області, зокрема: ТОВ «Україна» Підволочиського району, агрофірми «Горинь» Лановецького р-ну, ПОП «Іванівське» Теремовлянського району ,ТОВ «Бучачагрохлібпром» Бучацького району та ін. районів проведено концентрацію виробництва на інноваційній основі, збудовані великі ферми і комплекси з виробництва молока, останнє під час його видоювання не має дотику з повітрям, а одразу надходить в холодильні камери, що сприяє високій якості та його конкурентоспроможності [173].

Важливим чинником конкурентоспроможності виробництва молока є вміст в ньому жиру і білка, що сприяє збільшенню виробництва масла і сиру з молочної сировини. Як свідчить література, підвищення вмісту жиру з 3,0% до 4,0% дає можливість для виробництва 100 т масла зменшити переробку молока з 2853 т до 2139 т, що суттєво впливає на її економічну ефективність. А

підвищення вмісту білка у молоці з 2,0% до 3,5% дає можливість на виробництві 100 т сиру зменшити переробку молочної сировини відповідно з 1431т до 918 т або зменшити потребу молока на виробництві 100 т сиру на 613 т або на 42,8% [172, с.297-300]. До того ж суттєво скорочуються питомі витрати молочного скотарства і молочної промисловості на виробництво одиниці молочної продукції (масла і сиру), що сприяє підвищенню конкурентоспроможності продукції.

Скорочення обсягів виробництва продукції молокопереробними підприємствами спричинено різними чинниками зокрема, скороченням поголів'я корів. Так, за період 1991-2018 рр. кількість голів зменшилась на 70% з 8378 тис. у 1991 р. до 2017,8 тис. у 2018р. голів по Україні, а в Тернопільській обл. цей показник становить 71,4%, де кількість корів зменшилась до 86,8 тис. голів (табл.2.3). Така негативна динаміка є наслідком непродуманої державної політики, яка не дотує господарства, що займаються молочним скотарством; а також демографічним чинником, тобто старше покоління не має фізичної змоги утримувати велику рогау худобу, а молодь вважає це заняття не престижним і часто відмовляється від вигодовування корів для виробництва молока на власне споживання.

Таблиця 2.3

Динаміка зміни поголів'я корів на підприємствах України за 1991-2018 рр, тис. голів

Регіон	Роки							
	1991	2013	2014	2015	2016	2017	2018	18/91
I. В усіх категоріях господарств								
Україна	8378,2	2554,3	2508,8	2262,7	2166,6	2108,9	2017,8	24
Тернопільська обл.	303,3	112,4	107,0	99,8	95,1	94,8	86,8	28,6
У % до	3,62	4,4	4,26	4,41	4,39	4,5	4,3	-
II. У сільськогосподарських підприємствах								
Україна	6191,6	575,2	565,4	529,2	505,1	484,6	466,6	7,54
Тернопільська обл.	165,4	9,5	9,9	10,1	10,5	11,1	11,6	7,01
У % до	2,67	1,65	1,75	1,9	2,08	2,29	2,49	-
III. У фермерських господарствах								
Україна	-	41,	45,0	41,1	41,7	39,9	39,2	94,92

Продовження таблиці 2.3

Тернопільська обл.	-	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	150
У % до	-	0,49	0,44	0,49	0,72	0,75	0,77	-
IV. У господарствах населення								
Україна	2186,6	1979,1	1943,4	1733,5	1661,5	1624,3	1551,2	70,9
Тернопільська обл.	137,9	102,9	97,1	89,7	84,6	83,7	75,2	54,53
У % до	6,31	5	5	5,17	5,09	5,15	4,85	-

Джерело: складено на основі [82;90].

Важливо також відзначити такий чинник, як збитковість молочного скотарства, що спричинено по-перше, відсутністю економічних важелів регулювання відносин між виробниками молока та молокопереробними підприємствами [226], по-друге, низька рентабельність молочного скотарства, що спричинено високою вартістю утримання корів, необхідністю селекції, підбору раціону годівлі для підвищення надоїв від однієї корови, а також модернізації і будівництва нових фермових споруд. За підрахунками експертів, у цьому випадку потрібна сума інвестицій на одну корову становить близько 10000 дол.США [224].

Загалом рівень рентабельності молокопереробної промисловості України є досить високим порівняно з європейськими підприємствами, адже вважається, що добре коли цей показник сягає 15-20%. Рентабельність виробництва молока у сільськогосподарських підприємствах у 2018 році зменшилася до 16,1% з рекордного за останні 25 років рівня 2017 року у 26,5% [187]. Експерти інформують, що наразі в Україні об'єм фальсифікованого молока на ринку сягає 30%. Найчастіше його знаходимо на стихійних ринках. Це зумовлює втрату ринку збуту для виробників молочної продукції [191].

Стосовно Тернопільської обл., то ми відродно, що динаміка зростання рівня рентабельності в цій галузі є позитивною надалі протягом періоду 2013-2018 рр. Спостерігалось підвищення показника рентабельності протягом 2013-2017рр, з 13,6% до 26,9%. Це свідчить про перспективність розвитку молокопереробної промисловості.

Проте собівартість виробництва молока в Україні все-таки вища, ніж у Європі, про що зазначає П.Чагаровський, голова ради директорів Союзу

молочних підприємств України. Він відзначив, що в ЄС ця цифра дорівнює 28-30 євроцентів за літр без ПДВ. В Україні ж вона є вищою [199]. Це можна пояснити низькою матеріально-технічною базою та високим рівнем націнки на готову продукцію, що дозволяє виробникам отримувати високі прибутки. Однак такий стан справ негативно впливає на розвиток галузі загалом, адже виробники не інвестують у модернізацію виробництва, що призводить до низької конкурентоспроможності продукції.

Одним із складників рентабельності є середньорічний надій молока від однієї корови. Якщо прослідкувати динаміку цього показника за період 2013-2018рр., то спостерігаємо збільшення з 3456 до 3710 кг.

Отже, на молокопереробну промисловість впливає фінансово-економічне становище в державі. Однак висока рентабельність виробництва продукції дозволяє швидко відновлюватися.

За даними Державної служби статистики у 2018р. молокопереробні підприємства тернопільській області виготовили 26086 тис.т молока та вершків незгущених і без додавання цукру чи інших підсолоджувальних речовин жирністю понад 1%, але не більше ніж 6%, у первинних пакуваннях об'ємом нетто не більше від 2л, 5502т Масло вершкове жирністю не більше від 85%, 2168 т сир свіжий неферментований (недозрілий і невитриманий; разом із сирами з молочної сироватки та кисломолочний сиру), 2737 т сиру тертого, порошкового, голубого та інший неплавлений (крім свіжого сиру, сиру із молочної сироватки та кисломолочного сиру), 18144 т молока і вершків коагульованих, йогурт, кефір, сметана та інші ферментовані продукти [90]. Цієї кількості молока недостатньо для виробництва такої кількості продукції, оскільки в перерахунку на молоко обсяг виготовленої продукції становить на 10% менше від потрібного. Якщо проаналізувати попередні періоди, то можна прослідкувати таку ж тенденцію, яка є свідченням додавання в молочні продукти інших добавок, зазвичай рослинних – пальмової олії. Така ситуація є наслідком зниження поголів'я корів та низьких надоїв молока. Адже основними постачальниками молока-сировини є невеликі сільськогосподарські

підприємства, які не мають змоги купити високопродуктивні породи та необхідне обладнання. Однак навіть це є свідченням наявних можливостей для подальшого розвитку молочного скотарства в регіоні. Важливим чинником, що впливає на діяльність підприємств молочної промисловості на сьогоднішні є низька купівельна спроможність населення. Це впливає на зміну попиту на окремі види молочних продуктів. Протягом 2013-2018рр. відбулося скорочення споживання молока та молочних продуктів на 6% і становило 19,1 кг за раціональної норми споживання встановленою МОЗ України - 380,0 кг.

Фінансово-економічний аналіз проводиться в кілька етапів (рис.2.1).

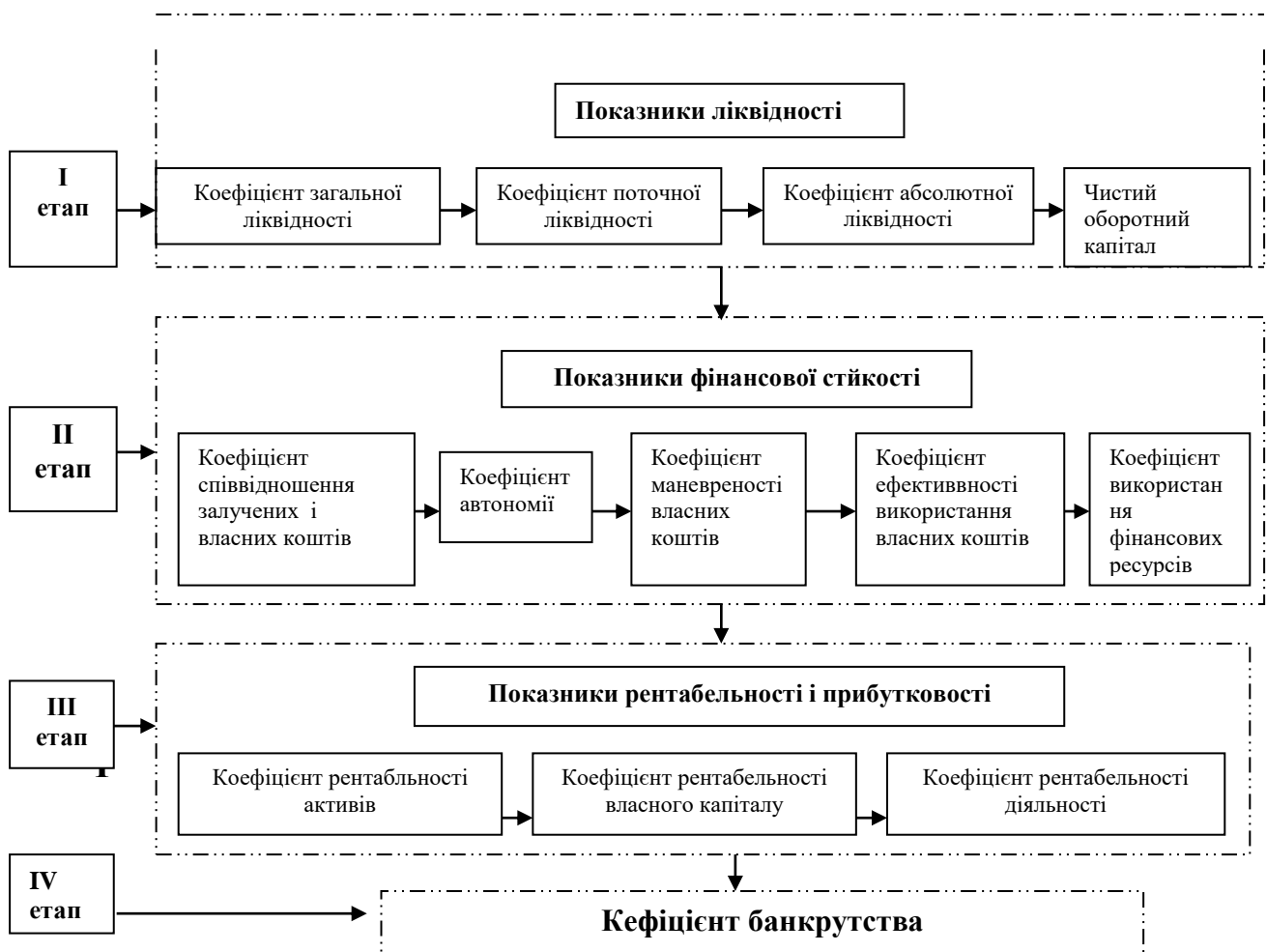


Рис. 2.1. Схема структури фінансово-економічного аналізу діяльності підприємства

Джерело: власна розробка автора

Нетто-прибутковість власного капіталу є важливим показником, що дає змогу зробити висновок про фінансову стійкість підприємства, подальші

перспективи розвитку бізнесу та фінансові можливості підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку. Цей показник розраховуємо як відношення чистого прибутку до власного капіталу. Тому його розрахунок є одним із перших етапів фінансового аналізу діяльності підприємств. Результати розрахунків по молокопереробних підприємствах Тернопільської області подано в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Нетто-прибутковість молокопереробних підприємств Тернопільської обл. в 2013-2018 рр.

Назва підприємства	Роки					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ПП «Кременецьке молко»	0,23	0,3	0,06	-0,003	0,25	0,01
ТЗОВ «Агросвіт»	-	-	0,04	-0,007	0,0002	0,003
ПрАТ "Тернопільський молокозавод"	0,19	0,21	0,23	0,1	0,19	0,23
ПП Чортківсир	0,03	0,007	0,009	0,02	0,02	0,02
ПП "Теребовлянський молокозавод"	0,32	1,61	0,002	0,023	0,03	0,0088
ТОВ «Медобори» ЛТД	0,22	-0,03	-0,092	0,021	0,1	0,0322

Джерело: розраховано на основі звітності підприємств

Дані таблиці 2.4 свідчать, що протягом досліджуваного періоду в діяльності всіх підприємств спостерігається позитивна тенденція до росту нетто-прибутковості власного капіталу в кілька разів. Найбільше значення цього показника в 2018 році було в ПрАТ «Тернопільський молокозавод», яке сягнуло 0,23, що в на 21% більше ніж в 2013 р. Найнижчий рівень даного показника прослідковується в ПП «Теребовлянський молокозавод», який рівний 0,0088 і проти 2013 р. знизився в 36 разів. Динаміка значень нетто-прибутковості власного капіталу господарської діяльності молокопереробних підприємств Тернопільської обл. є свідченням наявних фінансових можливостей для розширення виробництва та його модернізації, що дозволить знизити собівартість продукції та підвищити її конкурентоспроможність, тобто збільшити рентабельність господарської діяльності.

Наступним кроком у проведенні фінансового аналізу є розрахунок показників ліквідності, що дозволять нам зробити висновок про можливість

покриття зобов'язань в короткостроковому періоді. Ми розрахували коефіцієнт загальної ліквідності, коефіцієнт поточної ліквідності, коефіцієнт абсолютної ліквідності та чистого обігового капіталу. У таблиці 2.5 подано динаміку показників ліквідності молокопереробних підприємств Тернопільської області.

Таблиця 2.5

**Показники ліквідності підприємств молокопереробної промисловості
Тернопільської області**

Назва підприємства	Коефіцієнт загальної ліквідності			Коефіцієнт поточної ліквідності			Коефіцієнт абсолютної ліквідності		
	2013	2018	Зміна +,- 2018р. до 2013р.	2013	2018	Зміна +,- 2018р. до 2013р.	2013	2018	Зміна +,- 2018р. до 2013р.
ПП «Теребовлянський молокозавод»	1,44	1,36	-0,08	1,11	1,1	-0,01	0,23	0,078	-0,152
ТзОВ «АгроСвіт»	1,1	1,24	0,14	0,56	0,86	0,31	0,008	0,0009	-0,007
ПП «Кременецьке молоко»	4,17	8,36	4,19	3,07	7,5	4,42	2,71	4,38	1,68
ТОВ «Медобори» ЛТД	0,45	1,15	0,7	0,13	1,13	1	0,009	0,033	0,02
Прат «Тернопільський молокозавод»	1,46	1,7	0,24	1,17	1,21	0,04	0,11	0,04	-0,07
ПП Чортків-сир	1,27	1,47	0,2	0,48	0,89	0,41	0,002	0,09	0,07

Джерело: розраховано на основі звітності підприємств

Дані Таблиці 2.7 свідчать, що коефіцієнт загальної ліквідності протягом 2013-2018рр. зростав на всіх підприємствах. Однак значення його у всіх суб'єктів господарювання є вищим від одиниці, що знаходиться в межах допустимих норм, але нижчим від оптимального значення 1,5-2,5. Значне перевищення значення 1 (наприклад, ПП «Кременецьке молоко» – 8,36, ПрАТ «Тернопільський молокозавод» – 1,7) свідчить про наявність досить високого обсягу вільних фінансових ресурсів, джерелом яких виступають власні джерела, є оптимальним для формування обігових коштів. Проте керівництву не слід забувати про те, що високий обсяг нагромаджених ресурсів може бути наслідком неефективного управління активами. Однак у більшості досліджуваних підприємств значення цього показника наближається до 1, як наприклад, в ТЗОВ АгроСвіт 1,24, ПП «Теребовлянський молокозавод» 1,36. Це

є ознакою того, що обсяг поточних активів і пасивів рівні, що не є позитивним для підприємства, оскільки рівень ліквідності поточних активів є різним, то і реалізація їх може відбуватися з різною швидкістю, що є загрозою для фінансової стійкості. Адже наявність вільних активів для проведення господарської діяльності після покриття зобов'язань є обов'язковою.

Коефіцієнт поточної ліквідності використовується для визначення частки поточних зобов'язань, які можна покрити за рахунок найбільш ліквідних активів. Результати розрахунків свідчать про досить високі його значення, адже вони перевищують оптимальне значення 0,6. Найкраща ситуація спостерігається та ПП «Кременецьке молоко», оскільки значення цього коефіцієнта становить 3,07.

Значення коефіцієнта абсолютної ліквідності для всіх досліджуваних підприємств є вищим від нуля, уможливорює покриття зобов'язань без очікування повернення дебіторської заборгованості та продажу активів. Оптимальне значення цього показника на теоретичному рівні становить 0,2-0,3. Проте на практиці значно нижче, про що свідчать дані. Однак лише на ПП «Кременецьке молоко» воно становить вище від 4,38, що є свідченням нерационального управління фінансовими ресурсами. Адже імовірність настання ситуації, коли кредитори одночасно звернуться з вимогою повернення грошових зобов'язань практично нульова, тому нагромадження великої кількості грошових коштів є зайвим.

Основною умовою виживання на ринку та подальшого розвитку будь-якого суб'єкта господарювання є його фінансова стійкість. Адже можливість погашення зобов'язань перед працівниками, державою та іншими контрагентами, а також наявність фінансових ресурсів для подолання непередбачуваних змін у ринковій кон'юнктурі дає конкурентні переваги в отриманні інвестицій чи кредитуванні. З метою точного аналізу фінансової стійкості підприємств молокопереробної промисловості Тернопільської області ми проводили розрахунки таких показників, як коефіцієнт співвідношення залучених власних коштів, коефіцієнт автономії, коефіцієнт маневреності,

коефіцієнт ефективності використання власних коштів та коефіцієнт використання фінансових ресурсів. Результати розрахунків подано в табл.2.6

Розрахунок фінансової стійкості розпочинали із визначення структури фінансових ресурсів підприємств. Мета - визначити співвідношення власного капіталу та позикового (табл.2.6).

Таблиця 2.6

**Показники фінансової стійкості молокопереробних підприємств
Тернопільської області 2013-2018рр.**

Показники	Рік	ПП «Терновлянский молокозавод»	ТЗОВ «АгроСвіт»	ПП «Кременецьке молоко»	Зборів ТОВ «Медобори»	ПрАТ «Тернопільський молокозавод»	ПП «Чортківсир»
Коефіцієнт співвідношення залучених і власних коштів	2013	7,73	4,74	0,2	0,38	1,16	1,44
	2018	2,57	3,02	0,13	2,5	1,05	1
Коефіцієнт автономії	2013	0,12	0,17	0,83	0,73	0,46	0,41
	2018	0,28	0,25	0,87	0,29	0,49	0,5
Коефіцієнт маневреності	2013	-2,11	0,46	0,45	-0,21	-0,05	0,38
	2018	-0,06	0,72	0,63	0,38	0,12	0,47
Коефіцієнт ефективності використання власних коштів	2013	0,08	0,17	0,04	0,08	0,54	0,21
	2018	0,63	0,67	0,53	1,4	0,51	0,42
Коефіцієнт використання фінансових ресурсів	2013	0,009	0,03	0,03	0,06	0,25	0,09
	2018	0,18	0,17	0,47	0,4	0,25	0,21

Джерело: розраховано на основі звітності підприємств

Результати розрахунків свідчать, що в більшості досліджуваних суб'єктів господарювання цей показник нижче від норми, що дорівнює 1. Такими підприємствами є ПП «Кременецьке молоко» - 0,13. Однак така позитивна ситуація спостерігається у всіх досліджуваних об'єктах, наприклад для ТЗОВ «АгроСвіт» значення цього показника - 3,02, для ПП «Теребовлянський молокозавод» - 2,57 і для ТОВ «Медобори» ЛТД - 2,5. Це є свідченням того, що позикові ресурси переважають власний капітал майже в 3

рази. Тобто на одну гривню власного капіталу припадає 3 гривні позикового, що є великою загрозою для фінансової стійкості.

Визначити частку вкладених коштів у загальну вартість майна власниками підприємства можна за допомогою коефіцієнта концентрації власного капіталу (або коефіцієнта автономії). Результати проведених розрахунків доводять, що значення коефіцієнта автономії є нижчим за встановлену мінімальну норму 0,5. З таблиці 2.8 видно, що найвищі значення показника лише має ПП «Кременецьке молоко» 0,87 та ПП «Чортківсир» 0,5, а у решти досліджуваних підприємств його значення коливаються в межах -0,6 та в ПрАТ «Тернопільського молокозаводу» 0,49.

Частку власних коштів, які вкладені в оборотні активи підприємства розраховують з метою маневреності для визначення гнучкості у використанні власного капіталу. Значення показника маневреності власних коштів за період 2013р. найнижчим було в ПП «Теребовлянський молокозавод» - -0,06 (при мінімально допустимому значенні 0,2) , а найвищим в ТЗОВ АгроСвіт 0,67. Проте для всіх досліджуваних підприємств, цей показник вищий від встановлених мінімальних норм і показує позитивну динаміку за попередні періоди.

Розрахунок коефіцієнта ефективності використання власних ресурсів свідчить, що на 1 гривню власних коштів молокопереробні підприємства в Тернопільській обл. отримують прибуток в межах 0,013-1,4 грн. Найнижче значення цього показника в 2018р. Зборів ТОВ «Медобори» має найкращий результат серед об'єктів дослідження 1,4. Однак встановлене теоретично мінімальне значення 0,4 перевищили всі підприємства і показали зростання його значення порівняно із минулим періодом більше ніж в 1,5 рази.

Визначити суму чистого прибутку, яку дає кожна гривня майна можна за допомогою коефіцієнта використання фінансових ресурсів. У всіх підприємствах, для яких ми проводили розрахунки, спостерігається зростання його значення більше ніж в 2,5 рази. Найшвидші темпи зростання спостерігаються на Кременецькому молокозаводі із значення 0,03 до 0,47, на

ПрАТ «Тернопільський молокозавод» протягом 2013-2018рр. не відбулось жодних змін, тобто цей коефіцієнт дорівнював 0,25.

Основним чинником, який впливає на ліквідність та платоспроможність будь-якого підприємства в короткостроковому періоді, є рентабельність, як показник ефективності господарської діяльності. Розрахунок економічної рентабельності (рентабельності активів) дозволяє зробити висновок про розмір прибутку, який створюють активи, що перебувають на балансі підприємства. Динаміка цього показника для молокопереробних підприємств демонструє позитивну тенденцію до зростання, що свідчить про зростання обсягів продаж. Так, за період 2013-2018 рр. високі темпи зростання має Кременецький молокозавод із значення 0,01 до 0,42 (табл.2.7).

Таблиця 2.7

**Динаміка показників рентабельності молокопереробних підприємств
в 2013-2018 рр.**

Назва підприємства	Коефіцієнт рентабельності активів		Коефіцієнт рентабельності власного капіталу		Коефіцієнт рентабельності діяльності	
	Рік		Рік		Рік	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018
ПП «Теребовлянський молокозавод»	0,006	0,14	0,03	0,7	0,004	0,06
ТзОВ «АгроСвіт»	0,02	0,14	0,07	0,66	0,01	0,06
ПП «Кременецьке молоко»	0,01	0,42	0,02	0,49	0,004	0,06
Зборів ТОВ «Медобори»	0,013	0,5	0,04	1,4	0,04	0,04
ПрАТ «Тернопільський молокозавод»	0,15	0,24	0,4	0,51	0,04	0,05
ПП «Чортківсир»	0,004	0,18	0,009	0,39	0,02	0,03

Джерело: розраховано на основі звітності підприємств

Показник, що найбільше цікавить інвесторів, це - фінансова рентабельність підприємства, яка характеризує прибутковість власного капіталу, тим самим демонструючи верхню межу дивідендів від акцій. За даних таблиці 2.9, можна побачити, що ТОВ «Медобори» ЛТД збільшує

прибутковість власного капіталу найшвидшими темпами з 0,04 в 2013р до 1,4 в 2018р. Рахом з тим позитивні зрушення спостерігаються у всіх досліджуваних підприємств.

Ефективність господарської діяльності можна визначити шляхом розрахунку коефіцієнта рентабельності діяльності. Розрахунок цього показника показав нам, що найбільш рентабельними підприємствами в Тернопільській обл. в молокопереробній промисловості за 2018р. є ПП “Теребовлянський молокозавод” та ПП «Кременецьке молоко», оскільки значення цього коефіцієнта для них - 0,06.

Підсумковим етапом фінансового аналізу діяльності молокопереробних підприємств є визначення ймовірності банкрутства. Ми розраховували цей показник за формулою:

$$R = 8,38 \times K_1 + K_2 + 0,54 \times K_3 + 0,63 \times K_4 \quad (2.1),$$

$$K_1 = \frac{OK}{BA_c} \quad (2.2)$$

OK – обіговий капітал

BA_c – середньорічна вартість активів

$$K_2 = \frac{НП}{ВК} \quad (2.3)$$

НП- нерозподілений прибуток

ВК – власний капітал

$$K_3 = \frac{ЧД}{BA_c} \quad (2.4)$$

ЧД – чистий дохід від реалізації

$$K_4 = \frac{НП}{B_3} \quad (2.5)$$

B_3 - загальні витрати

Результати розрахунків свідчать, що для всіх досліджуваних суб'єктів господарювання цей показник має досить високі значення, тобто ймовірність банкрутства є мінімальною (рис.2.2). Так, наприклад, для ТзОВ «АгроСвіт» значення даного показника є найкращим 8,9, а найнижчим 5,5 – для ПрАТ «Тернопільський молокозавод». Спостерігається також позитивна динаміка до зменшення імовірності банкрутства для всіх підприємств відповідно до попереднього періоду. Так, найбільше значення цього показника - для ТОВ «Медобори» ЛТД із 1,12 до 7,7.

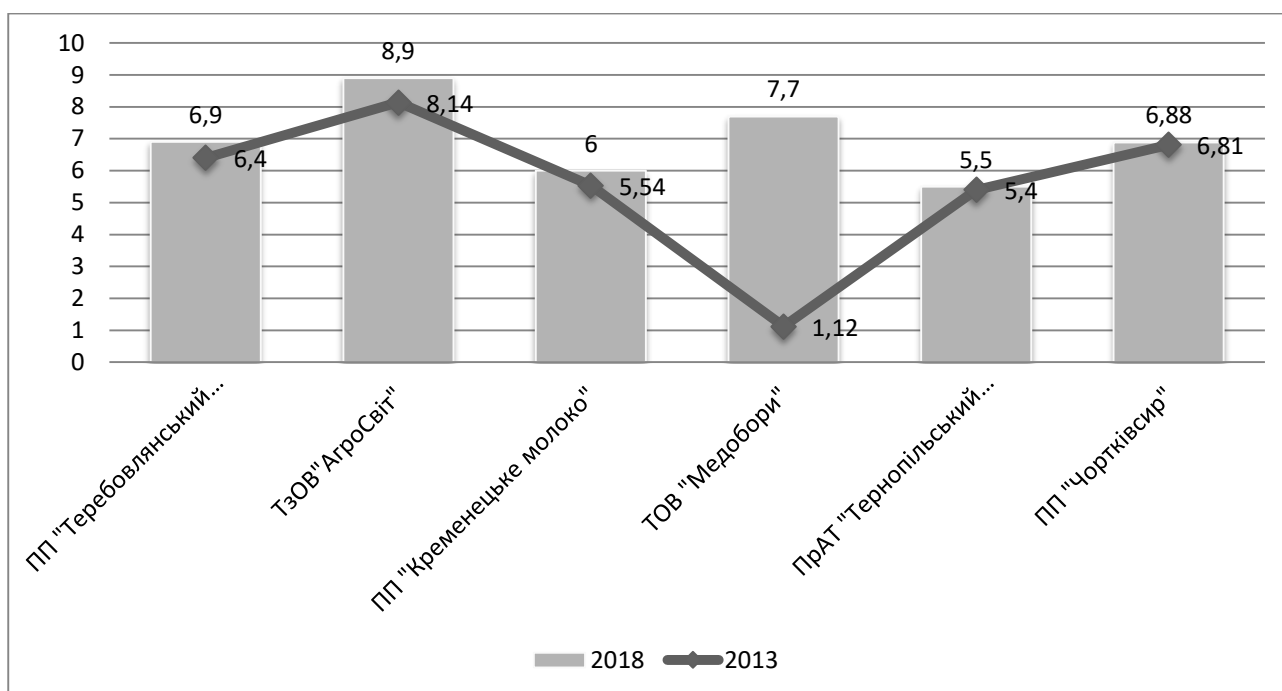


Рис.2.2. Коефіцієнт банкрутства в 2013-2018рр.

Джерело: складено на основі звітності підприємств

Отже, молокопереробна промисловість Тернопільської обл. на сьогодні перебуває в стані стагнації, що вимагає від уряду дотацій для розвитку молочного скотарства. Важливим кроком до стимулювання виробників молочної продукції є вдосконалення законодавчої бази. Адже чинні нормативні акти не встановлюють належних стандартів якості, що негативно впливає на конкурентоспроможність вітчизняних продуктів [170,с.72].

2.2 Аналіз політики оплати праці на підприємствах молокопереробної промисловості

Основою для підвищення рівня трудового доходу є не лише рентабельність діяльності підприємств, а й ефективна політика оплати праці. Тому в цьому випадку є важливо повести аналіз, що полягає у системній оцінці формування та використання коштів фонду оплати праці(ФОП), а також виявити можливості до збільшення розміру заробітної плати (рис.2.3).

Під час економетричного аналізу ФОП ми проаналізуємо ефективність формування та використання ФОП, факторний та регресійний аналіз, а також розрахуємо коефіцієнт кореляції між розміром ФОП та основними показниками діяльності підприємства, аналіз динаміки середньої заробітної плати в харчовій галузі та на молокопереробних підприємствах Тернопільської обл.

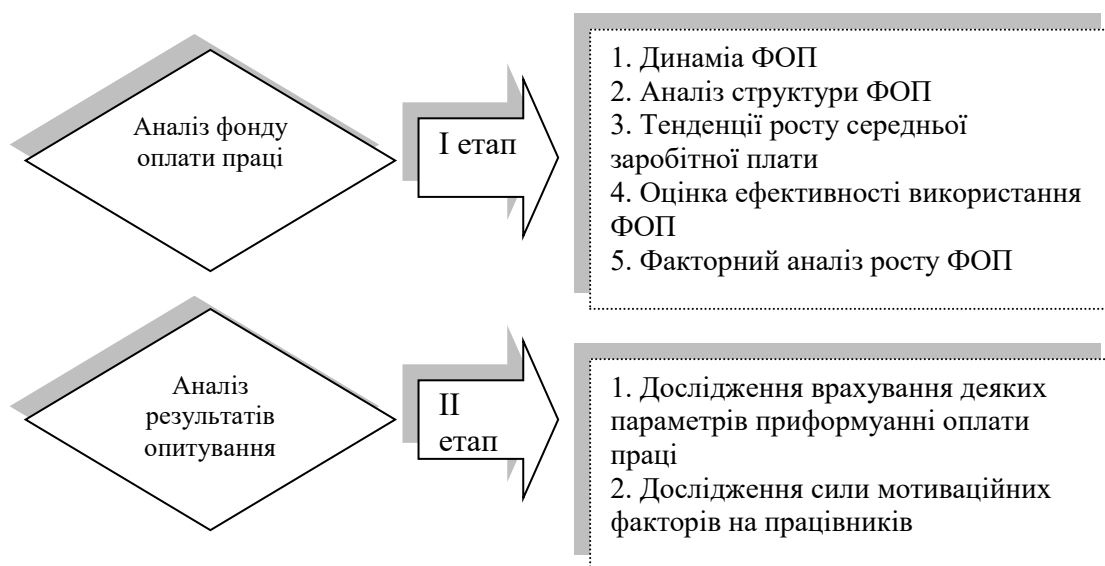


Рис.2.3. Етапи проведення аналізу політики оплати праці

Джерело: власна розробка автора

Визначення частки витрат на оплату праці в структурі загальних (операційних) витрат підприємства є важливим етапом аналізу, оскільки «...зниження питомої ваги оплати праці у витратах виробництва засвідчують про наявність деструктивних процесів, що призводить до втрати взаємозв'язків

між оплатою праці і результативними показниками виробництва» [19]. Досліджуючи динаміку частки оплати праці на підприємствах молокопереробної промисловості Тернопільської обл. можна побачити, що протягом періоду 2013-2018 рр. ця цифра не перевищує значення 18% (табл.2.8)

Таблиця 2.8

Динаміка частки витрат на оплату праці, %

Назва підприємства	2014	2015	2016	2017	2018
ПрАТ «Тернопільський молокозавод»	7	8	4,9	4,1	4,6
ПП «Кременецьке молоко»	12,3	12,5	16,5	17,9	13,8
ТзОВ «АгроСвіт»	6,9	7,2	2,8	3,8	3,3
ПП «Теребовлянський молокозавод»	-	-	5	2,1	2,8
ПП «Чортківсир»	-	-	9	13,7	8,6

Джерело: складено на основі звітності підприємств

Низька частка витрат на оплату праці на вітчизняних підприємствах суттєво відрізняється від зарубіжних. Оскільки частка витрат на матеріальне заохочення працівників в них становить 35-45% [61].

А з-поміж підприємств в Тернопільській обл. в 2018р. найбільше витрачає коштів на оплату праці ПП «Кременецьке молоко», частка витрат на оплату праці склала 13,8% валових витрат. Порівняно з 2015 р. ця цифра збільшилась на 1,5%, однак відносно 2018р. можна спостерігати її зниження на 4%. Нижче 5% в собівартості продукції займає оплата праці на Тернопільському молокозаводі (4,6%), ТзОВ «АгроСвіт» (3,3%), ПП «Теребовлянський молкозавод» (2,8%). Такі низькі витрати на заробітну плату є фактором, який негативно впливає на заохочення працівників до якісного виконання своїх обов'язків. Отже, протягом досліджуваного періоду ми можемо спостерігати негативну тенденцію до зниження частки оплати праці в структурі витрат.

За досліджуваний період ми спостерігаємо ріст заробітної плати. До того ж розмір середньої зарплати перевищував розмір МЗП і прожитковий мінімум (табл.2.9). З наведених даних (табл.2.9) спостерігаємо позитивну тенденцію до щорічного зростання середньої заробітної плати на всіх досліджуваних підприємствах. Так, за період 2013-2018рр. вона збільшилась майже в три рази на т ПП «Чортківсир», ПрАТ «Тернопільський молокозавод», ПП «Кременецьке молоко», ПП «Теребовлянський молокозавод». Одночасно бачимо і те, що розмір середньої ЗП на молокопереробних підприємствах Тернопільської області є нижчим, ніж по галузі загалом більше ніж на половину. Це є свідченням диференціації ЗП у галузі, що є негативним демотиваційним чинником для працівників. За період 2013-2018рр. цей розрив скорочується тільки на ТЗОВ «АгроСвіт» та Тернопільський молокозавод, а на таких підприємствах, як ПП «Чортківсир» та ПП «Теребовлянський молокозавод» збільшується.

Таблиця 2.9

Динаміка середньої заробітної плати на молокопереробних підприємствах Тернопільської обл. за період 2013-2018рр., грн.

Назва підприємства	Рік					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ПП «Теребовлянський молокозавод»	1366,2	1652,1	1816,23	2464,14	3891,29	4366,2
<i>Співвідношення зп на підприємстві до середньої зп у галузі</i>	0,44	0,5	0,43	0,48	0,58	0,52
ТЗОВ «Агросвіт»	1944,23	2408,58	2426,82	2588,1	3701,71	3944,23
<i>Співвідношення середньої зп на підприємстві до середньої зп у галузі</i>	0,63	0,72	0,58	0,5	0,55	0,47
ПП «Кременецьке молоко»	1794,76	2334,16	2510,78	2938,04	4583,2	4194,76
<i>Співвідношення середньої зп на підприємстві до середньої зп у галузі</i>	0,58	0,7	0,6	0,57	0,68	0,58
ТОВ «Медобори» ЛТД	1549,51	1961,31	2556,86	2623,89	3770,5	4049,51
<i>Співвідношення середньої зп на підприємстві до середньої зп у галузі</i>	0,5	0,59	0,61	0,5	0,56	0,49

Продовження таблиці 2.9

ПрАТ “Тернопільський молокозавод”	1629,00	1884,3	1974,84	2020,52	3981,20	4729,00
<i>Співвідношення середньої зп на підприємстві до середньої зп у галузі</i>	0,52	0,56	0,47	0,39	0,59	0,5
ПП «Чортківсир»	1347,52	1547,4	1582,6	1784,11	3976,93	4047,52
<i>Співвідношення середньої зп на підприємстві до середньої зп у галузі</i>	0,43	0,46	0,38	0,34	0,59	0,49
<i>Середня заробітна плата в харчівій галузі</i>	3110	3337	4184	5182	6756	8338

Джерело: розраховано на основі звітності підприємств та [90].

Розмір ФОП залежить від розміру середньої заробітної плати та кількості працівників і розраховується за формулою:

$$\text{ФОП}_{np} = K_{np} * Z_{np}^p \quad (2.6)$$

де K_{np} - середньооблікова кількість штатних працівників, осіб;

Z_{np}^p - середньорічна оплата праці одного працівника, грн.

Під час проведення аналізу ФОП використовують індекси середніх величин такі як індекс фіксованого та змінного складу, а також структурних зрушень, які допоможуть нам виявити вплив кожного з цих чинників на нього.

Індекс змінного складу показує нам вплив зміни кількості працівників на підприємствах молокопереробної промисловості та їх середньої заробітної плати одночасно на розмір ФОП [208, с. 315-316]:

$$I_z = \frac{\sum f_1 T_1}{\sum T_1} : \frac{\sum f_0 T_0}{\sum T_0} \quad (2.7)$$

Індекс постійного складу демонструє зміну розміру ФОП під впливом зміни лише середньої заробітної плати:

$$I_z = \frac{\sum f_1 T_1}{\sum T_1} : \frac{\sum f_0 T_1}{\sum T_1} \quad (2.8)$$

Структурних зрушень характеризує зміну ФОП під впливом зміни структури кількості працівників:

$$I_z = \frac{\sum f_0 T_1}{\sum T_1} : \frac{\sum f_0 T_0}{\sum T_0} \quad (2.9)$$

Результати розрахунків вказаних індексів подано в таблиці 2.10

Таблиця 2.10

**Динаміка індексів структурних зрушень постійного та змінного складу
ФОП молокопереробних підприємств Тернопільської обл.**

Рік	Індекс		
	структурних зрушень	постійного складу	змінного складу
2013	0,112	12,84	1,44
2014	0,094	12,55	1,18
2015	0,147	6	0,88
2016	0,124	12,42	1,54
2017	0,106	12,18	1,29
2018	0,104	12,01	1,16
Абсолютне відхилення	-0,008	-0,83	-0,28

Джерело: розраховано на основі звітності підприємств.

Якщо оплату праці розглядати лише як елемент витрат, то доцільно розрахувати рентабельність персоналу. Адже витрати, які несе підприємство під час виготовлення продукції завжди повинні приносити прибуток. Ми в першому розділі розглядали, що оплата праці є елементом витрат і одночасно інвестицією в персонал. Тому рентабельність персоналу є важливим показником при дослідженні ФОП (рис.2.4).

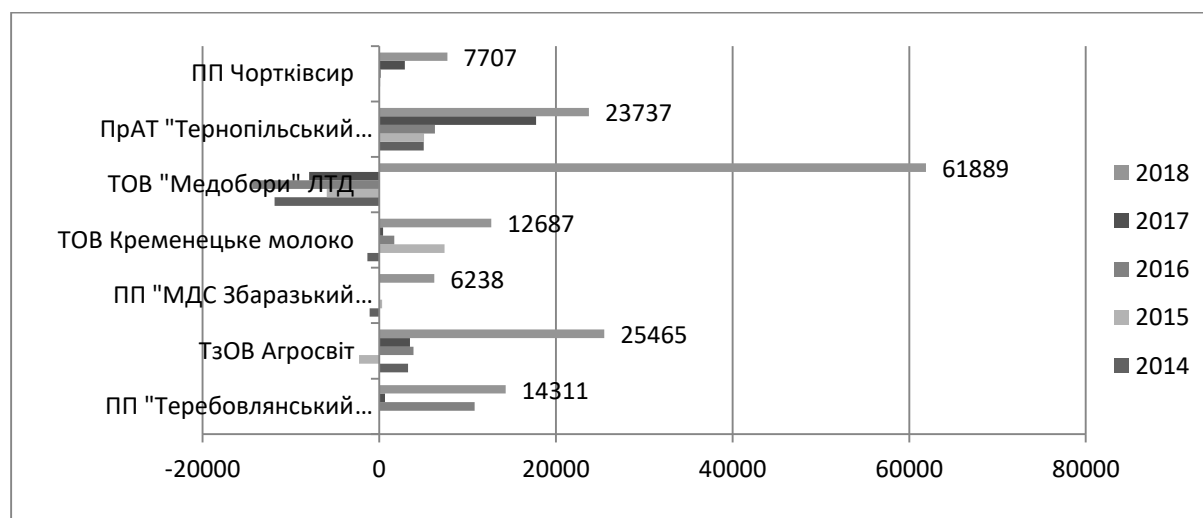


Рис. 2.4 Динаміка рентабельності персоналу

Джерело: розраховано на основі звітності підприємств

цей показник демонструє позитивну динаміку зростання. На всіх досліджуваних підприємствах у 2018р. рентабельність персоналу була досить високою, найбільше значення цього показника було на ТОВ «Медобори» ЛТД - становило 61889 грн., в якого величина цього ж показника в 2017р. була рівною -7949 грн. Важливо наголосити, що величина цього показника за останні п'ять років виросла в кілька разів. Це є ознакою того, що персонал приносить більше прибутку ніж підприємство несе витрат на його утримання.

Проте, окрім ефективності персоналу важливими є показники ефективності використання ФОП, розрахунок яких проводився з використанням таких показників як виручка на 1 гривню заробітної плати, суми валового та чистого прибутку на 1 гривню заробітної плати, які розраховуються за формулами:

$$B_{1\text{грн.}} = \frac{B}{\text{ФОП}} \quad (2.10)$$

де $B_{1\text{грн.}}$ - сума виручки на одну гривню заробітної плати,

B - сума виручки,

ФОП – розмір фонду оплати праці

$$ВП_{1\text{грн.}} = \frac{ВП}{\text{ФОП}} \quad (2.11)$$

де $ВП_{1\text{грн.}}$ - сума валового прибутку на 1 гривню прибутку

$ВП$ – сума валового прибутку

$$ЧП_{1\text{грн.}} = \frac{ЧП}{\text{ФОП}} \quad (2.12)$$

де $ЧП_{1\text{грн.}}$ - сума чистого прибутку на одну гривню заробітної плати

$ЧП$ – сума чистого прибутку

Дані таблиці 2.11 свідчать про ефективне використання коштів ФОП на всіх досліджуваних підприємствах молокопереробної промисловості в Тернопільській обл. Дохід від реалізації на 1 грн. заробітної плати перевищує 8, тобто на 1 грн. заробітної плати належить понад 8 грн. витрат і це є найменше

серед поданих результатів. Так, наприклад, на ПрАТ «Тернопільський молокозавод» значення цього показника становить 32, на ПП «Теребовлянський молокозавод» 48,8. Дещо нижчим є рівень показника відношення валового прибутку і ФОП, він демонструє нам розмір прибутку від підприємницької діяльності на 1грн. заробітної плати. Можемо відзначити позитивне значення цього показника для всіх досліджуваних підприємств. Найвище значення для ПП «Теребовлянський молокозавод» і становить 4,8, високий показник також в Агросвіт і становить 4. Підсумковим показником, який може показати ефективність використання ФОП є сума чистого прибутку на 1 грн. заробітної плати, оскільки саме чистий прибуток є кінцевим показником ефективності ведення господарської діяльності. Тому розрахунок цього показника є досить важливим під час проведення аналізу ФОП. Отже, сума чистого прибутку на 1 грн. для більшості підприємств значення показника є вищим нуля, що є свідченням ефективності використання ФОП [111,с.46-48]. Так, найвище значення показника — 2,3 для ПП «Теребовлянський молокозавод»; керівництву ПП «Чортківсир» потрібно переглянути політику оплати праці, оскільки для них підприємств розмір суми чистого прибутку до 1 грн. заробітної плати наближається до нуля.

Таблиця 2.11

**Показники ефективності використання ФОП в 2018р. на
молокопереробних підприємствах Тернопільської обл.**

	Виручка на 1 гривню з-п	Сума валового прибутку на 1 грн. з-п	Сума чистого прибутку на 1 грн. з-п
ПП «Теребовлянський молокозавод»	48,8	4,8	2,3
ТЗОВ Агросвіт	41,5	4	1,9
ПП «Кременецьке молоко»	9,6	1,05	0,45
ПрАТ «Тернопільський молокозавод»	32	3,9	1,2
П «Чортківсир»	14,9	0,89	0,32

Джерело: розраховано на основі звітності підприємств

Аналізуючи динаміку ФОП (табл.2.12) ми можемо прослідкувати, що в більшості підприємств відбувається незначне зростання його обсягу. Так на ПП «Теребовлянський молокозавод» та 28% відповідно. Найбільше зростання можна прослідкувати на ПрАТ «Тернопільський молокозавод», (відхилення від 2013р. становить 5,4, тобто більше ніж п'ять разів) та Агросвіт (відхилення 2,5). Однак на решті досліджуваних підприємств розмір ФОП у 2018р. становив близько 150% ФОП 2013р. Така ситуація склалась під впливом світової фінансової кризи, наслідки якої підприємства долають до сьогоднішні.

Таблиця 2.12

Динаміка фонду оплати праці

Назва підприємства	2015	2016	2017	2018	Відхилення 2018 до 2015	
					Абсол.	Відносне
ПП «Теребовлянський молокозавод»	4280,3	1030,4	2117,7	4098,6	-181,7	0,96
ТзОВ АгроСвіт	1029,5	1174,2	2298,8	2617,4	1587,9	2,5
ПП «Кременецьке молоко»	8955,9	11930,6	17297,1	14655,7	5699,8	1,64
ПрАТ «Тернопільський молокозавод»	4152,8	5057,7	10623,1	22491,3	18338,5	5,4
ТОВ Медобори ЛТД	-	2841,6	3645,9	4009,9	1168,3	1,41

Джерело: складено на основі звітності підприємств

З метою визначення причин зміни ФОП ми проаналізували чинники, які найбільше, на нашу думку, впливають на розмір ФОП із використанням методу абсолютних різниць для молокопереробних підприємств Тернопільської області. Результати розрахунків подано в табл.2.13

Як свідчать наведені результати розрахунків, збільшення середньогодинної заробітної плати позитивно вплинуло на зростання обсягу ФОП на таких підприємствах, як ПП «Теребовлянський молокозавод» на 40%, ТзОВ АгроСвіт понад 2,5 рази, ПП «Кременецьке молоко» - 22%, ПП «Чортківсир» вдвічі. Зміна кількості відпрацьованих годин одним працівником (попри збільшення кількості працівників) негативно вплинула на розмір ФОП на усіх підприємствах. Як видно з наведених даних, на всіх підприємствах відбулось зниження кількості відпрацьованих годин одним працівником, що знизило

загалом обсяг ФОП для ПП «Теребовлянський молокозавод» на 40%, ПрАТ «Тернопільський молокозавод» на - 75%, ПП «Чортківсир» - на 11%. За рахунок зміни середньооблікової чкількості працівників розмір ФОП зменшився в ТОВ Кременецьке молоко на 39%, Тернопільського молокозаводу на 65%, однак відбулось збільшення обсягу ФОП за рахунок цього чинника для ТзОВ АгроСвіт на 27%. Таким чином проведений аналіз показав, що зміни ФОП відбулися в більшості підприємств під впливом зміни обсягу відпрацьованого часу одним працівником.

Таблиця 2.13

**Факторний аналіз динаміки фонду оплати праці на підприємствах
Тернопільської області за 2013, 2018 рр.**

Назва підприємства	Відпрацьовано одним працівником, год		Середньо-годинна з-п, грн		Середньо-облікова чисельність персоналу, чол		Зміна ФОП			
							Всього	В тому числі за рахунок		
	2013	2018	2013	2018	2013	2018		Зміни ФРЧ	Середньо-годинної з-п	Середньооблікової чисельності
ПП «Теребовлянський молокозавод»	1658	1050	6,1	8,6	223	221	0,88	0,63	1,4	0,99
ТзОВ АгроСвіт	1807	1853	4,47	9,17	11	14	2,68	1,03	2,61	1,27
ПП «Чортківсир»	1995	1788	9,9	13,5	45	69	18,64	0,89	2,05	0,15
ПП «Кременецьке молоко»	1841	1509	8,5	16,9	192	497	4,22	1,67	1,22	0,61
ПрАТ «Тернопільський молокозавод»	1885	1890	6,2	17,9	1102	1432	3,76	0,25	0,99	0,61
ТОВ Медобори ЛТД	1580	1331	14,4	19,6	6	45	8,6	0,1	1,19	0,87

Джерело: розраховано на основі звітності підприємств

Провівши факторний аналіз динаміки ФОП в рамках оцінення політики оплати праці, важливо провести економіко-математичний аналіз реалізації функцій оплатою праці. Ми зробимо це на прикладі ПрАТ «Тернопільський молокозавод». Першим етапом буде аналіз виконання функції мотивації. Адже оплата праці важлива для працівника як джерело забезпечення відтворення, так і мотивації до підвищення ефективності праці. Тобто в цьому випадку однаково

важлива як для працівника, так і підприємства. Тож першим етапом аналізу мотиваційної функції буде порівняння зростання заробітної плати та продуктивності праці. Дані табл.2.14 свідчать, що протягом досліджуваного періоду середня заробітна плата на ПрАТ «Тернопільський молокозавод» збільшувалася в межах 1,05-1,76 рази. Однак спостерігається значне її відставання від продуктивності праці, адже остання зростала *тін* в 0,15 раза. Хоча деякі автори вважають, що реалізація мотиваційної функції і полягає в випередженні зростання продуктивності праці над заробітною платою. Однак, ми переконані, що в цьому випадку не враховуються результати роботи працівника, що знижує його стимул до ефективності праці.

Таблиця 2.14

Співвідношення приросту продуктивності праці та заробітної плати на підприємствах Тернопільської області 2014-2018рр.

рік	Приріст продуктивності праці		Темпи приросту оплати праці			
			Загальний обсяг ФОП		Приріст середньорічної заробітної плати	
	Абсол.	Віднозн.	Абсол.	Відн.	Абсол.	Відн.
2014	1543	1,2	624,4	1,24	110,83	1,14
2015	3605	1,4	948,1	1,3	90,54	1,1
2016	15245	2,2	904,9	1,22	45,68	1,05
2017	10768	1,39	5565,4	2,1	760,68	1,75
2018	-20568	0,47	11868,2	2,12	1347,8	1,76

Джерело: розраховано на основі звітності підприємств

Дані табл.2.14 свідчать, що протягом досліджуваного періоду середня заробітна плата на Тернопільському молокозаводі збільшувалася в межах 1,05-1,76 рази. Однак спостерігається значне її відставання від продуктивності праці, адже остання зростала *тін* в 0,15 раза. Хоча деякі автори вважають, що реалізація мотиваційної функції і полягає в випередженні зростання продуктивності праці над заробітною платою. Однак, ми переконані, що в

цьому випадку не враховуються результати роботи працівника, що знижує його стимул до ефективності праці.

Оцінення політики оплати праці без аналізу результатів опитування працівників є необ'єктивним, оскільки за їх допомогою можна дослідити дієвість заходів підприємства в цій сфері. Ми провели опитування серед 150 працівників молокопереробних підприємств з метою визначення важливості для них мотиваційних чинників, оцінення їх задоволеності умовами праці та відповідності оплати праці затраченим зусиллям.

Ранжування важливості мотиваційних чинників для працівників показало, що 56% вважає потужним чинником все-таки заробітну плату, на другому місці опинилася перспектива кар'єрного зростання (для 31% опитаних), а колектив і характер виконуваних завдань важливі менше ніж для 20% опитаних (рис.2.5).

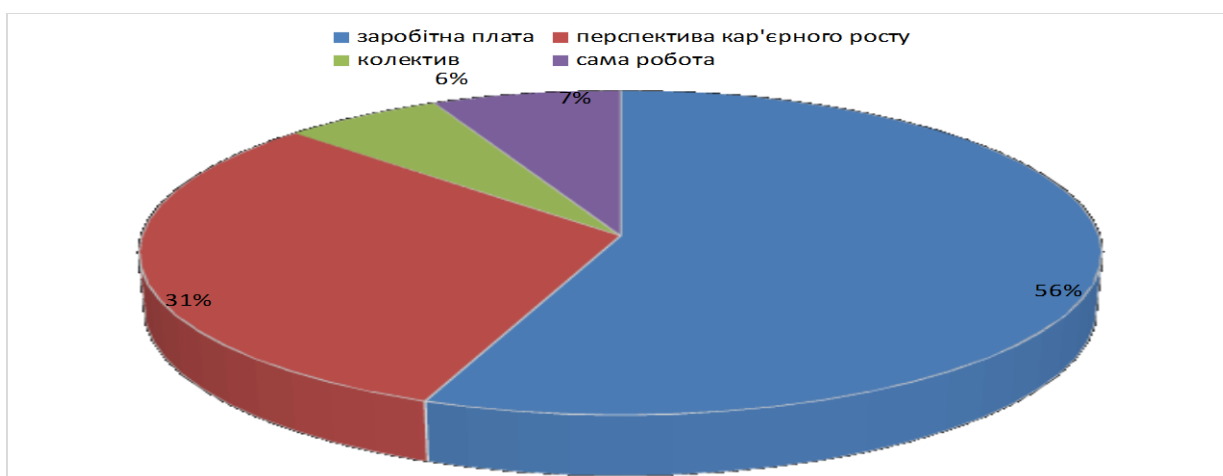


Рис.2.5. Ранжування важливості мотиваційних чинників для працівників молокопереробних підприємств Тернопільської області

Джерело: складено на основі результатів опитування

За оцінкою рівня задоволеності працівників, розміром оплати праці повністю задоволені лише 15 працівників, а 76 з числа опитаних є незадоволеними рівнем отриманого трудового доходу і 43 опитаних є дуже незадоволеними.

Важливо підкреслити, що задоволеними є представники апарату управління підприємств, тоді як незадоволеними є практично всі працівники, особливо робітничих професій. Розміром отримуваних премій задоволено менше

опитаних – лише 13 осіб і 63 є дуже незадоволеними. Адже премії є додатковим мотиватором за вкладені трудові зусилля. Наявністю трудової перспективи на досліджуваних підприємства задоволені лише 21 особа серед опитаних. Це переважно особи з вищою освітою, які працюють в управлінні (рис.2.6).

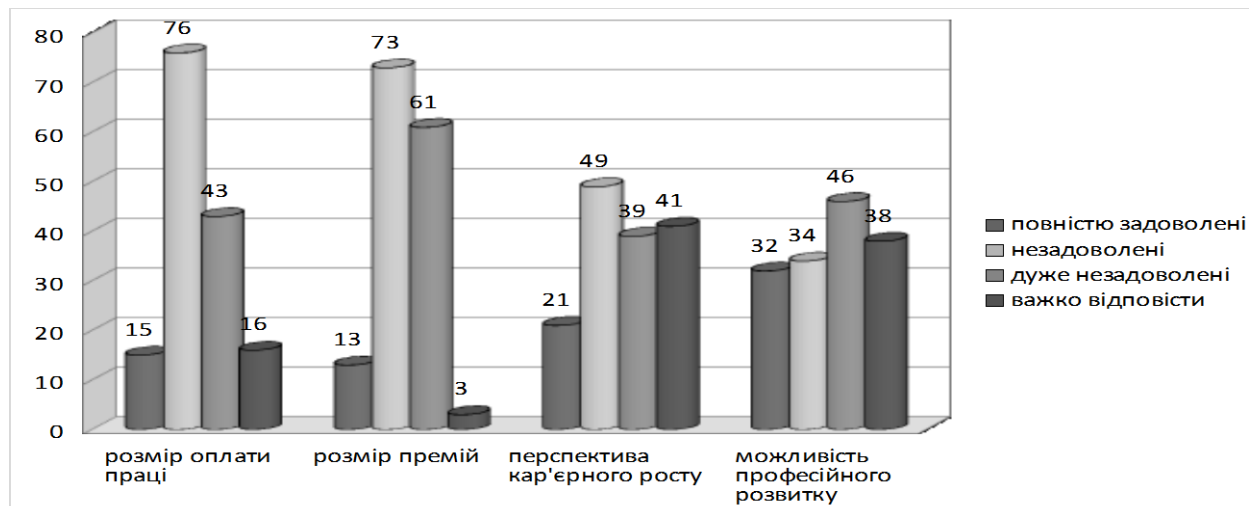


Рис.2.6. Оцінка рівня задоволеності умовами праці на молокопереробних підприємствах Тернопільської області

Джерело: складено на основі результатів опитування

Проведений аналіз відповідності оплати праці таким параметрам як рівень освіти, кваліфікації, складності виконуваної роботи, трудовому стажу на думку працівників показав такі результати (табл. 2.15):

- рівень освіти, на думку 20 опитаних повністю враховується під час формування розміру оплати праці, тоді як 43 вважають, що враховується частково і 30 – вважають, що не береться до уваги;
- 37 опитаних вважають, що рівень кваліфікації повністю відображається в заробітній платі, 42 і 27 відповідно, що враховується частково і не враховується зовсім;
- складність виконуваної роботи не береться до уваги у визначенні рівня оплати праці на думку майже половини опитаних, тоді як лише 11 вважає, що все-таки враховується;
- третина опитаних переконані, що продуктивність праці не впливає на розмір заробітної плати, а 33 особи переконані в протилежному - враховано повною мірою.

Таблиця 2.15

Оцінення відповідності оплати праці

Показники	Повністю враховуються		Враховуються частково		Не враховуються зовсім		Важко відповісти	
	Число	Відсоток	Число	Відсоток	Число	Відсоток	Число	Відсоток
Рівень освіти	20	13,3%	43	28,7	30	20	57	38
Рівень кваліфікації	37	24,7	42	28	27	18	44	29,3
Складність виконуваної роботи	11	7,33	43	28,67	72	48	24	16
Якість виконуваних завдань	12	8	28	18,67	73	48,67	37	24,67
Трудовий стаж	17	11,33	20	13,33	102	68	11	7,3
Дотримання трудової дисципліни	4	2,67	7	4,67	12	8	18	12
Продуктивність праці	33	22	21	14	53	35,33	43	28,67

Джерело: розраховано на основі звітності підприємств

Водночас, на запитання «Чи мотивує вас оплата праці підвищити кваліфікацію, освіту, якість роботи, вносити пропозиції щодо інновацій та раціоналізації виробництва?» відповіли, що підвищували б кваліфікацію 109 осіб, вносили пропозиції щодо вдосконалення технології виробництва понад 110 осіб (рис. 2.7).

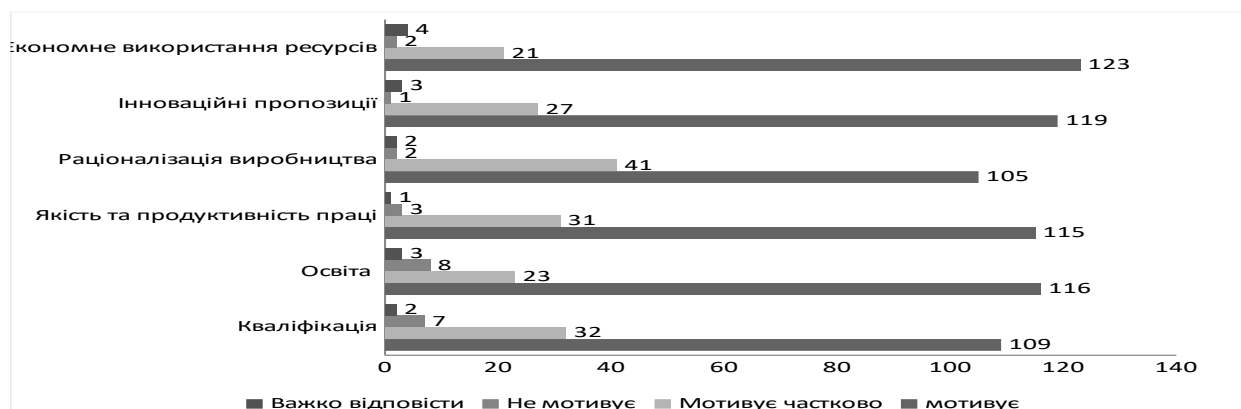


Рис. 2.7. Оцінення мотиваційного впливу оплати праці на підвищення параметрів трудової діяльності

Джерело: складено на основі результатів опитування

Отже, проведений аналіз свідчить, що низька оплата праці на молокопереробних підприємствах є доказом відсутності її зв'язку з концепцією розвитку людського капіталу, тобто освіта та кваліфікація працівника зовсім не впливають на розмір отриманого доходу і не стимулюють до їх підвищення.

Це свідчить про те, що оплата праці потребує удосконалення у напрямі врахування досліджуваних чинників, що уможливить підвищити мотивацію до роботи на підприємствах.

2.3 Оцінка оплати праці як індикатор життєвого рівня працівників

Наступним етапом аналізу виконання функцій, які виконує заробітна плата, є оцінення її ролі в процесі відтворення. Вище ми розглядали зміст цієї функції, тому вважаємо за доцільне проаналізувати її роль у підвищенні життєвого рівня. Адже рівень життя виражає сукупність умов життя і праці людей, а також рівень задоволення матеріальних, фізичних і соціальних потреб. В його основу покладено ступінь матеріального забезпечення людей на рівні із задоволенням різних потреб. Одним із найважливіших показників, що характеризують рівень життя, є доходи населення, оскільки саме вони забезпечують задоволення потреб шляхом споживання товарів і послуг. Однак, в структурі доходів працівників основну частку займає оплата праці, тому найгострішою проблемою в соціально-економічній сфері є її формування.

Доходи – сукупність грошових надходжень за певний період, а також один із основних показників, що характеризує рівень життя населення, яке проживає на певній території. Головним соціально-економічним індикатором, що використовується при вивченні доходів працівників, є оплата праці. До її складу входить заробітна плата, премії з фонду матеріального стимулювання, оплата відпусток та ін.

Найважливішим складником оплати праці слід вважати саму заробітну плату, оскільки вона постійна, тобто виплачується щомісяця у розмірі стабільної суми і, на відміну від інших виплат, які є періодичними та необов'язковими (наприклад, премія видається за рішенням керівництва або ж якщо працівник не йде у відпустку, то йому не виплачують відпускні). Заробітна плата в ринковій економіці являє собою ціну праці, що відповідає вартості предметів споживання і послуг, що забезпечують відтворення робочої сили (здатної обслуговувати наявні технічні виробництва), задовольняючи

фізичні і духовні потреби працівника і членів його сім'ї [77, с.115]. Тому на державному рівні встановлюється розмір прожиткового мінімуму та на його основі мінімальна заробітна плата. (табл.2.16).

Для аналізу оплати праці індикатором добробуту ми обрали харчову промисловість, оскільки саме вона забезпечує виробництво товарів першочергового вжитку усіма категоріями населення, а результати її діяльності впливають на здоров'я, отже і на здатність людини до праці. Головним чинником, котрий впливає на розмір оплати праці є мінімальна заробітна плата, що гарантована державою. В Рекомендаціях МОП вказано, що мінімальна заробітна плата є одним з елементів політики, спрямованої на боротьбу з бідністю[161,с.87].Динаміка соціальних стандартів та середньої заробітної плати у харчовій промисловості свідчить про позитивні тенденції: перевищення розміру МЗП порівняно з розміром прожиткового мінімуму з 2013 року; перевищення розміру середньої заробітної плати на підприємствах молокопереробної галузі Тернопільської області соціальних стандартів понад два рази.

Таблиця 2.16

Динаміка соціальних стандартів та середньої заробітної плати на підприємствах молокопереробної промисловості Тернопільської області 2013-2018 рр., грн.

рік	Прожитковий мінімум			Мінімальна заробітна плата			Розмір середньої заробітної плати*, грн	Співвідношення середньої з/п і прожиткового	Співвідношення середньої з/п до МЗП, %	Співвідношення МЗП до
	Станом на 1.01, грн.	Станом на 1.12, грн.	Динаміка зростання, %	Станом на 1.01, грн.	Станом на 1.12, грн.	Динаміка зростання, %				
2013	1108	1176	1,06	1147	1218	1,06	1605,2	1,36	1,32	1,04
2014	1176	1176	1	1218	1218	1,0	1575,62	1,33	1,29	1,04
2015	1176	1330	1,13	1218	1378	1,13	2144,69	1,61	1,56	1,07
2016	1330	1544	1,16	1378	1600	1,16	2402,99	1,56	1,5	1,04
2017	1247	1700	1,36	3200	3200	1	3984,14	2,34	1,25	1,9
2018	1700	1853	1,09	3723	3723	1	4221,81	2,28	1,13	2

*Середня заробітна плата а досліджуваних підприємствах молокопереробної промисловості Тернопільської області

Джерело: складено на основі [90].

Як видно з табл.2.16, середня заробітна плата на підприємствах молокопереробної промисловості Тернопільської області перевищує розмір встановлених соціальних стандартів за період 2013-2018 рр. Зокрема, в 2013-2014рр. - в 1,3 раза, в 2015-2016рр. – 1,5рази. Починаючи з 2017 року відбувається збільшення співвідношення середньої заробітної плати до прожиткового мінімуму понад два рази, що є позитивним явищем. Хоча за співвідношення середньої ЗП до МЗП за 2017-2018рр. скорочується і в 2018р. становило 1,13. Це можна пояснити різким підвищенням МЗП, яка спровокувала зростання заробітної плати загалом. Ми також проаналізували співвідношення МЗП до ПМ, в результаті чого ми встановили, що воно стабільно збільшується і в 2018р. становило 2 рази.

Дослідження динаміки показників на базі статистичних даних за 2013-2018 рр. подано на рис. 2.8 та рис. 2.9. Отримано регресійні залежності $y(x)$, де y – показник соціальних стандартів, x – період часу. Всі економіко-математичні моделі адекватні до експериментальних даних, мають високе значення коефіцієнта кореляції [108].

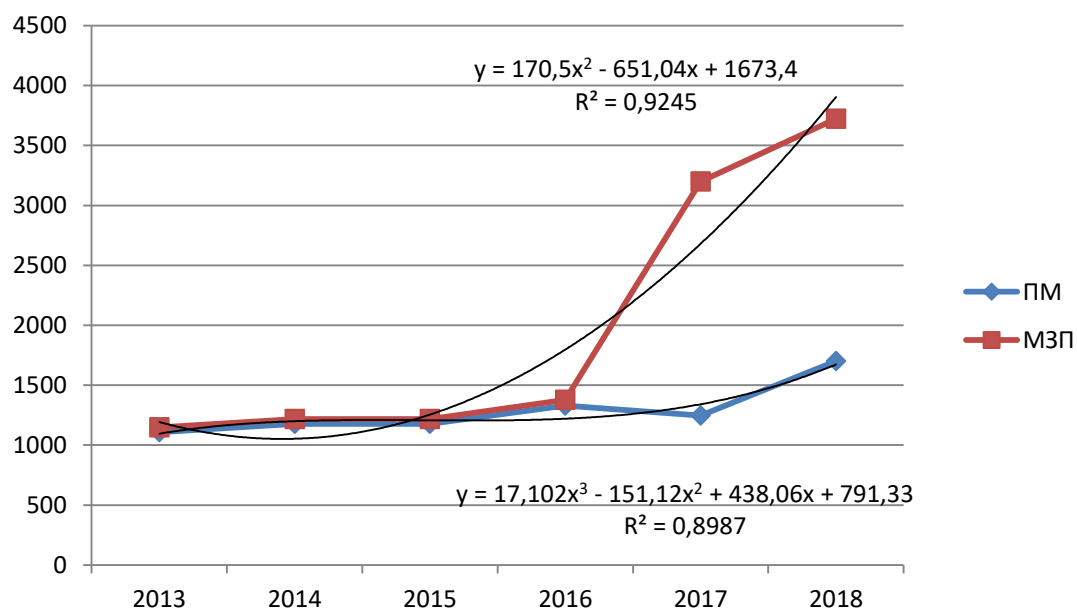


Рис. 2.8. Моделі динаміки ПМ та МЗП на початок року

Середньорічне збільшення показника ПМ рівне 95,94 од. або 15 % та показника МЗП – 127,8 од. або 23,78 %.

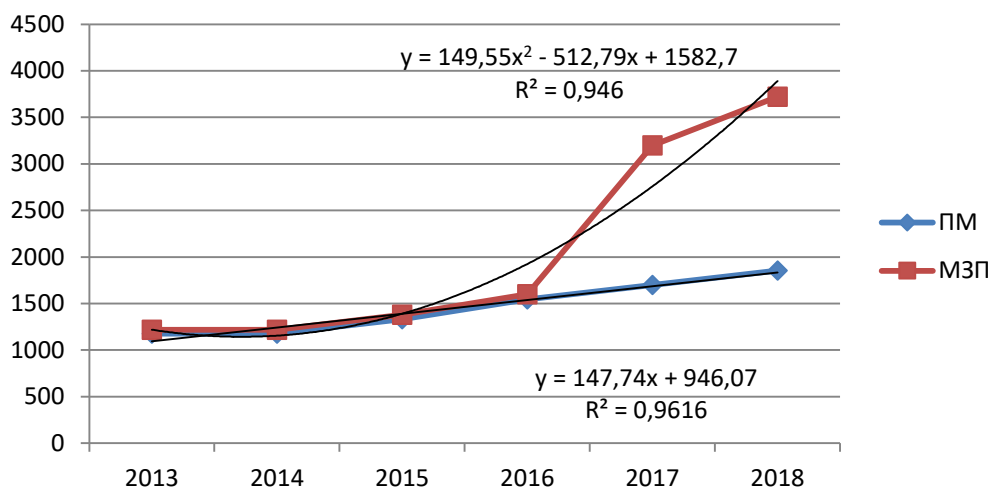


Рис. 2.9 Моделі динаміки ПМ та МЗП на кінець року

Середньорічне збільшення показника ПМ на кінець року рівне 103,8 од. або 15,34 % та показника МЗП – 129,9 од. або 21,25 %, відповідно.

За останні роки досліджуваного періоду мінімальна заробітна плата сягнула рівня прожиткового мінімуму. Абсолютна та відносна зміна в динаміці показника прожиткового мінімуму (розрахунок якого, на нашу думку, штучно занижений аби показати, що зрівнялися показники) є меншою від абсолютної та відносної зміни показника динаміки мінімальної заробітної плати.

Дослідження співвідношення середньої заробітної плати працівників у харчовій галузі та витрат домогосподарств (рис. 2.10) показує, що протягом 2013-2018 рр. Відбувалося зростання обох показників. Так, розмір прожиткового мінімуму збільшився майже на 58%, а МЗП – в тричі. Однак в досліджуваному періоді можна спостерігати перевищення витрат над середньою заробітною платою. Це може свідчити про наявність інших джерел доходів чи отримання зарплати в «конвертах». У будь-якому випадку ситуація є негативною, оскільки працівник вимушений здійснювати пошук додаткового заробітку, а також до бюджету не надходить значна сума коштів у вигляді податку з фізичних осіб. У період 2013-2018 рр. відбувається помірне скорочення розриву між досліджуваними категоріям з 1,16 до 0,997 рази відповідно.

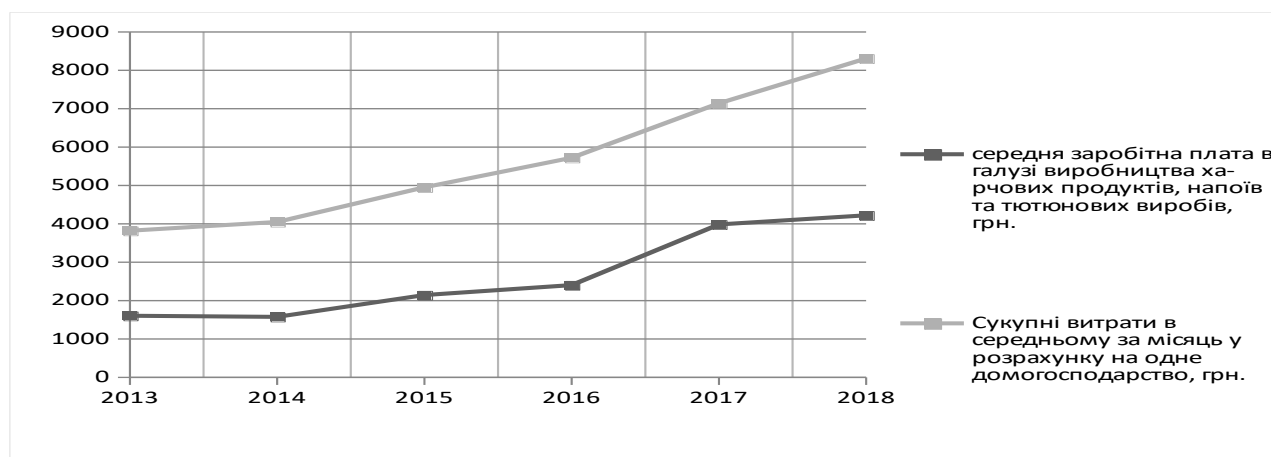


Рис. 2.10. Співвідношення середньої заробітної плати до сукупних витрат домогосподарств

Джерело: складено на основі [90].

Це свідчить про те, що населення живе за рахунок соціальних допомог, оскільки отримуваних трудових доходів бракує на забезпечення належного рівня життя.

Важливим показником, який характеризує життєвий рівень з боку доходів, є структура витрат населення (рис. 2.11.) Адже чим вища частка витрат на продукти харчування, тим нижчий добробут особи. Для багатьох сімей України характерним залишається витрачання значної частки доходу на споживчі блага – 90%, а витрати на придбання продовольчих товарів сягають 58,4% (по області) в 2016 р, в 2018 р. – 52,9. Згідно з міжнародними стандартами сім'ї, які витрачають понад 50% доходів на харчування, належать до бідних [229].

Можна прослідкувати, що в найбільш розвинених країнах частка витрат на продукти харчування є досить низькою. У Нідерландах, Данії, Швейцарії та Бельгії 20%, Фінляндії, Гонконгу, США, Чехії, Австралії, Туреччині, Великобританії, Франції – 30%, Кореї, Кіпрі, Угорщині, Макао, Мексиці, Хорватії – до 40%. [7;164,с.57]. Це ще раз доводить тісний зв'язок між економічним розвитком держави та споживанням населення.

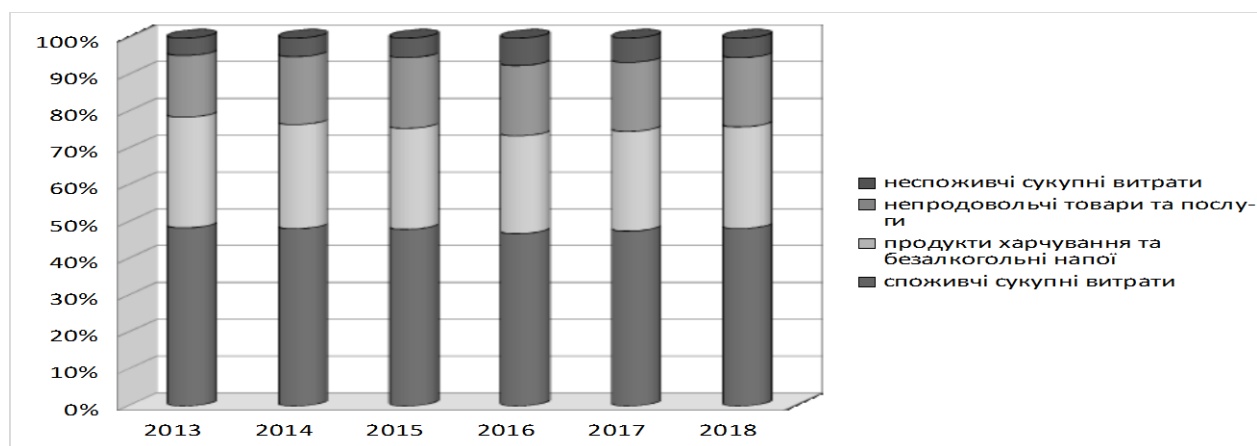


Рис. 2.11. Динаміка структури витрат в 2013-2018 рр.

Джерело: склав автор на основі [90].

З метою з'ясування структури середньомісячних витрат працівників молокопереробної галузі було поставлено запитання, в якому респонденти мали оцінити, яку частку своїх доходів вони витрачають на життєво необхідні потреби зі свого сукупного доходу. Для отримання коректних даних ми застосували метод саморанжування, за якого респондентам треба було самостійно визначити, які витрати з бюджету та у якому порядку вони диференціюють за рівнем першочерговості (рис.2.12).

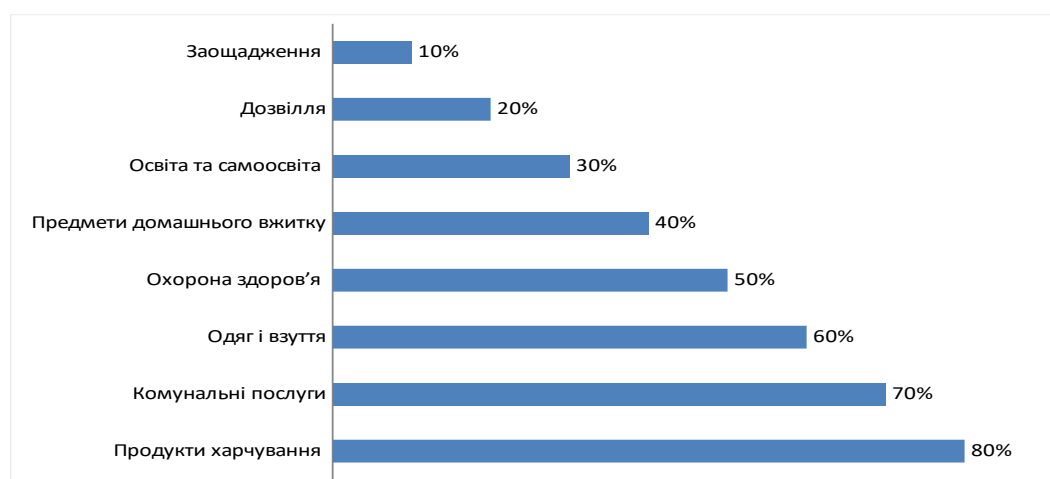


Рис. 2.12. Результати ранжування статей видатків у сімейному бюджеті працівників молокопереробної галузі Тернопільської області

Джерело: складено на основі результатів опитування

Отже, як помітно з рис. 2.12. насамперед працівники свої кошти спрямовують на придбання продуктів харчування, сплату комунальних послуг і купівлю одягу та взуття. Натомість на отримання освітніх послуг і проведення

дозвілля коштів бракує. З огляду на те, що більша частина видатків припадає на задоволення першочергових потреб, структура бюджету не дозволяє або ж суттєво обмежує можливість опитаних респондентів заощаджувати кошти й робити фінансові заощадження.

Про недостатній рівень отримуваної зарплати свідчить і динаміка споживання продуктів харчування протягом 2013-2018 рр. З таблиці 2.18 чітко видно, що відбувається скорочення споживання майже всіх представлених категорій основних продуктів харчування крім м'яса та м'ясопродуктів, овочів і баштанних, фруктів і ягід (споживання яких зросло відповідно на 8,4; 13,8 та 7,2 кг, тобто в 1,2; 1,14 та 1,2 рази) та ін. Однак, фактичне споживання зазначених груп продуктів відрізняється від раціональних норм, розроблених МОЗ України. Так, раціональна норма споживання м'яса на одну особу за рік становить 80 кг, а в 2018 році його споживання відбулося на рівні 53 кг; норма споживання молока та молокопродуктів становить 380 кг, а фактично відбулось – 198 кг. Споживання фруктів, ягід, винограду і горіхів становить майже половину норми – лише 58 кг.

Проведемо кореляційно-регресійний аналіз динаміки споживання основних продуктів харчування. Для цього модельованим показником у візьмемо відсоткове співвідношення фактичного споживання до раціональної норми, яка визначається за розрахунками МОЗ України (табл.2.17).

Таблиця 2.17

Динаміка споживання продуктів харчування на одну особу в Україні за період 2013-2018рр.

Назва продукту	Раціональна норма споживання за рік (розрахунки МОЗ України)	Динаміка споживання за рік						2018 р. до норми споживання, %
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	
М'ясо і м'ясопродукти, кг	80	56	54	51	51	52	53	66,3
Молоко і молочні продукти, кг	380	221	223	210	210	200	198	52,1
Яйця, шт.	290	309	310	280	267	273	275	94,8
Риба і рибопродукти, кг	20	14,6	11,1	8,6	9,6	10,8	11,8	59

Продовження таблиці 2.17

Цукор, кг	38	37	36	36	33	30	30	78,9
Олія та інші рослинні жири, кг	13	13,3	13,1	12,3	11,7	11,7	11,9	91,5
Картопля, кг	124	135	141	138	140	143	140	112,9
Овочі та баштанні, кг	161	163	163	161	164	160	164	101,9
Фрукти, ягоди, горіхи, виноград, кг	90	56	52	51	50	53	58	64,4
Хліб і хлібні продукти, кг	101	108	109	103	101	101	100	99

Джерело: складено на основі [90;210].

Такий підхід уможливило відслідковувати як динаміку споживання, так і відповідність нормам. Для аналізу відобразимо також відповідність показника соціального стандарту МЗП часовим рядам динаміки. На основі створених регресійних моделей динаміки споживання продуктів харчування здійснено такий аналіз.

З десяти досліджуваних груп товарів спостерігається повільне зменшення споживання таких: як молоко і молочні продукти до половини норми споживання (Рис. 2.13), цукор – 80 % (Рис. 2.14), хліб і хлібні продукти – в межах раціональної норми (рис.2.15).

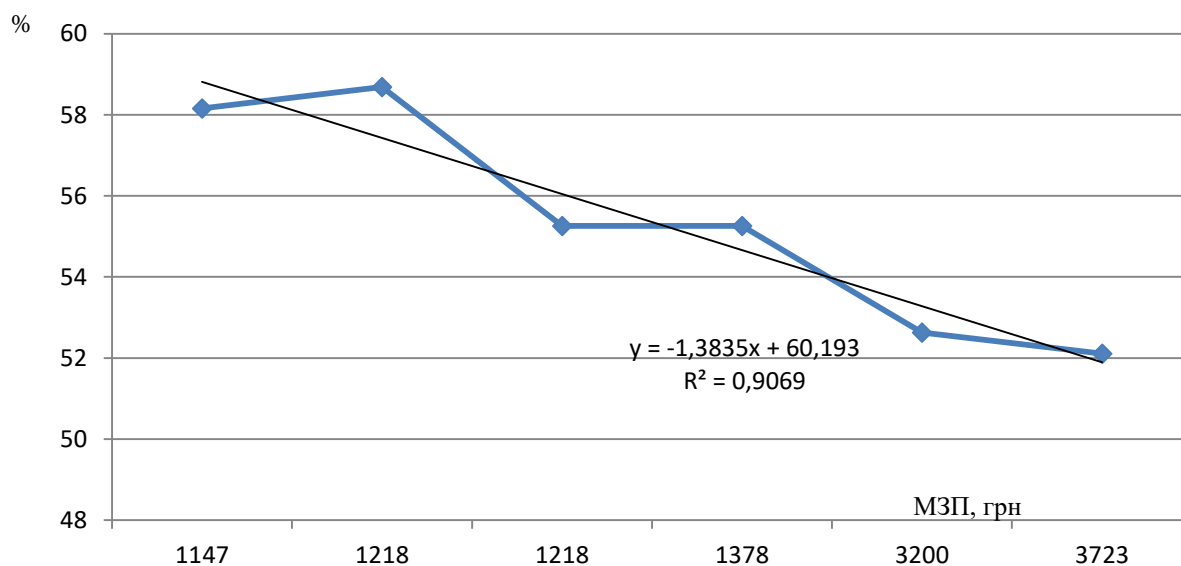


Рис. 2.13 Модель динаміки споживання молока і молочних продуктів у співвідношенні до раціональної норми та МЗП в період 2013-2018 рр.

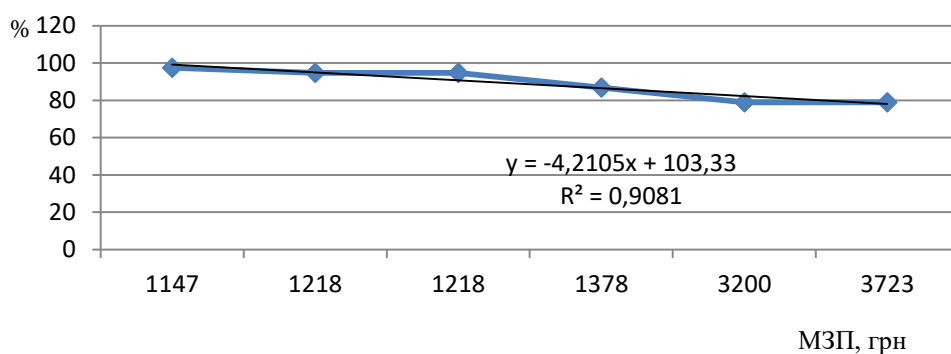


Рис. 2.14. Модель динаміки споживання цукру у співвідношенні до раціональної норми та МЗП в період 2013-2018 рр.

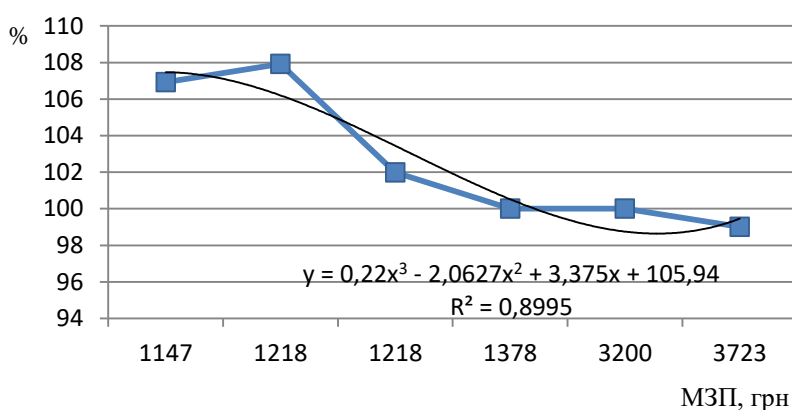


Рис. 2.15. Модель динаміки споживання хліба і хлібних продуктів у співвідношенні до раціональної норми та МЗП в період 2013-2018 рр.

Населення останнім часом надає перевагу споживанню м'яса і м'ясопродуктів, яєць, риби і рибопродуктів, олії та інших рослинних жирів, фруктів, горіхів і винограду. Цю тенденцію демонструють моделі динаміки їх споживання (Рис. 2.16-2.20).

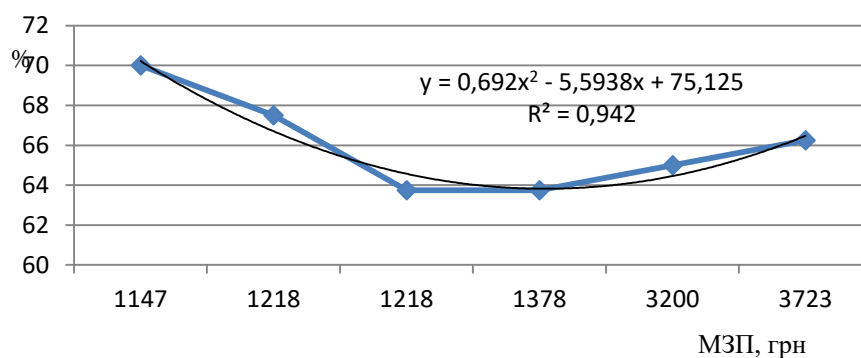


Рис. 2.16. Модель динаміки споживання м'яса і м'ясопродуктів у співвідношенні до раціональної норми та МЗП

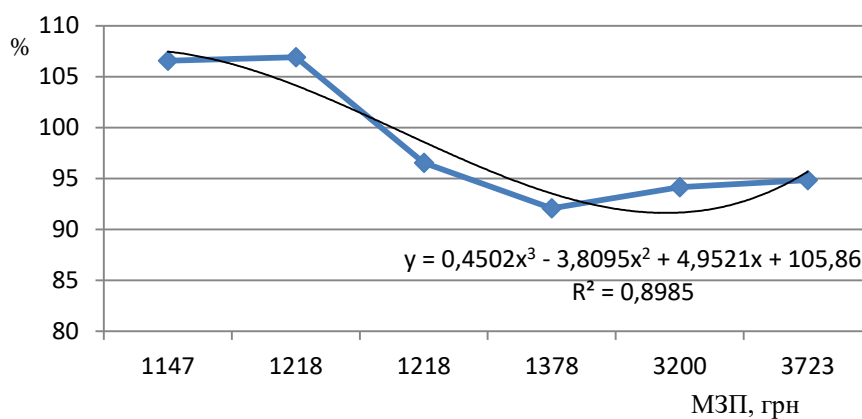


Рис. 2.17. Модель динаміки споживання яєць у співвідношенні до раціональної норми та МЗП в період 2013-2018 рр.

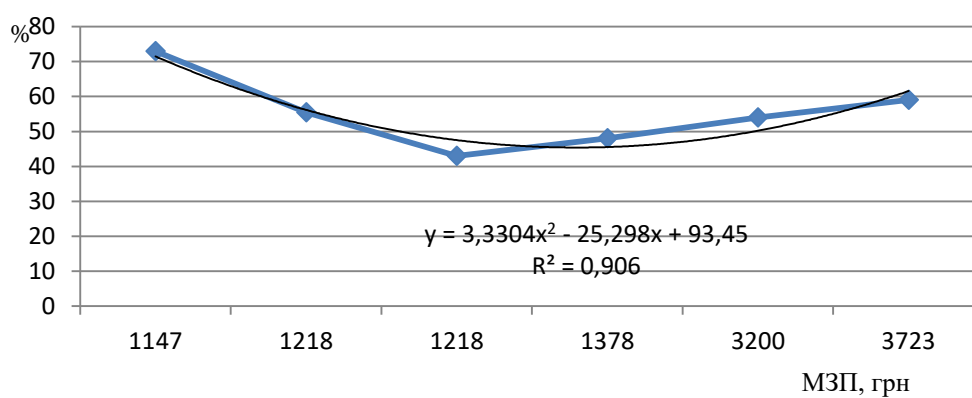


Рис. 2.18. Модель динаміки споживання риби і рибопродуктів у співвідношенні до раціональної норми та МЗП в період 2013-2018 рр.

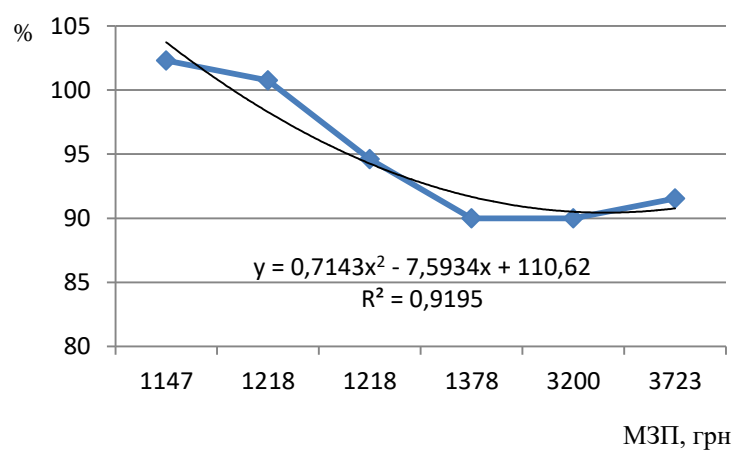


Рис. 2.19. Модель динаміки споживання олії та інших рослинних жирів у співвідношенні до раціональної норми та МЗП в період 2013-2018 рр.

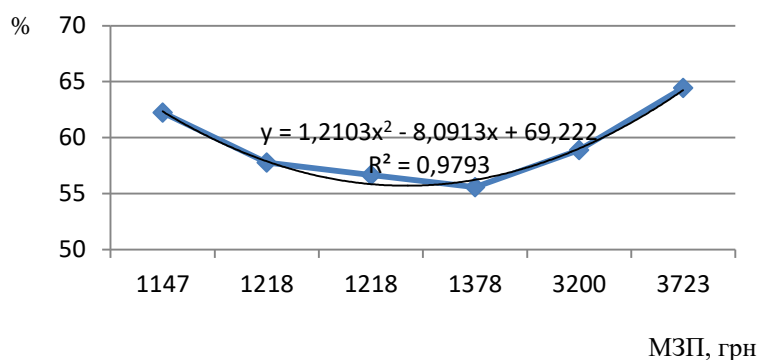


Рис. 2.20. Модель динаміки споживання плодово-ягідних у співвідношенні до раціональної норми та МЗП в період 2013-2018 рр.

Скачкоподібну динаміку демонструють продукти картопля, овочі та баштанні. Моделі динаміки мають нелінійний характер з високим ступенем полінома. (рис. 2.21; 2.22)

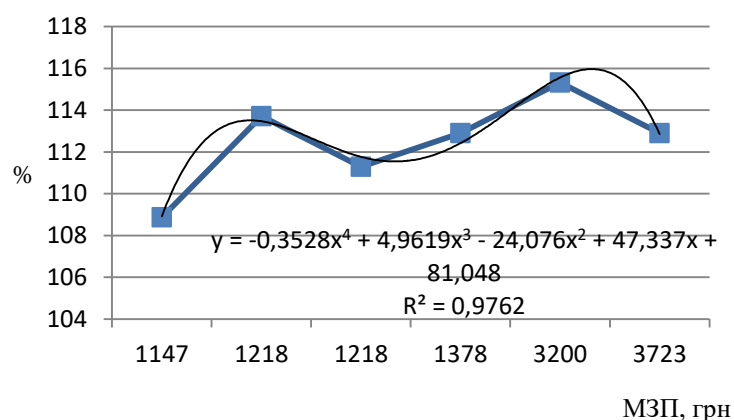


Рис. 2.21. Модель динаміки споживання картоплі у співвідношенні до раціональної норми та МЗП в період 2013-2018 рр.

Це можна пояснити сезонною врожайністю. Для прикладу, середньорічне споживання картоплі на одну особу – 4,114 кг або 0,9 %, хліба і хлібних продуктів – 2,229 кг.

При аналізі споживання важливо дослідити споживчий кошик, який є основою для визначення розміру прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати. Важливо підкреслити, що основою для встановлення розміру мінімальної заробітної плати є прожитковий мінімум, який пропонують на законодавчому рівні.

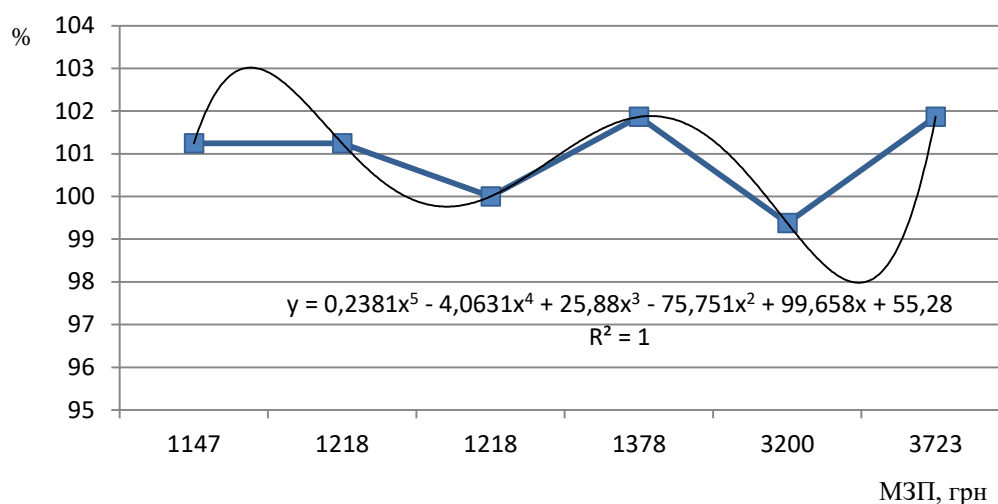


Рис. 2.22. Модель динаміки споживання овочів та баштанних у співвідношенні до раціональної норми та МЗП

Так, в Україні перелік товарів та послуг, які входять до споживчого кошика, регулюється Постановою КМУ №780 від 11.10.2016р. «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення». Перегляд переліку товарів, що входять до споживчого кошика повинен переглядатись з періодичністю 1 раз на рік. В цьому списку перелік товарів і послуг є морально застарілим. Адже такі предмети, як комп'ютерна техніка та мобільні телефони, користування мережею Інтернет десять років тому вважались товарами розкоші, а внаслідок НТП на сьогодні – предметами першої необхідності.

Розрізняють два види споживчих кошиків: фізіологічний та соціальний. Перший повинен враховувати продукти для виживання особи в умовах військових дій, а другий – культурні (духовні) потреби особи. Якщо проаналізувати структуру споживчого кошика в Україні, то можна побачити, що наприклад, набір продуктів харчування для працездатного населення суттєво відрізняється від раціонально встановлених норм. Так, картоплі на рік особа повинна споживати 124 кг, а в цьому документі встановлено лише 108 кг, овочів та баштанних для нормальної життєдіяльності необхідно споживати 161

кг на рік, а передбачено 98 кг; фруктів і ягід 90 кг, а встановлено 32,8 кг; олії 13 кг, а передбачено лише 6,7 кг; м'ясопродуктів 80 кг, а встановлено 38 кг; риби 20 кг, натомість – 11,5 кг; молокопродуктів 380 кг, а встановлено 122,3 кг і яєць 290 шт, а передбачено 187,5. Отже, набір продуктів харчування не може належним чином забезпечити нормальне функціонування індивіда працездатного віку. Що ж стосується переліку мінімального набору предметів гардеробу, то ситуація складається ще більш критична, оскільки встановлений на законодавчому рівні перелік предметів гардеробу відображає не межу бідності, а злиденність. Так, особа чоловічої статі працездатного віку повинна носити 1 костюм (двійку) п'ять років, брюки із напіввовняної тканини – чотири роки, а з джинсової – три роки, один джемпер три роки, шість пар трусів протягом 1,5 року, одну пару зимового взуття – три роки тощо. Перелік предметів жіночого гардеробу ще більш «економний». Так, наприклад, одне зимове пальто жінка повинна одягати протягом семи років, демісезонний плащ – п'ять років, 2 сукні із напіввовняної тканини – сім років, спідницю із вовняної тканини – чотири роки, джемпер – три роки, одну пару зимового взуття – три роки, а щодо панчішно-шкарпеткових виробів, то шість пар синтетичних колгот на рік. Щодо білизни, то жінка повинна носити два бюстгальтери цілий рік, шість пар трусів протягом року.

Не витримує критики і мінімальний набір товарів культурно-побутового та господарського призначення, оскільки посуд повинен служити від 3 до 10 років, а побутові прилади від 9 років (електропраска) до 25 років (настільна лампа), меблі також служити повинні 20-25 років.

Що ж до послуг, які передбачено в складі мінімального споживчого кошика, то зазначено, що міським транспортом особа користуватиметься 524 рази на рік. Якщо взяти до уваги те, що рік налічує 365 днів, то виходить, що кілька разів на тиждень особа повинна добиратися власним ходом. Відвідування театру, кіно, музею, клубів тощо передбачено лише 6. Годі й говорити про набір комунальних послуг [184].

Провівши дослідження цін на міському ринку ми зробили розрахунок вартості споживчого кошика відповідно до мінімально встановлених норм та раціонально необхідного рівня для українця і зіставили їх. За раціонально необхідні норми споживання продуктів харчування ми брали розрахунки МОЗ України, а неспоживчих товарів – результати опитування. Отже, станом на грудень 2018 року розмір прожиткового мінімуму на законодавчому рівні встановлено в розмірі 1853 грн., а вартість споживчого кошика за результатами наших розрахунків становить 2242,24 грн. За раціональними нормами споживання вартість споживчого кошика рівна 3272, 53 грн. Однак ми не брали до уваги вартість житлово-комунальних послуг, проїзду, купівлі медикаментів.

Загалом продукти харчування в структурі споживчого кошика займають понад 50%, а комунальні послуги майже 11%, тоді як, наприклад, в США споживчий кошик формується на основі бюджету Геллера. Він базується на наборі товарів і послуг, потрібних для забезпечення нормального життя на основі суспільної думки. За основу беруть сім'ю із чотирьох осіб. Згідно з таким бюджетом в структурі споживчого кошика частка продуктів харчування не повинна перевищувати 30%, товари непродовольчої групи – 47% та інші товари і послуги – 23%. До необхідного мінімуму входить оплата комунальних послуг, інтернету, користування мобільними телефонами, здобуття освіти, медичні послуги, вживання алкогольних напоїв, сигарет. Розрахунок вартості споживчого кошика відбувається за реальними цінами. До споживчого кошика у Франції входить вино, корм для домашніх улюбленців, рідке мило, відвідування перукарні, засоби для укладання волосся. До споживчого кошика в Англії входить придбання дорогих лікерів, шоколаду, напівфабрикатів із птиці, комп'ютерних ігор. У Німеччині вважають також життєво необхідним вживання пива [185].

Треба також відзначити, що споживчий кошик використовують для розрахунку прожиткового мінімуму, а для розрахунку індексу інфляції та для індекс. Отже, як свідчать дані табл. 2.22 у 2018 р. темпи зростання заробітної плати перевищували темпи інфляції на ПП “Теребовлянський молкозавод”

(141,7%), Агросвіт (125%), ТОВ «Медобори» ЛТД (155,6%) та ПрАТ «Тернопільський молокозавод» (163%), а на решті підприємств інфляція знижувала купівельну спроможність працівників (табл. 2.19)

ації доходів використовують споживчий набір. Отже, проаналізувавши споживчий кошик, ми дійшли висновку, що спиратися на такий набір товарів і послуг є недоцільним, оскільки це призводять до зниження життєвого рівня населення працівників.

При оцінці оплати праці в якості детермінанти життєвого рівня працівників важливо дослідити темпи зростання середньої заробітної плати та індексу споживчих цін. Адже збільшення суми заробітку не може гарантувати належного рівня купівельної спроможності. Заробітна плата поділяється на номінальну сума крштів, нарахованих працівнику за виконану роботу або відпрацьований час, включаючи премії надбавки) та реальну вона характеризує кількість товарів і послуг, як може придбати працівник на номінальну заробітну плату). Проте досліджуючи доходи працівників, більшу увагу слід звертати на останній показник, тому що він відображає їх життєвий рівень [168,с.138].

Розрахуємо індекс номінальної заробітної плати за такою формулою:

$$I_{нзп} = Z_1 / Z_{01}, \quad (2.13)$$

де Z_1 , Z_0 – розмір середньої заробітної плати в звітному та базовому періоді відповідно.

Результати розрахунків порівняли з індексом споживчих цін I_p в Тернопільській обл. (оскільки на її території розташовані досліджувані підприємства) наведено в таблиці 2.18. Дані свідчать, що темпи зростання заробітної плати на всіх молокопереробних підприємствах області, починаючи з 2014 р., змінилися на краще, і спостерігаємо досить швидке зростання заробітної плати (табл.2.18. Це пов'язано із тим, що підприємства поступово подолали наслідки фінансової кризи 2014 р. і темпи інфляції на сьогодні є невисокі. Спостерігаємо позитивну динаміку до зростання індексу номінальної заробітної плати на більшості підприємств. До того ж, на Тернопільському молокозаводі, ПП «Теребовлянський молокозавод», ТОВ «Медобори» ЛТД

вона зросла понад 50%. Це є свідченням того, що відбувається розвиток виробництва і збільшення доходності.

Таблиця 2.18

**Динаміка індексу номінальної заробітної плати на підприємствах
молокопереробної промисловості Тернопільської області індексу
споживчих цін**

Назва підприємства	Рік				
	2014	2015	2016	2017	2018
Індекс споживчих цін, I_p	120,1	125,1	115,4	108,1	108
ПП «Теребовлянський молокозавод», $I_{нзп}$	-	-	56,9	192	153
ТзОВ Агросвіт, $I_{нзп}$	108	105	138	119	135
ПП «Кременецьке молоко», $I_{нзп}$	187	113	128	133	108
ТОВ «Медобори» ЛТД, $I_{нзп}$	150	121	112	-	168
ПрАТ «Тернопільський молокозавод», $I_{нзп}$	114	110	105	175	176
ПП «Чортківсир», $I_{нзп}$	-	-	-	125	107

Джерело: розраховано на основі звітності підприємств та [90].

На основі даних табл. 2.18 розраховано індекс реальної заробітної плати $I_{рзп}$ працівників молокопереробних підприємств з метою дослідження купівельної спроможності їх заробітку. Обчислення ми проводили за такою формулою:

$$I_{рзп} = I_{нзп} / I_p, \quad (2.14)$$

де $I_{нзп}$ – індекс номінальної заробітної плати, I_p – індекс споживчих цін

Таблиця 2.19

**Індекс реальної заробітної плати працівників
молокопереробних підприємств Тернопільської обл. в 2014-2018 рр.**

Назва підприємства	Рік				
	2014	2015	2016	2017	2018
ПП «Теребовлянський молокозавод», $I_{рзп}$	-	-	49,3	177,6	141,7
Т зОВ Агросвіт, $I_{рзп}$	89,9	83,9	119,6	110,1	125
ПП «Кременецьке молоко», $I_{рзп}$	155,7	90,3	110,9	123	100
ТОВ «Медобори» ЛТД, $I_{рзп}$	124,9	96,1	97,1	-	155,6
ПрАТ «Тернопільський молокозавод», $I_{рзп}$	94,9	87,9	90,1	161,9	163
ПП «Чортківсир», $I_{рзп}$	-	-	-	115,6	99,1

Джерело: розраховано на основі звітності підприємств та [90].

Отже, можна виділити такі головні проблеми в сфері формування оплати праці на підприємствах молокопереробної промисловості України, в тому числі і в Тернопільській обл., насамперед низький рівень отримуваної оплати праці, що не дозволяє забезпечити відтворення сил працівників. Тобто не забезпечує належного життєвого рівня, а, навпаки, більшість працівників перебувають на межі бідності. Це відповідно призводить до зниження мотивації ефективної роботи. Однак наведена нами схема формування оплати праці на підприємствах молокопереробної промисловості в першому розділі свідчить, що важливим чинником впливу на розмір останньої, є соціальні стандарти, встановлені на державному рівні. Отже, можна виділити такий недолік як невідповідність розміру отримуваної платні за результати роботи. Виділені проблеми призводять до наслідків, які негативно впливають однаково і на працівників, і на підприємство, і на галузь, і на промисловість.

2.4. Дієвість механізмів чинної мотивації праці як основа підвищення життєвого рівня працівників

Запровадження дієвої мотивації праці є актуальним завданням менеджменту для розвитку підприємства в умовах гострої конкуренції на ринку, утримання висококваліфікованих працівників, підтримка на належному рівні їхніх життєвих умов. Підприємство із розвиненою соціальною відповідальністю має дбати передусім за все про ефективну і розгалужену систему як фінансового стимулювання залучених до виробництва працівників, так і нематеріальних заохочень. У конструктивному поєднанні цих двох механізмів заохочення підприємство матиме можливість активно впливати на підвищення продуктивності праці, розвивати позитивне ставлення до виконання виробничих завдань. З-поміж нефінансових мотиваторів такі організаційні заходи, як визнання та безкоштовне навчання можуть стати потужним чинником поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі, посилення виробничого потенціалу організації, модернізації кадрової політики. Визнання, як різновид формальних позитивних санкцій, у

форматі публічної похвали, підкреслення важливості ролі пересічного працівника, отримання різноманітних бонусів, підвищує самооцінку особистості, зміцнює її впевненість у необхідності працювати більш плідно й продуктивно. Звичайно, важливо дати людям можливість професійно зростати. Багато організацій скеровують своїх працівників на додаткове навчання для підвищення своєї кваліфікації без будь-яких додаткових витрат. Безкоштовна освіта має кілька незаперечних переваг, оскільки під час будь-якої кризи одним з найбільш ефективних способів нематеріальної мотивації є безкоштовна освіта. Персонал добре розуміє, що намаперед потрібно скоротити кількість неефективних працівників. Навчання – це реальна можливість удосконалитися працювати краще і, отже, посилити свої позиції на робочому місці, розвиваючи власні компетенції. Чим більший набір знань, навичок і якостей конкретного працівника, тим більше він цінний для компанії. Як наслідок, особа з потрібним набором знань та компетентностями для підприємства, є цінною з огляду на підвищення продуктивності праці, оплата праці якої залежить від його внеску у загальний дохід організації.

Вироблення процедур визначення ефективності оплати праці, з'ясування дієвості механізмів чинної її мотивації праці передбачає цілий комплекс ініціатив керівництва, зокрема застосування соціологічних методів. Кадрова політика будь-якого підприємства передбачає постійний моніторинг думок працівників на предмет їхнього задоволення тими чи іншими управлінськими заходами щодо організації системи оплати праці.

Відповідно для цілей нашого дослідження було важливо з'ясувати, наскільки працівники підприємств молокопереробної галузі задоволені системою оплати праці та її відповідністю до підтримки належного рівня життя. Ми ініціювали соціологічне дослідження, спрямоване на визначення дієвості мотиваційних заходів, оцінення задоволеності працівниками умовами праці та відповідності оплати праці затраченим зусиллям. У дослідженні взяли участь працівники молокопереробних підприємств Тернопільщини. Для

забезпечення репрезентативної вибірки опитали 345 респондентів, що дало змогу отримати релевантні результати, похибка яких не перевищує 5%.

Більшість опитаних працівників (59%) лише частково задоволені наявною системою оплати праці та мотивації персоналу на підприємствах, у яких вони працюють. Відповідно 18% є повністю задоволеними і майже кожен четвертий респондент вказав на суттєві недоліки в організації оплати й стимулюванні праці (рис. 2.23).

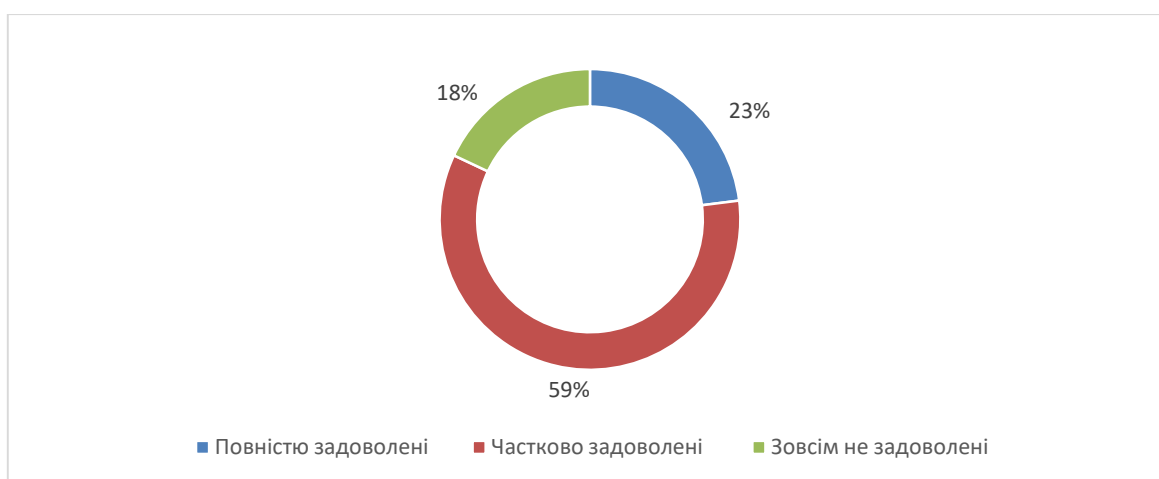


Рис. 2.23. Рівень задоволеності наявною системою оплатою праці та мотивації персоналу

Джерело: складено на основі результатів опитування

За результатами проведеного соціологічного дослідження, проранжували перелік мотиваційних чинників, які є важливими і спонукають до професійної активності (рис. 2.24). Отже, помітно, що саме підвищення рівня заробітної плати та інші матеріальні заохочення займають найбільш важливе місце у системі пріоритетів працівників. Натомість можливості професійного зростання і стабільність роботи дещо поступаються за своєю важливістю суто фінансовим мотиваторам. Така ситуація зумовлена передусім фінансовими труднощами, нестабільністю в економічній й політичній ситуації в країні, відсуваючи на периферію почуття впевненості у своїй діяльності. Важливість отримувати кошти на задоволення базових потреб у поточній перспективі є першочерговим завданням працівників на противагу вкладанні зусиль на професійний розвиток, кар'єрне просування. На нашу думку, на підприємствах молокопереробної

галузі необхідно модернізувати кадрову політику і сформувати дієві моделі кар'єрного супроводу працівників, інтенсифікувати процеси розвитку персоналу за допомогою додаткових навчальних програм як на самому підприємстві, так і за його межами.

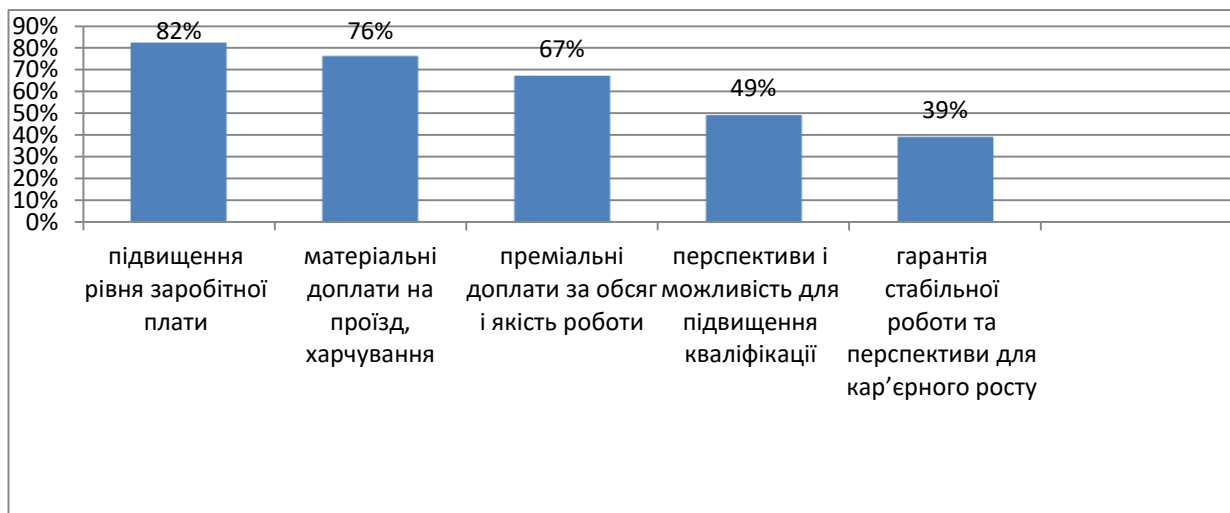


Рис. 2.24. Ранжування важливості мотиваційних факторів для працівників молокопереробних підприємств Тернопільської області

Джерело: складено на основі результатів опитування

Нам важливо було з'ясувати, наскільки поточна система оплати праці на підприємствах молокопереробної галузі корелює із такими характеристиками працівників, які стосуються їхньої кваліфікації, стажу роботи, інтенсивності праці, освітніх ресурсів. Вочевидь, що врахування зазначених характеристик під час формування заробітної плати є суттєвим мотиваційним чинником для саморозвитку особистості, поліпшення професійних і виробничих показників. Недооцінювання таких особистісних досягнень, як продуктивність праці, якість виконання виробничих завдань, рівень кваліфікації та набутті компетентності, дисциплінованість є потужними демотиваторами, які негативно впливають на продуктивність праці, бажання старанно виконувати виробничі завдання. На рис. 2.25 продемонстровано відповіді респондентів щодо того, наскільки враховуються під час формування заробітної плати їхні особистісні виробничі, освітні досягнення, набута кваліфікація, дотримання виробничої дисципліни на підприємстві. Принципово важливо, що зазначені характеристики працівників, є базовими для ефективної діяльності працівників й визначальними у

конкурентоспроможності підприємства, якому доводиться діяти у ситуаціях ринкової невизначеності, соціально-економічної нестабільності.

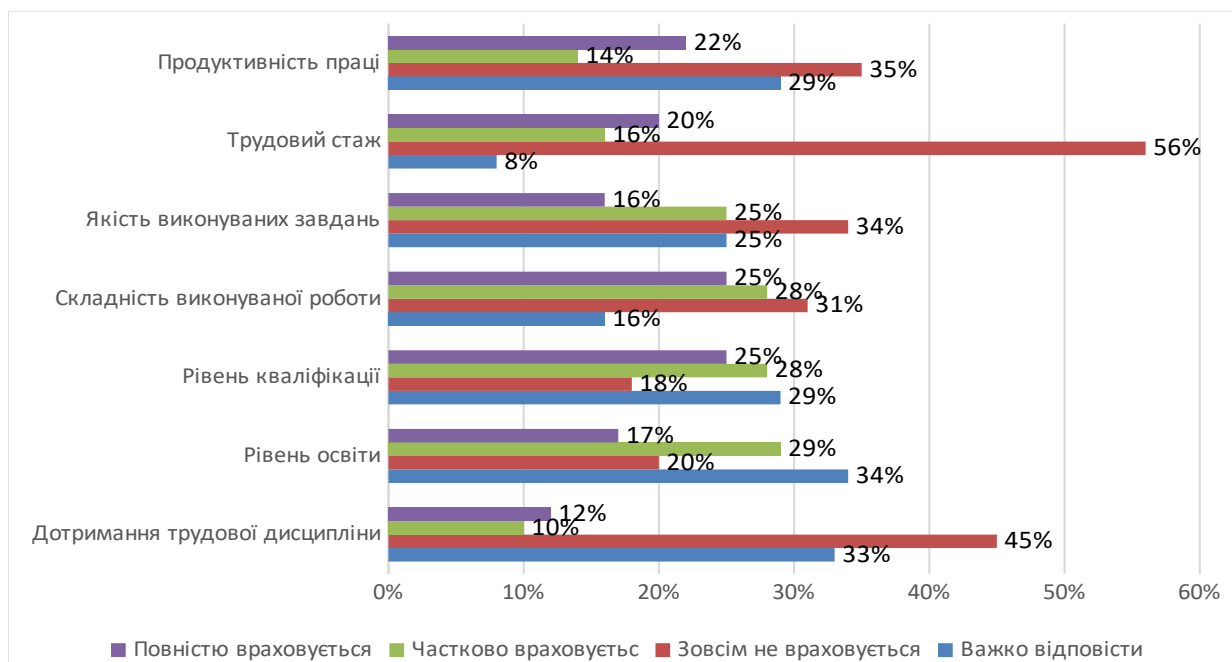


Рис. 2.25. Самооцінка відповідності особистісних досягнень працівника рівню заробітної плати на підприємствах Тернопільської області

Джерело: складено на основі результатів опитування

Аналіз отриманих результатів дає підстави висновувати, що низька оплата праці на молокопереробних підприємствах є свідченням відсутності її зв'язку із концепцією людського капіталу, тобто освіта та кваліфікація працівника не суттєво впливають на розмір отримуваного доходу і не стимулюють до їх підвищення.

Проте така ситуація спостерігається не на усіх підприємствах молокопереробної галузі Тернопільщини. Кількість працівників, які вважають, що їхні зусилля і старання щодо підвищення власної професійної ефективності гідно враховуються під час нарахування заробітної плати, має нерівномірний розподіл у розрізі конкретних підприємств. Ранжування підприємств, на яких опитані працівники здебільшого обирали на поставлене запитання відповіді «повністю враховується» і «частково враховується», дало змогу побудувати таку послідовність:

1. ПП «Кременецьке молоко» (частка відповідей «повністю враховується» і «частково враховується» коливається в межах 45-50 %).

2. ПП «Теребовлянський молочзавод» (частка відповідей «повністю враховується» і «частково враховується» коливається в межах 40-45 %).

3. ПрАТ «Тернопільський молокозавод» (частка відповідей «повністю враховується» і «частково враховується» коливається в межах 30-45 %).

4. Зборів ТОВ Медобори (частка відповідей «повністю враховується» і «частково враховується» коливається в межах 20-35 %).

5. ПП «Чортківсир» (частка відповідей «повністю враховується» і «частково враховується» коливається в межах 10-25 %).

6. ТЗОВ «Агросвіт» (частка відповідей «повністю враховується» і «частково враховується» коливається в межах 5-25 %).

Отже, як видно з рис. 2.25, незважаючи на значні ресурси, які варто задіювати у систему мотивації праці, саме на ПП «Кременецьке молоко» та ПП «Теребовлянський молочзавод» склалися найбільш сприятливі умови, які дозволяють враховувати особистісні досягнення працівників під час визначення розміру їхньої оплати праці. Натомість ПП «Чортківсир» і Бережанське ТЗОВ «Агросвіт» недостатньо звертають увагу на особистісні і професійні здобутки своїх працівників, викликаючи тим самим низький рівень мотивації праці. До об'єктивних чинників, які обумовлюють розмір оплати праці на конкретному підприємстві, можна віднести масштаби самого підприємства, його товарообіг, асортимент та географію реалізації продукції тощо. Ці та інші мікро-, мезо- та макроекономічні показники корелюють із розміром фонду оплати праці і визначають можливість підприємства встановлювати власні розцінки затрачених зусиль працівників.

Аналізуючи динаміку якісного складу працівників молокопереробної галузі Тернопільської області за п'ятирічний проміжок часу, варто звернути увагу на низку як позитивних, так і негативних тенденцій у галузі загалом і на конкретних підприємствах зокрема (табл. 2.20).

Таблиця 2.20

**Якісний склад працівників підприємств молокопереробної промисловості
в Тернопільській області**

Рік	Кількість працівників у віці (років)			Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями				Середньооблікова кількість працівників		
	21-40	41-54	55-65	Неповна та базова вища освіта		Повна вища освіта		всього осіб	З них жінки	
				осіб	%	осіб	%		осіб	%
ПП «Геребовлянський молокозавод»										
2018	131	44	46	51	23,1	170	76,9	221	157	71
2013	168	41	24	65	27,9	168	72,2	233	233	52,8
ТзОВ АгроСвіт										
2018	7	4	3	6	42,9	8	57,1	14	9	64,3
2016	6	4	1	3	27,3	8	72,7	11	7	63,6
Зборів ТОВ Медобори										
2018	26	13	6	11	24,5	34	75,5	45	34	75,6
2013	6	-	-	2	33,4	4	66,6	6	3	50
ПП «Кременецьке молоко»										
2018	402	47	48	211	42,5	286	57,5	497	378	76,1
2013	109	56	27	95	49,5	97	50,5	192	156	81,3
ПрАТ «Тернопільський молокозавод»										
2018	703	438	291	237	16,6	1195	83,4	1432	1021	71,3
2013	443	501	158	281	25,5	821	74,5	1102	1094	73,9
ПП «Чортківсир»										
2018	34	17	18	12	17,4	57	82,6	69	56	81,2
2013	24	15	6	34	75,6	11	24,4	45	37	82,2
Всього										
2018	1303	563	412	528	23,2	1750	76,8	2278	1655	72,7
2013	756	617	216	480	43,3	1109	56,7	1589	1530	77,8

Джерело: складено на основі звітності підприємств

Отже, станом на 2018 рік на 5 підприємствах відбулося збільшення чи несуттєве зменшення кількості працівників і лише на одному зафіксовано відчутне скорочення персоналу. Загалом по галузі спостерігається позитивна динаміка середньооблікової кількості працівників, що сигналізує про розвиток молокопереробної галузі, її потенціал до створення нових робочих місць. Достатньо високим є освітній рівень працівників, адже майже 77% мають повну вищу освіту. Зокрема, найвищі показники були на ПрАТ «Тернопільський молокозавод» (83,4% від середньооблікової кількості персоналу) та ПП «Чортківсир» (82,6%). За досліджуваний період на більшості підприємств відбулося збільшення частки працівників із вищою освітою. Зокрема, на підприємстві Чортківсир показник збільшився майже в чотири рази, а на решті підприємств зміна відбулась в межах 10%.

Частка осіб працездатного віку у діапазоні 21-49 років становить 53,7%, що становить понад половину від середньооблікової чисельності персоналу у галузі. Натомість 21 % працівників старшої вікової групи і передпенсійного віку. Викликає стурбованість ситуація, за якої 15% працівників – це особи пенсійного віку., це можна пояснити тим, що молодші працівники не погоджуються на низьку заробітну плату. Значну частку працівників на підприємствах молокопереробної галузі становлять жінки. У середньому галузі їхня кількість коливається від 64% до 90% залежно від підприємства.

Такі соціально-демографічні характеристики працівників молокопереробної галузі вимагають посиленої уваги керівництва до формування кадрової політики підприємств, підбір адекватних і дієвих форм і методів стимулювання трудової активності з метою забезпечення у персоналу відповідної мотивації, посилення їх ініціативності та зацікавленості у кінцевих результатах праці (рис.2.26)

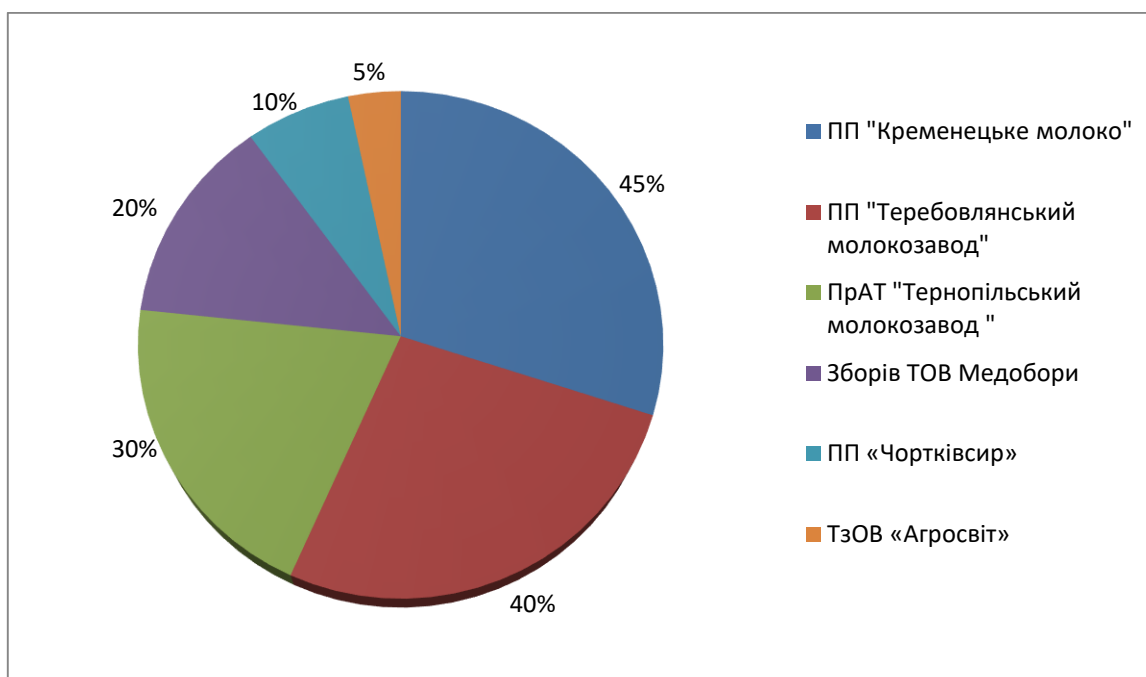


Рис. 2.26. Розподіл схвальних відповідей щодо відповідності особистісних досягнень працівника рівню заробітної плати у розрізі підприємства молокопереробної галузі Тернопільської області

Джерело: складено на основі результатів опитування

Мотиваційні заходи із залученням матеріального стимулювання є дієвими чинниками заохочення працівників до підвищення результативності їхньої діяльності. Натомість, не менш важливим є запровадження на підприємстві нематеріальних стимулів, спрямованих на задоволення потреб у самоповазі, формуванні почуття причетності до корпоративної культури, впевненості у стабільності підприємства.

Зазначимо, що за результатами міжнародних досліджень, різноманітні переваги та зручності на робочому місці є більш важливішими, ніж заробітна плата [230]. 15% працівників вважають, що низька компенсація або відсутність пільг є однією з головних причин, чому вони залишили останню роботу. Працівники поділилися, що крім зарплати, для 75% опитаних різноманітні пільги та для 59% час, який затрачається на дорогу до робочого місця, є найважливішими факторами, які вони враховують під час влаштування на роботу. Для 42% респондентів така пільга, як скорочена п'ятниця, впливатиме на працевлаштування та прийняти рішення залишитися в компанії. Фітнес-центри на місці (23%) та подорожі, оплачувані працедавцями (21%) також важливі для шукачів роботи.

З метою з'ясування рівня задоволеності поточною системою нематеріальної підтримки працівників молокопереробної промисловості нами отримані результати, продемонстровані на рис.2.27.

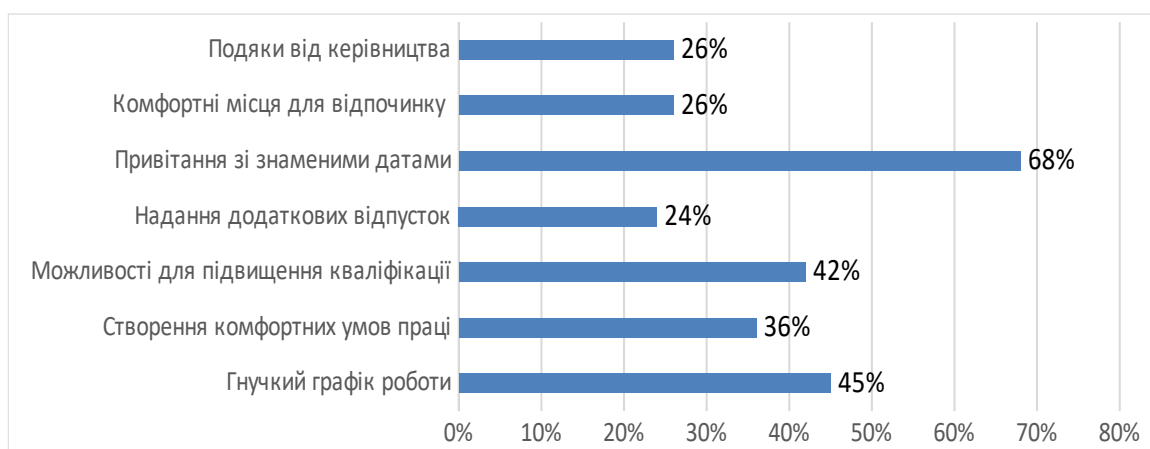


Рис. 2.27. Структура нематеріальних стимулів на підприємствах молокопереробної галузі Тернопільської області
Джерело: складено на основі результатів опитування

З рис. 2.27 видно, що на підприємствах молокопереробної галузі наявний значний ресурс невикористаних чинників мотивації праці, які не передбачають значних фінансових витрат, але за їх системного використання можна досягнути значних економічних ефектів.

Участь працівників у системі оплати праці є додатковим стимулюювальним чинником, який свідчить про відкритість підприємства, врахування думок працівників під час формування внутрішньої політики фірми. Результати опитування засвідчили, що більшість пересічних працівників позбавлені можливості впливати на формування фонду заробітної плати і отримувати необхідну інформацію з цих питань, адже лише 17% респондентів зазначили, що мають необхідний доступ, натомість для 83% опитаних такий доступ не надається. Схожі результати зафіксовано і у відповідях на запитання «Наскільки прозорою і справедливою є система оплати праці на Вашому підприємстві», які відображені на рис. 2.28.

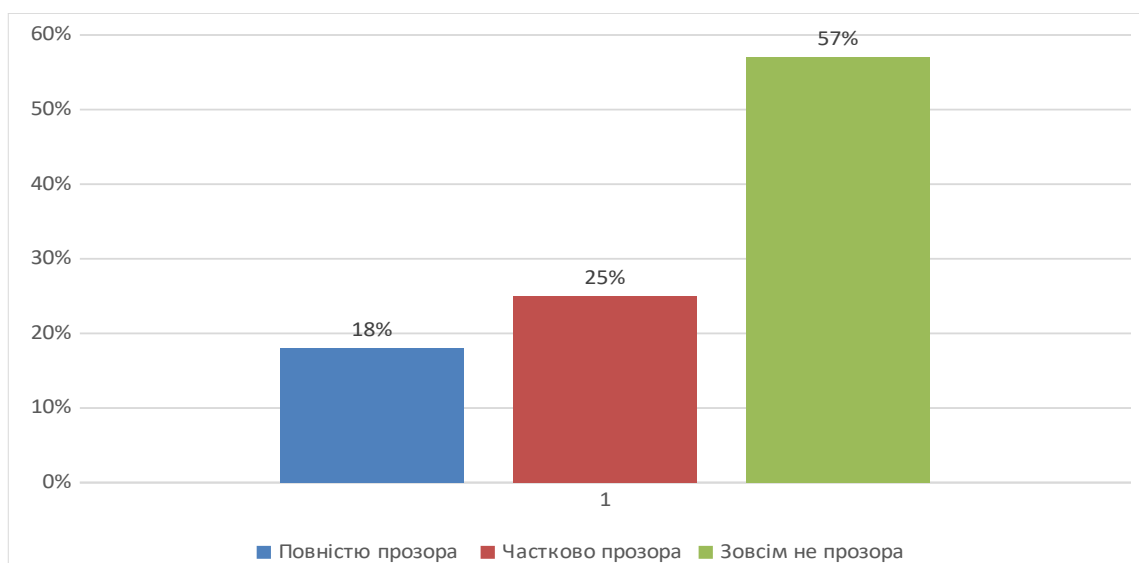


Рис. 2.28. Оцінка прозорості і справедливості системи оплати праці на підприємстві

Джерело: складено на основі результатів опитування

Потреба швидко реагувати на поточні зміни на ринку праці, застосовувати новітні і прогресивні форми оплати праці для утримання кваліфікованих кадрів є важливим напрямом діяльності керівників молокопереробної галузі. Оцінюючи швидкість апробації та впровадження нових ідей щодо форм оплати

праці, більшість опитаних працівників (59%) зазначили, що рішення про впровадження досить тривалі, 32% вказали, що потрібен деякий час для узгодження з різними структурними підрозділами та керівництвом. Лише 9% респондентів зазначили, що рішення приймаються за доволі короткий проміжок часу.

Підсумовуючи отримані результати варто зазначити, що на більшості підприємствах відсутня чітка і злагоджена система матеріального і нематеріального стимулювання працівників, їх залучення до інформаційних ресурсів щодо формування фонду заробітної плати, що негативно впливає на ставлення до праці, зниження мотиваційного потенціалу для якісного виконання виробничих завдань.

Показовими є результати, які дають узагальнену картину матеріального становища працівників молокопереробної галузі (рис. 2.29). Помітно, що для більшості працівників недоступними є можливості для заощаджень, придбання товарів тривалого вжитку. Окрім того, жоден з опитаних респондентів не обрав відповідь, що його сім'я живе у повному достатку.



Рис. 2.29. Оцінення рівня матеріального забезпечення сім'ї працівників молокопереробної галузі

Джерело: складено на основі результатів опитування

Для з'ясування рівня заощаджень та нагромаджених доходів, які б у разі загрози звільнення забезпечили підтримку мінімальних потреб при використанні всіх наявних фінансових можливостей встановили такий розподіл (табл. 2.21).

Таблиця 2.21

Розподіл відповідей на запитання «У разі втрати Вами основного джерела доходу скільки часу Ви та Ваша сім'я зможете прожити забезпечуючи мінімальні потреби при використанні всіх можливостей (заощаджень, підсобного господарства, підробітків)?»

	Інтервал	Відсотки
1	Не більше 1 місяця	56
2	Від 1 до 3 місяців	15
3	Від 3 до 6 місяців	8
4	Від 6 до 9 місяців	5
5	Від 9 до 12 місяців	1
6	Більше одного року	1
7	Важко відповісти	14

Джерело: складено на основі результатів опитування

З метою з'ясування структури середньомісячних витрат працівників молокопереробної галузі нами було поставлене запитання, в якому ми попросили респондентів оцінити, яку частку своїх доходів вони витрачають на життєво необхідні потреби зі свого сукупного доходу. Для отримання коректних даних застосували метод саморанжування, за яким респондентам треба самостійно визначити, які витрати з бюджету та у якому порядку вони диференціюють за рівнем першочерговості. Отже, як помітно з рис. 2.29 намаперед працівники свої кошти спрямовують на придбання продуктів харчування, сплату комунальних послуг і купівлю одягу та взуття. Натомість, на отримання освітніх послуг і проведення дозвілля коштів бракує. З огляду на те, що більша частина видатків припадає на задоволення першочергових потреб, структура бюджету не дозволяє або ж суттєво обмежує можливість опитаних респондентів заощаджувати кошти й робити фінансові нагромадження.

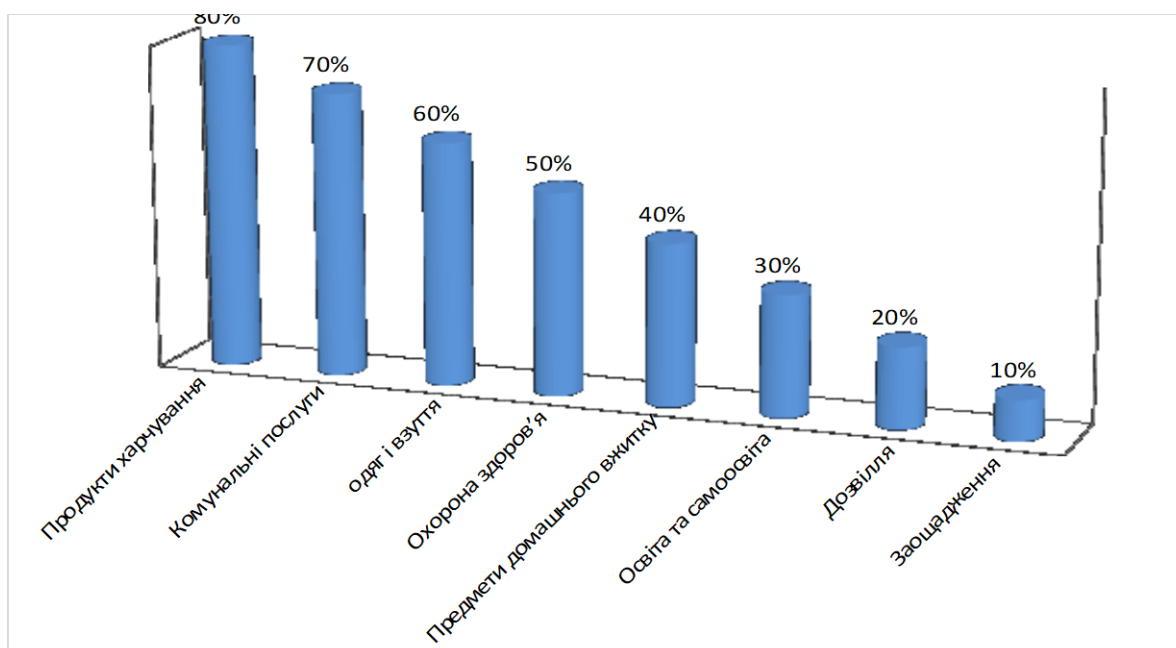


Рис. 2.30. Результати ранжування статей видатків у сімейному бюджеті працівників молокопереробної галузі Тернопільської області

Джерело: складено на основі результатів опитування

Підбиваючи підсумки проведеного опитування працівників молокопереробної галузі, можна зробити висновок, що лише невелика частина респондентів задоволені наявною системою праці та мотиваційними заходами щодо зацікавленості кінцевим результатом роботи, більшість респондентів вказану систему вважають ефективною лише частково і майже кожен п'ятий оцінив її як незадовільну. З поміж мотиваційних чинників, які є важливими для працівників чільну трійку займають суто матеріальні стимули і заохочення. Такі результати засвідчують відсутність уваги керівництва підприємств до інших, позаматеріальних факторів, як дієвого ресурсу посилення мотивації до праці. Також встановлено, що у структурі нематеріальних стимулів є заходи, які, за належного запровадження, дали б можливість працівникам відчутти свою важливість для підприємства, посилити лояльність до корпоративної культури, значення свого перебування у колективі. Зафіксовано негативні тенденції у врахуванні особистісних досягнень фахівців у системі нарахування заробітної плати, відсутність скоординованої системи преміювання за якість виконання завдань, продуктивність праці, рівень кваліфікації та освіти тощо. Лише на

окремих підприємствах молокопереробної галузі спостерігається позитивне співвідношення у система «оплата праці-професійні й особистісні здобутки», зокрема на ПП «Кременецьке молоко» та ПП «Теребовлянський молокозавод». Такі важливі показники, як прозорість і справедливість системи оплати праці на підприємстві, інформованість щодо політики нарахування заробітної плати, швидкість апробації та впровадження нових ідей щодо форм оплати праці, для більшості респондентів є незрозумілими або ж доступ до ознайомлення з ними є обмеженими.

Щодо таких параметрів, як структура середньомісячних витрат працівників молокопереробної галузі, гарантії фінансової безпеки та рівня матеріального забезпечення їхніх сімей, висновуємо, що для більшості респондентів наявних та нагромаджених матеріальних ресурсів вкрай недостатньо для гідного задоволення базових вітальних, соціальних та духовних потреб.

Отримані дані вказують, що на підприємствах молокопереробної промисловості Тернопільської області склалися несприятливі тенденції в системі оплати праці, ініціюванні матеріальних та позаматеріальних мотиваційних стимулів, фіксується не достатня увага до альтернативних методів посилення зацікавленості у виробничій активності. Перелічені обставини негативно впливають, передусім, на найголовніший ресурс будь-якого підприємства – його працівників, а разом із цим на підвищення продуктивності праці, падіння зацікавленості результатами діяльності, плинність кадрів. Отже, проведене соціологічне дослідження оприлюднило низку проблемних зон, а також незадіяні ресурси та латентні потенціали, врахування яких уможливить удосконалення процесу формування оплати праці на підприємствах з метою підвищення життєвого рівня працівників.

Висновки до розділу 2

1. Проведено фінансово-економічний аналіз діяльності молокопереробних підприємств Тернопільської області з метою визначення

перспективи їх розвитку. Зокрема, розраховано показники ліквідності (коефіцієнт загальні ліквідності, коефіцієнт поточної ліквідності, коефіцієнт абсолютної ліквідності, чистий оборотний капітал); показники фінансової стійкості (коефіцієнт співвідношення залучених і власних коштів, коефіцієнт автономії, коефіцієнт маневреності власних коштів, коефіцієнт ефективності використання власних коштів, коефіцієнт викоипстання фінансових ресурсів); показники рентабельност і прибутковості (коефіцієнт рентабельності активів, коефіцієнт рентабельності власного капіталу, коефіцієнт рентабельності діяльності); коефіцієнт банкрутства. На основі проведеного аналізу виявлено проблеми, що впливають на діяльність досліджуваних підприємств (скорочення поголів'я корів, неякісна сировина та ін.), розраховано основні фінансово-економічні показники діяльності підприємств.

2. За результатами аналізу політики формування оплати праці на досліджуваних підприємствах встановлено тенденцію до зниження частки оплати праці в структурі їх загальних витрат, прослідковується збільшення розміру середньої заробітної плати (під впливом зростання соціальних стандартів), але є нижчою майже на половину від середньої заробітної плати по галузі в Україні, тобто значну диференціацію. Одночасно із зростанням заробітної плати ми встановили скорочення розриву між останньою та мінімальною заробітною платою. Виявлено значну диференціацію заробітної плати на молокопереробних підприємствах. Зокрема встановлено, що заробітна плата на підприємствах харчової промисловості вдвічі перевищувала заробітну плату на молокопереробних підприємствах Тернопільської області

3. Проведено кореляційно-регресійний аналіз динаміки споживання основних продуктів харчування на основі показника, що відображає відсоткове співвідношення фактичного споживання до раціональної норми, що визначається за розрахунками МОЗ України. На основі створених регресійних моделей динаміки споживання продуктів харчування здійснено такий аналіз: з десяти досліджуваних груп товарів спостерігається повільне зменшення споживання таких, як м'ясо, молоко і молочні продукти до половини норми

споживання, цукор – 80 %, хліб і хлібні продукти – в межах раціональної норми.

4. Виділено такі проблеми в сфері формування оплати праці на підприємствах молокопереробної промисловості України та Тернопільської обл. як низький рівень отримуваної зарплати, що не дозволяє забезпечити відтворення сил, тобто, не забезпечує належного життєвого рівня. Це відповідно призводить до зниження мотивації персоналу та ефективності роботи. Однак, наведена схема формування оплати праці на підприємствах молокопереробної промисловості в першому розділі свідчить, що важливим чинником впливу на розмір останньої, є соціальні стандарти, встановлені на державному рівні. Отже, можна виділити такий недолік, як незалежність розміру отримуваної зарплати від результатів роботи. Виділені проблеми призводять до наслідків, що негативно однаково впливають і на працівників, і на саме підприємство.

5. Соціологічне дослідження дало змогу встановити, що на підприємствах молокопереробної галузі Тернопільської області зафіксовано низку системних прогалин у сфері оплати та мотивації праці працівників. Зокрема, існують недоліки в організації навчання та набутті актуальних знань для виконання своїх професійних обов'язків, практично не використовуються такі заходи зацікавлення у трудовій активності, як розробка процедур і технологій кар'єрного зростання, у неповному обсязі залучаються нематеріальні стимули. Встановлено, що у політиці оплати праці та мотивації персоналу спостерігаються відмінності на окремих підприємствах, зокрема позитивні тенденції зафіксовано на ПП «Кременецьке молоко» та ПП «Теребовлянський молокозавод».

6. Визначено, що використання внутрішніх ресурсів для посилення мотивації працівників та підвищення їхньої продуктивності є дієвим чинником поліпшення конкурентоспроможності підприємств молокопереробної галузі Тернопільщини. Системні економічні та фінансові проблеми, характерні для галузі загалом, можна вирішити чи послабити, використовуючи новітні моделі

у політиці мотивування та оплати праці. Виявлені під час соціологічного опитування працівників молокопереробної галузі Тернопільщини проблемні зони дали змогу визначити напрями вдосконалення формування оплати праці та запропонувати більш дієву програму покращення їхнього економічного становища.

Основні положення та результати дослідження другого розділу дисертації висвітлено в таких публікаціях автора:[110;111;161;164;168;170].

Розділ 3

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

3.1 Напрями гарантування фінансової безпеки працівників на основі вдосконалення системи оплати праці на підприємствах

Орієнтація на інтеграцію у світову спільноту зобов'язує Україну підвищити рівень добробуту своїх громадян, але на цьому шляху серйозною перешкодою постає соціально-економічне становище населення. Низький рівень доходів, особливо від трудової діяльності, та їх купівельної спроможності призводять до зниження мотивації працівників, що в свою чергу є причиною масової трудової міграції українських громадян за кордон, зниження народжуваності та старіння нації (демографічної кризи), до збільшення кількості осіб, які належать до категорії малозабезпечених або тих, що перебувають за межею бідності і безпритульних. У результаті проведеного дослідження стосовно формування оплати праці, її значення для підвищення життєвого рівня (на прикладі підприємств молокопереробної промисловості), ми дійшли висновку, що ситуація є критичною для працівників та суб'єктів господарювання і вимагає негайного вирішення. Адже низький рівень доходів призводить до зменшення обсягів споживання і, як наслідок, обсягів виробництва товарів. Аналіз фінансового стану підприємств і рентабельності персоналу показав, що є можливості до збільшення оплати праці. Тому ми пропонуємо вдосконалювати механізм формування ОП на основі використання системи гарантування фінансової безпеки особи. Це уможливить збільшити мотивацію працівників до роботи та розвитку підприємства, а також належного рівня відтворення людського капіталу.

Під час формування системи гарантування фінансової безпеки працівника (ФБП) першим кроком є виділення основних показників і загроз. Пропонуємо класифікувати показники на дві групи – макрорівня і мікрорівня. Адже суб'єктами гарантування ФБП є одночасно і держава, і підприємство.

Показники першої групи доцільно поділити на дві підгрупи – прямі (вони чітко показують рівень фінансового забезпечення особи) і непрямі (долучають до свого складу відносні показники, які показують загальну ситуацію щодо рівня забезпечення фінансовими ресурсами населення загалом) (рис.3.1). Отже, до прямих показників макрорівня ми зараховуємо розмір прожиткового мінімуму, мінімальну заробітну плату, середню заробітну плату, індекс споживчих цін. Ці показники дозволяють прослідкувати точний розмір доходів особи, а отже визначити її купівельну спроможність. До непрямих показників ми долучаємо структуру доходів і витрат населення, розшарування населення за рівнем доходів і розмір ВВП на душу населення. Ця група показників уможлиблює побачити забезпеченість фінансовими ресурсами населення країни загалом, тобто загальнонаціональний рівень.

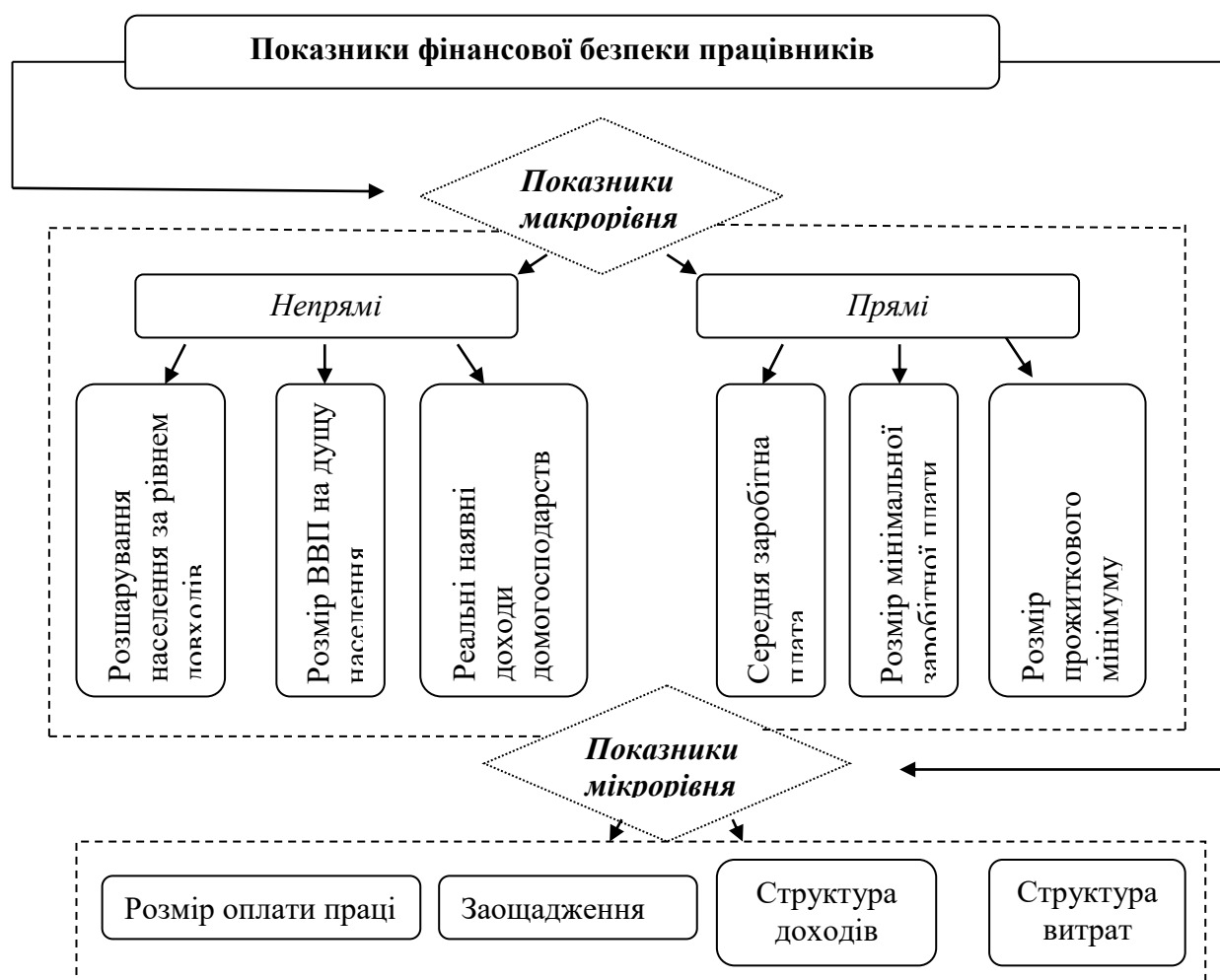


Рис.3.1. Класифікація показників фінансової безпеки

Джерело: власна розробка автора

Однак із розмірів значень показників цієї групи ми не можемо конкретно визначити рівень фінансової безпеки певної категорії громадян, а саме працівників конкретних підприємств. Тому вважаємо за необхідне виділити ще одну групу показників, яка допоможе точно визначити ФБП на рівні особи, до якої пропонуємо долучити:

- розмір оплати праці (вона визначає сукупність товарів і послуг, які працівник може собі дозволити придбати. Якщо взяти до уваги той факт, що для більшості працівників заробітна плата є основним джерелом доходів, то і рівень, і якість життя визначаються на її основі. Деформації у сфері оплати праці набули таких масштабів і глибини, що відбулося фактичне перетворення заробітної плати в різновид соціальної виплати, не пов'язаної з кількістю, якістю та її результатами. Праця і заробітна плата як ціннісні орієнтири втрачають своє значення, що руйнує основи економічного та соціального розвитку суспільства [121,с.3]);
- заощадження особи (в разі втрати робочого місця працівники мають допомогти забезпечити проживання працівника на 6 місяців. Саме такий період в середньому встановлюється для пошуку нового місця роботи);
- структуру доходів (це показник рівня економічного розвитку держави. Він дає можливість визначити частку національного доходу, який «спрямовується на споживання у вигляді, як оплати праці, так і соціального захисту з боку держави непрацездатних членів суспільства». Важливим чинником також можна назвати і рівень розвитку ринкових відносин, які визначають ступінь економічної активності населення. Отримані доходи в подальшому спрямовуються на задоволення потреб, тобто визначають напрями (структуру) витрат);
- структура витрат (у другому розділі ми розглядали динаміку структури витрат, яка складається з споживчих витрат, неспоживчі витрати, заощадженні тощо. Структура витрат є показником рівня забезпеченості фінансовим ресурсами. Так, Е.Енгель стверджував, що частка витрат на

харчування знижується із зростанням доходів, а витрати на задоволення культурних потреб зростають).

Названі показники характеризують наявність фінансових ресурсів у працівників для забезпечення споживання. Вони дозволяють точно оцінити не лише життєвий рівень, але й рівень виконання оплатою праці своїх функцій.

Однак визначення таких показників є недостатнім для аналізу ФБП, адже для вироблення стратегії вдосконалення формування оплати праці з метою забезпечення життєвого рівня потрібно оцінити наявні ризики. Тобто визначити чинники, що можуть негативно впливати на рівень ФБП. Вважаємо, що ФБП загрожують такі чинники:

- податкове навантаження на доходи фізичних осіб та заробітну плату працівника (податки з фізичних осіб належать до прямих податків, що встановлюють безпосередньо щодо платників. Їх розмір залежить від масштабів об'єкта оподаткування. Вважається, що прямі податки сприяють такому перерозподілу податкового тягаря, при якому більше платять ті члени суспільства, які мають вищі доходи. Така ситуація має місце, якщо до членів суспільства, з більшими доходами застосовуються вищі ставки. Чинна система оподаткування фізичних осіб зумовлює наповнення бюджету за рахунок не найбільш заможних членів суспільства, а за рахунок маси бідних платників податків, які отримують заробітну плату на роботі за наймом) [20, с.20];

- недосконалий механізм формування прожиткового мінімуму (в Україні прожитковий мінімум постає в ролі соціального орієнтиру, а не гарантії. Набір продуктів і послуг, який входить до споживчого кошика задовольняє лише фізіологічні потреби на мінімальному рівні, а соціальний складник до уваги не беруть. До того ж ціну цього набору продуктів вираховується за найнижчими цінами);

- безробіття (втрата робочого місця стає причиною зменшення сукупного доходу сім'ї, що супроводжується зниженням купівельної спроможності родини. В наслідок цього різко знижується рівень життя, а в гіршому випадку породжується бідність);

- бідність (це соціально-економічне явище, за якого особи або не отримують доходів, або отримують їх в розмірі нижчому від прожиткового мінімуму, так званої “межі бідності”, внаслідок чого не можуть задовольнити свої первинні потреби (їжа та одяг). Цей соціальний феномен має негативні наслідки не лише для самої людини, але для суспільства в цілому. Адже він призводить до збільшення кількості безпритульних, в тому числі дітей, як наслідок, послаблення здоров’я у майбутніх поколінь, погіршення генофонду нації);

- систему пільг і допомог (соціальні допомоги, метою яких є підтримка малозабезпечених і, відповідно, посилення їх фінансової безпеки - одночасно їй заважає. Адже система пільг у нашій державі дуже розгалужена та економічно необґрунтована. Надання таких допомог супроводжується непрозорим та до кінця не врегульованим механізмом. Наслідком цього є надання пільг і допомог: по-перше, людям, які в них зовсім не мають потреби; по-друге, з’являється і закріплюється категорія осіб, які намагаються жити лише на виділені державою кошти, не бажаючи влаштуватись на постійне місце роботи. Слід окремо згадати і про допомогу при народженні дитини, коли малозабезпечені верстви населення народжують дітей лише заради допомоги. По-третє, процес надання соціальних допомог стає одним із основних джерел хабарництва);

- інфляція (інфляційні процеси знижують купівельну спроможність оплати праці працівників, особливо тих в кого вона є фіксованою. Зростання цін відбувається швидшими темпами ніж зростання доходів, оскільки встановлення соціальних стандартів, які є основою для формування оплати праці, відбувається раз в рік) [112, с.79-90].

Таким чином, ми визначили чинники, які негативно впливають на ФБП, однак вони належать до функціонування зовнішнього середовища. На рівні підприємства загрозами є недосконала політика формування оплати праці, яка порушує наявні принципи, що негативно впливає не лише на розмір трудового доходу, але й на результати роботи підприємства. Також недосконалий

механізм укладання трудових договорів, в яких зазначено розмір оплати праці. Суттєвими загрозами на рівні підприємства є також фінансові результати його діяльності, які залежать від попиту на продукцію, а отже і від її якості. Однак незалежно від рівня походження ризиків їх потрібно враховувати при формуванні системи гарантування ФБП однаково (рис.3.2).



Рис.3.2. Загрози фінансовій безпеці працівника

Джерело: власна розробка автора

Для дієвості системи гарантування ФБП потрібно визначити методи, які здійснюють вплив на її ефективність (рис. 3.5). Вважаємо, що для цього треба використовувати комплекс методів, а саме:

- проводити постійний моніторинг значення показників і оцінення загроз (такий захід сприяє швидкому реагування на зміни недопущення послаблення фінансової безпеки у зв'язку із зниженням доходів і їх купівельної спроможності);
- залучення експертів для оцінення ФБП (використання допомоги експертів забезпечує високий рівень виконання цього завдання і показує значення персоналу для керівників. Підприємство може залучати експертів ззовні або використовувати своїх працівників, наприклад, із штату відділу кадрів) ;

- вивчення досвіду гарантування ФБП на інших підприємствах, країнах (можна проводити шляхом стажування на інших суб'єктах господарювання очно або, з метою зниження витрат, дистанційно за допомогою використання он-лайн тренінгів);
- на основі проведеного моніторингу, оцінювання експертів і вивченого досвіду потрібно зробити прогноз загроз та їх впливу на ФБП (вирішенням цього завдання вирішують залучені експерти);
- враховуючи результати попередніх досліджень, потрібно виробити чітку стратегію для гарантування ФБП, яка буде базою для політики формування оплати праці.

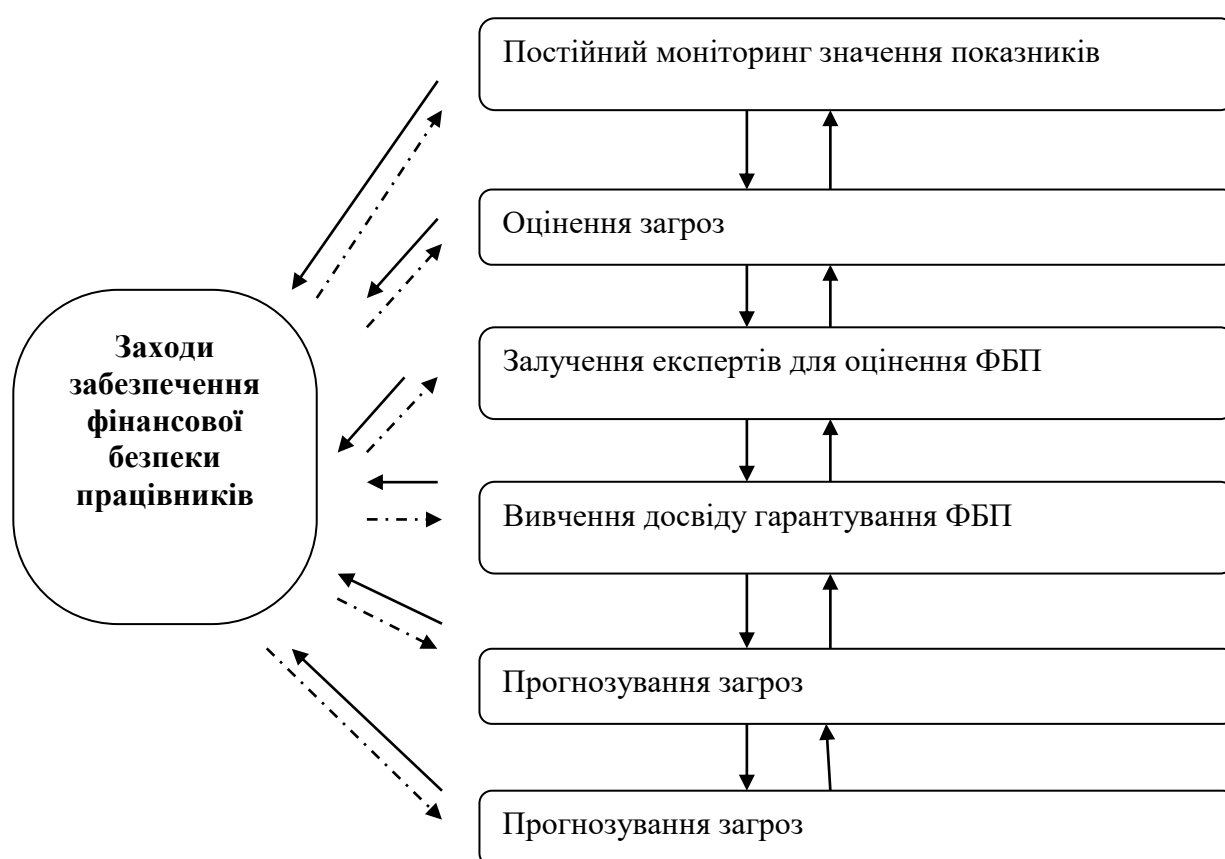


Рис.3.3. Заходи забезпечення фінансової безпеки працівників на підприємствах

Джерело: власна розробка автора

Отже, система забезпечення ФБП матиме такий вигляд (рис.3.4). До її структури входять чинники, що впливають на її функціонування, суб'єкти та

об'єкти, а також взаємодія організаційного механізму та механізму забезпечення.

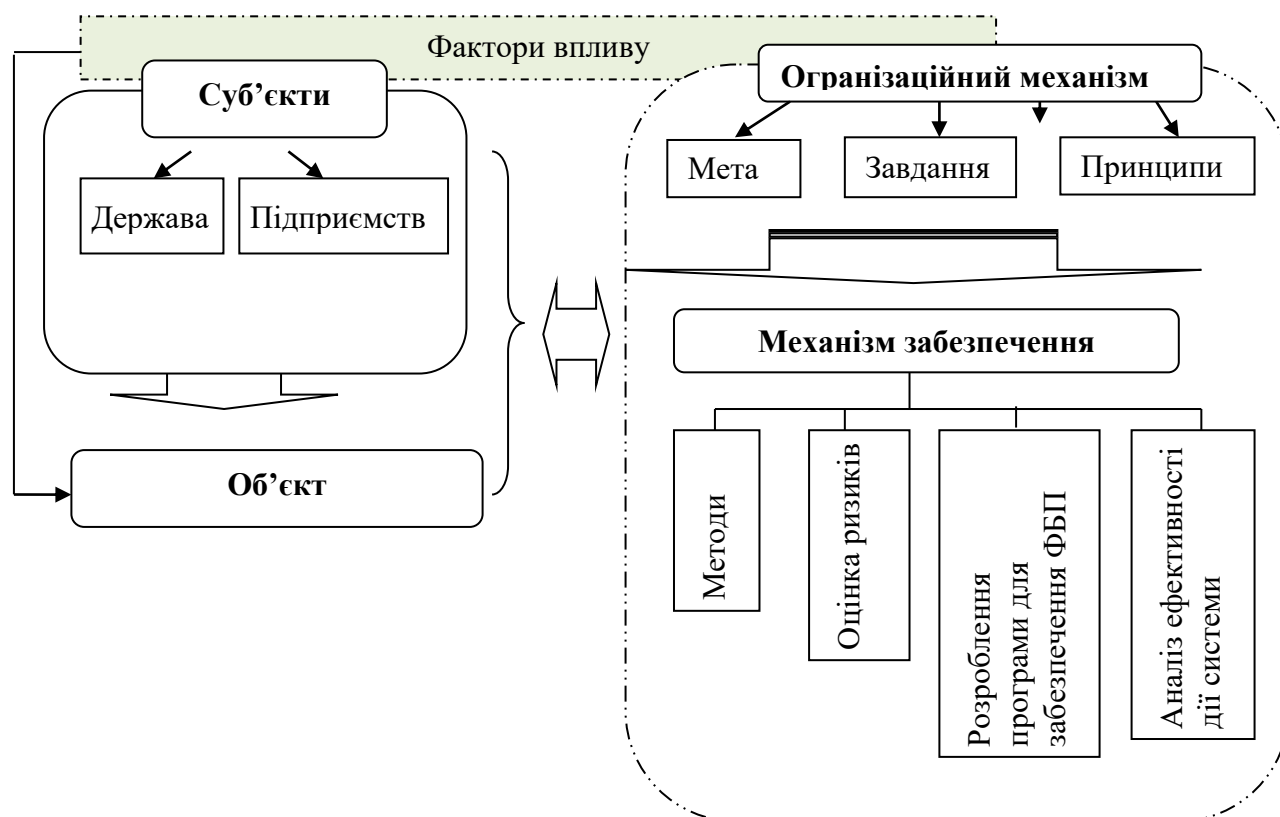


Рис. 3.4 Система забезпечення фінансової безпеки працівників

Джерело: власна розробка автора

З рис.3.6 видно, що всі складники системи забезпечення ФБП є взаємопов'язаними і взаємодіють. Тобто система не зможе виконати належних функцій без одного з елементів. Держава, здійснюючи нормативно-правове регулювання та контроль, впливає на дії суб'єкта господарвання, господарюючий суб'єкт забезпечує виконання нормативних актів, коригуючи свою діяльність у цій сфері. Ми вище описували, заходи, які необхідно вживати, щоб забезпечувати фінансову безпеку працівників. На цьому етапі підприємство може обирати не всі методи, а лише ті, які йому прийнятні залежно від розміру і фінансових можливостей. Враховуючи обрані заходи та оцінення ризиків експерти можуть розробляти безпосередньо саму програму забезпечення фінансової безпеки працівників і в кінці звітнього періоду проводити аналіз аналізувати її коригування і формування програми на наступний період.

Отже, з вище наведеного можна зробити висновок, що фінансова безпека особи є соціально-економічною категорією, яка показує рівень матеріального забезпечення для задоволення первинних потреб, а також важливим складником соціальної безпеки та одним з найважливіших показників рівня життя населення.

Використання системи забезпечення ФБП при формуванні оплати праці, насамперед, дасть змогу забезпечити виконання покладених на неї функцій, а також економічний ефект від її запровадження спостерігатиметься як на рівні працівників та підприємства, так і макrorівні. На основі цього доцільно виділити основні етапи оптимізації формування ОП (рис.3.5).

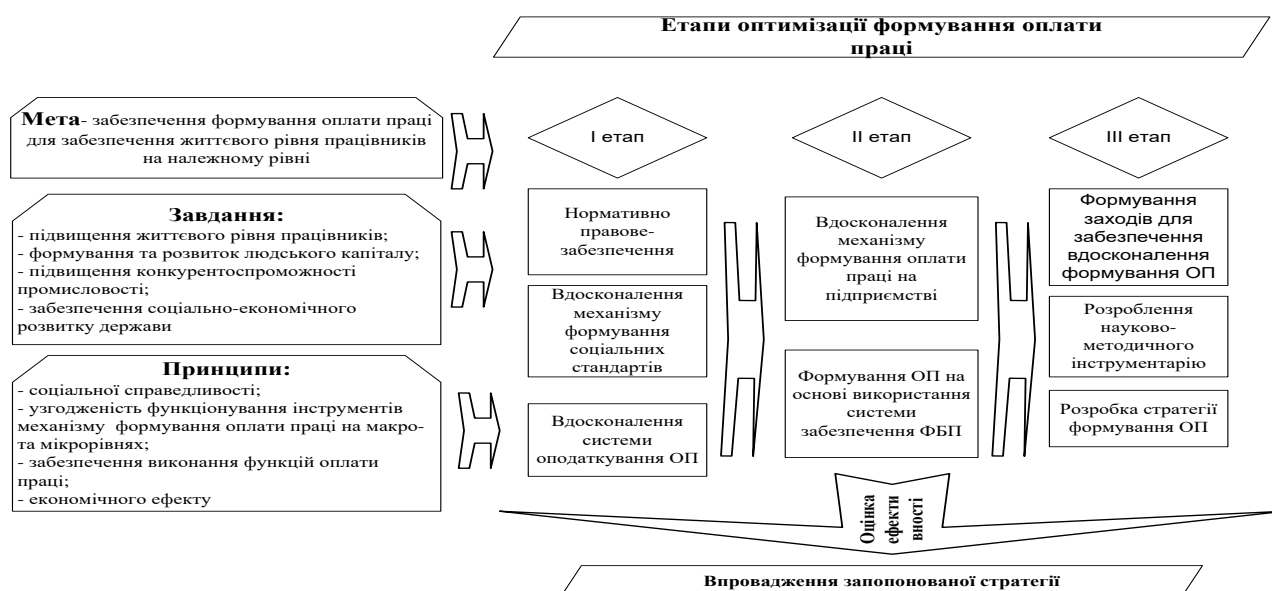


Рис. 3.5. Модель формування оплати праці

Джерело: власна розробка автора

Оптимізація формування ОП передбачає, на нашу думку, перш за все визначення мети, завдань та основних принципів, на основі яких проходить процес вдосконалення. Лише проведення першого етапу вимагає активного втручання держави в цей процес, а наступні два етапи здійснюються на рівні підприємства під контролем державних органів. Така модель вдосконалення дає відносну свободу суб'єктам господарювання в процесі розробки політики ОП [112,с.79-90].

3.2. Моделювання динаміки рівня життя працівників підприємств молокопереробної промисловості на основі чинників системи оплати праці

У сучасному суспільстві рівень і якість життя займають головне місце. Вони є показниками соціально-економічного становища країни. У розвинених країнах забезпечення гідного рівня і якості життя населення є головним завданням держави. Підвищення рівня і якості життя населення є важливою проблемою в перетвореннях ринкової економіки.

Питання рівня життя і його якості, підвищення рівня життя є актуальним на дсьогодні. Поняття «рівень життя» і «якість життя» відіграють важливу роль у суспільстві. Сам термін рівень життя розглядається, як рівень матеріального добробуту, характеризується обсягом реальних доходів на душу населення і відповідним обсягом споживання [189].

У сучасній науковій літературі поняття рівня життя населення, як правило, має три ключові аспекти: добробут населення; нагромадження людського капіталу; рівень людського розвитку. Важливо відзначити, що термін «якість життя» взаємопов'язаний з такими поняттями як стиль життя, спосіб життя, рівень життя населення, які близькі за походженням і змістом. Спосіб життя відображає економічну діяльність людей. Це практикуються норми поведінки людини, спосіб її діяльності у виробництві та споживанні різних необхідних благ, матеріальних і духовних.

Оцінити рівень і якість життя можна за допомогою системи індикаторів, яка охоплює інтегральні, індикатори диференціації і натуральні.

До інтегральних індикаторів вимірювання рівня життя належать:

- реальні доходи на душу населення;
- реальна заробітна плата;
- доходи від реалізації продукції;
- доходи від соціальних виплат;
- відсотки по вкладах населення.

За допомогою цих індикаторів прогнозується рівень доходів населення з різних джерел, а також вивчається їх динаміка і структура. Реальні доходи населення – це реалізований дохід або номінальний дохід, скоригований на зміну цін на товари або тарифів на послуги. Розрізняються реальні доходи населення без обліку послуг і з урахуванням послуг. Реальні доходи без обліку послуг – частина ВВП, використовувана населенням для задоволення матеріальних і культурних потреб. Реальні доходи з урахуванням послуг – частина ВВП, використовувана населенням на споживання і нагромадження матеріальних благ і послуг [70]. Реальна заробітна плата – це кількість товарів і послуг, яку можна придбати за номінальну заробітну плату. Реальна заробітна плата залежить від номінальної заробітної плати і цін на товари і послуги.

Зміну реальної заробітної плати в процентному відношенні можна визначити як різницю між процентною зміною в номінальній заробітній платі і відсотковою зміною на рівні цін. Визначається шляхом ділення номінальної заробітної плати на індекс споживчих цін на товари та послуги. Розмір заробітної плати, регулярність її виплат багато в чому визначає рівень життя населення і особливо його частини з низькими доходами.

Досягнення потреб вищого рівня відбувається лише за умови задоволення первинних потреб, в основі яких лежить матеріальне забезпечення. З огляду на це рівень матеріальної винагороди повинен повністю забезпечувати фізіологічні потреби, тому чинники системи оплати праці повинні забезпечувати придбання продуктів харчування, неспоживчих товарів і послуг, а також задоволення потреб безпеки, тобто впевненості в майбутньому.

Для дослідження впливу основних чинників системи оплати праці на рівень життя використаємо математичне моделювання. Одним із найбільш ефективних підходів до моделювання динаміки економічних процесів є теоретико-множинний підхід, в межах якого моделі містять параметри та змінні, пропонувані у вигляді множин гарантованих чи допустимих значень, або у вигляді нечітких множин із відомими функціями належності [100].

Перевагою такого підходу є те, що він не потребує великих вибірок даних (рядів динаміки) для отримання адекватних моделей та попереднього дослідження статистичних характеристик даних, таких як закон розподілу даних та ін.

Одним із підкласів таких моделей є інтервальні моделі, які описують індикатори економічних процесів інтервалами можливих значень

$$[L] = \begin{pmatrix} [L_1^-; L_1^+] \\ M \\ [L_i^-; L_i^+] \\ M \\ [L_N^-; L_N^+] \end{pmatrix}, \quad (3.1)$$

де $L_i^- = L_i - \Delta$, $L_i^+ = L_i + \Delta$, Δ – обмежена похибка з відомим діапазоном можливих значень, або функціональними коридорами

$$[\hat{L}O] = [\hat{L}^- O; \hat{L}^+ O], \quad (3.2)$$

Використовують інтервальні моделі динаміки, які описують дискретними різницевиими рівняннями у такому вигляді:

$$L_{n+1} = a \cdot L_n + \sum_{i=1}^M b_i \cdot s_{in+1}, \quad (3.3)$$

де n – часова дискрета, $n = 0, \dots, N-1$, N – кількість рядів динаміки;

L_{n+1} – значення модельованого індексу рівня життя в $(n+1)$ -й дискреті;

L_n – значення індексу рівня життя в n -й дискретний момент часу;

$\vec{s}_n = (s_{1n}, \dots, s_{Mn})^T$ – вектор факторів впливу (управління) на індекс рівня життя в n -й дискретний момент часу $i = 1, \dots, M$, де M – кількість факторів, що враховуються;

a – коефіцієнт моделі;

b_i – невідомі коефіцієнти факторів впливу на індекс рівня життя.

Оцінка коефіцієнтів моделі, дають можливість отримати інтервальні прогнози оцінки досліджуваних показників у такому вигляді:

$$[\hat{L}_{n+1}] = \hat{a} \cdot [\hat{L}_n] + \hat{b} \cdot \vec{s}_{n+1}, \quad (3.4)$$

де $[\hat{L}_{n+1}], [\hat{L}_n]$ – інтервальні прогнози модельованих індексів; \hat{a}, \hat{b} – оцінки коефіцієнтів моделі та факторів впливу на індекс рівня життя, відповідно.

На сьогодні нагромаджено чималий досвід розробки та застосування різних систем показників і узагальненого індексу рівня життя населення. Але системи показників рівня та якості життя і узагальнені індекси, що застосовуються часто недосконалі або втрачають актуальність. Розробка системи показників рівня і якості життя, а також узагальненого (інтегрального) показника рівня життя населення становить одну з сучасних гуманітарних задач. Будь-яка система показників повинна завершуватися узагальненим показником, що забезпечує методологічну єдність всіх приватних показників системи і однозначну оцінку рівня і динаміки досліджуваного процесу.

Для побудови моделі індексом рівня життя працівників галузі оберемо натуральний індекс, який відображає обсяг споживання харчових продуктів. Для цього визначимо його як усереднений відносний обсяг споживання:

$$L_i = \frac{1}{K} \sum_{j=1}^K \frac{l_{ij}}{l_{0j}}, i = 1, \dots, N, \quad (3.5)$$

де l_{ij} – річний обсяг споживання j -го продукту в i -му періоді, l_{0j} – раціональна норма споживання j -го продукту, розрахована МОЗ, K – кількість продуктів споживчого кошика, N – кількість досліджуваних періодів (рядів динаміки). Такий підхід забезпечить нормовані значення показника.

Для моделювання використаємо статистичні дані за 2013-2018 рр. За інтервальну похибку приймемо величину 3%, яка відповідає похибці при формуванні статистичних довідників.

Як фактори впливу на індекс рівня життя приймемо показники, які відображають основні формуючі заробітної плати:

$S_{1,n}$ – середня заробітна плата в галузі, грн.;

$s_{2,n}$ – індекс реальної заробітної плати працівників молокопереробних підприємств Тернопільської обл., %;

$s_{3,n}$ – приріст загального обсягу фонду оплати праці, молокопереробних підприємств Тернопільської обл., тис. грн.;

де, $n=0, \dots, 5$ – період, що відповідає 2013–2018 рр.

В таблиці 3.1 наведено вихідні дані факторів впливу на індекс рівня життя для наведених підприємств

Таблиця 3. 1.

**Вихідні дані для побудови динамічної інтервальної моделі
(фактори управління)**

Рік	n	Фактори управління, u_k		
		s_1	s_2	s_3
2013	0	0,2528	0,0964	0,0054
2014	1	0	0,4525	0
2015	2	0,1881	0,0284	0,0288
2016	3	0,6208	0	0,0249
2017	4	0,7446	1	0,4394
2018	5	1	0,7871	1

Побудуємо інтервальну модель динаміки індексу рівня життя працівників молокопереробних підприємств Тернопільської обл., яку опишемо дискретними різницеvими рівняннями у такому вигляді:

$$L_{n+1} = a \cdot L_n + \sum_{i=1}^3 b_i \cdot s_{in+1}, n = 0, \dots, 5, \quad (3.6)$$

де L_{n+1} – значення модельованого індексу рівня життя в $(n+1)$ -му ряді динаміки та L_n – значення індексу рівня життя в n -му ряді динаміки, $\vec{s}_n = (s_{1n}, s_{2n}, s_{3n})^T$ – вектор факторів впливу (управління) на індекс рівня життя, a – коефіцієнт моделі, b_i – невідомі коефіцієнти факторів впливу на індекс рівня життя.

Модель динаміки запишемо у такому вигляді:

$$\begin{cases} L_1 = a \cdot L_0 + b_1 \cdot s_{1,1} + b_2 \cdot s_{1,2} + b_3 \cdot s_{1,3} \\ L_2 = a \cdot L_1 + b_1 \cdot s_{2,1} + b_2 \cdot s_{2,2} + b_3 \cdot s_{2,3} \\ L_3 = a \cdot L_2 + b_1 \cdot s_{3,1} + b_2 \cdot s_{3,2} + b_3 \cdot s_{3,3} \\ L_4 = a \cdot L_3 + b_1 \cdot s_{4,1} + b_2 \cdot s_{4,2} + b_3 \cdot s_{4,3} \\ L_5 = a \cdot L_4 + b_1 \cdot s_{5,1} + b_2 \cdot s_{5,2} + b_3 \cdot s_{5,3} \\ L_6 = a \cdot L_5 + b_1 \cdot s_{6,1} + b_2 \cdot s_{6,2} + b_3 \cdot s_{6,3} \end{cases}, \quad (3.7)$$

Розв'язок системи рівнянь знаходимо із використанням методів аналізу інтервальних даних за такими умовами:

$$L_n \in [L_n^-; L_n^+], n = 0, \dots, 5, \quad (3.8)$$

де $L_n^- = L_n - \Delta$, $L_n^+ = L_n + \Delta$ – нижня та верхня межа інтервальних значень індикатора рівня життя із врахуванням статистичної похибки.

В таблиці 3.2 наведено вихідні дані індикатора рівня життя, який приведений до інтервального вигляду, для побудови динамічної інтервальної моделі.

Запишемо інтервальну систему лінійних алгебраїчних рівнянь, розв'язком якої є коефіцієнти моделі.

Таблиця 3.2

Інтервальні значення індикатора рівня життя

Рік	n	Інтервальні межі індикатора рівня життя		
		L_{0n}	L_n^-	L_n^+
2013	0	1,1129	1,057	1,169
2014	1	1,1122	1,057	1,168
2015	2	1,0509	0,998	1,103
2016	3	1,0373	0,985	1,089
2017	4	1,0345	0,983	1,086
2018	5	1,0417	0,990	1,094

Для отримання моделі динаміки достатньо отримати розв'язок у вигляді точки області розв'язків даної системи, тому запишемо її у такому вигляді:

$$\begin{cases} 1,057 \leq 1,1129 \cdot a + 0,2528 \cdot b_1 + 0,0964 \cdot b_2 + 0,0054 \cdot b_3 \leq 1,168 \\ 0,998 \leq 1,1122 \cdot a + 0,4525 \cdot b_2 \leq 1,103 \\ 0,985 \leq 1,0509 \cdot a + 0,1881 \cdot b_1 + 0,0284 \cdot b_2 + 0,0288 \cdot b_3 \leq 1,089 \\ 0,983 \leq 1,0373 \cdot a + 0,6208 \cdot b_1 + 0,0249 \cdot b_3 \leq 1,086 \\ 0,99 \leq 1,0345 \cdot a + 0,7446 \cdot b_1 + b_2 + 0,4394 \cdot b_3 \leq 1,094 \end{cases} \quad (3.9)$$

Ця система є інтервальною системою інтервальних рівнянь. На практиці традиційно приводять таку задачу до нелінійної оптимізаційної задачі, розв'язок якої шукають методами лінійного програмування та методами випадкового пошуку [84]. Аналогічну обчислювальну схему, засобами ППП MatLab, застосовано в дисертаційній роботі.

Здійснивши оцінку коефіцієнтів інтервальної моделі динаміки доходів підприємств регіону, отримали такі результати у вигляді точкової моделі:

$$L_{n+1} = 0,966 \cdot L_n + 0,039 \cdot s_{1,n+1} - 0,015 \cdot s_{2,n+1} + 0,01 \cdot s_{3,n+1}, \quad (3.10)$$

Отримана модель динаміки уможливує вироблення комплексу управлінських рішень спрямованих на підвищення життєвого рівня працівників підприємств молокопереробної промисловості на основі таких чинників системи оплати праці як середня заробітна плата по галузі, індексу реальної заробітної плати, який формується із врахуванням динаміки цін на харчову продукцію та приросту фонду оплати праці. Зокрема, приріст фонду оплати праці уможливує врахування в системі оплати праці збільшення як заробітної плати, так і інших видів фінансової винагороди працівників підприємств молокопереробної промисловості для компенсування інфляції та зростаючих витрат на забезпечення належного життєвого рівня (рис.3.6)

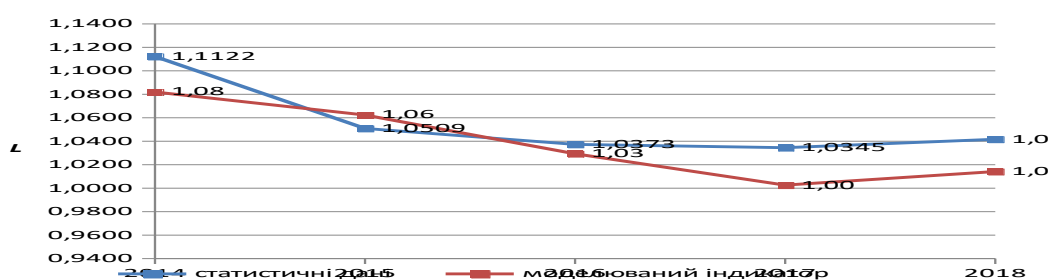


Рис.3.6. Графік динаміки індикатора життєвого рівня на основі статистичних даних та отриманої моделі

Для оцінення точності отриманої моделі використовуємо показник відносної похибки апроксимації, який обчислюється за формулою

$$E_{\text{відн}} = \frac{1}{n} \cdot \sum_{i=1}^n \frac{|L_i - \hat{L}_i|}{L_i} \cdot 100\% \quad (3.11)$$

На рис. 3.7 наведено розподіл відносної похибки апроксимації по часових рядах динаміки індикатора життєвого рівня на основі статистичних даних та отриманої моделі.

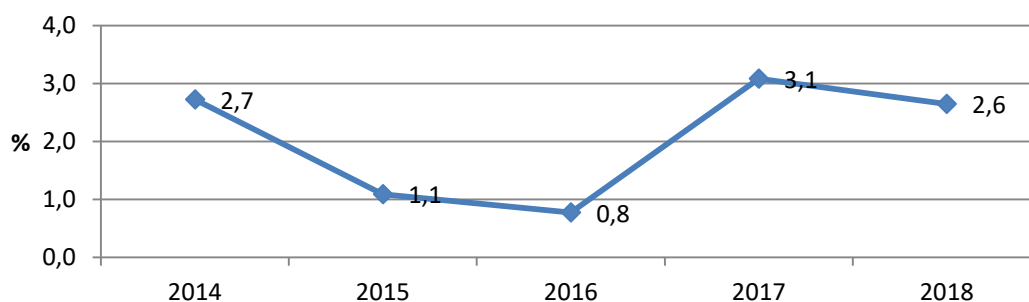


Рис. 3.7. Відносна похибка апроксимації моделі

Як демонструє графік розподілу відносної похибки апроксимації на рис. 3.8 модель є точною, оскільки похибка не перевищує 3,1%, а показник $E_{\text{відн}} = 2,1\%$. На основі цих показників можна стверджувати, що прийняття управлінських рішень на основі отриманої моделі є економічно обґрунтованим і достовірним. Відповідно отриману модель можна використовувати під час формування системи оплати праці працівникам молокопереробної промисловості.

Використаємо отриману модель для дослідження впливу окремих чинників системи оплати праці на підприємствах молокопереробної галузі. Для цього проведемо такі дослідження. Зафіксуємо оптимальні або планові значення решти чинників, а значення досліджуваного чинника, приведенного до нормованих значень, змінюватимемо від 0 до 1. Відповідно отримаємо залежність індикатора життєвого рівня від зміни значення окремого чинника при фіксованих значеннях решти факторів. У нашому випадку їх фіксовані значення приймемо за середні нормовані значення. Отже, для першого чинника – середньої заробітної плати – одержимо динаміку індексу життєвого рівня, яку подано на рисунку 3.8.

З рисунку видно, що незважаючи на зростання заробітної плати, індикатор рівень життя зменшився приблизно на 0,7 відсотка, маючи при цьому нелінійний характер. Таку тенденцію можна пояснити тим, що рівень збільшення заробітної плати не покриває інфляцію та рівень збільшення витрат на харчування, оплату комунальних послуг та інших витрат із сукупних витрат працівників.

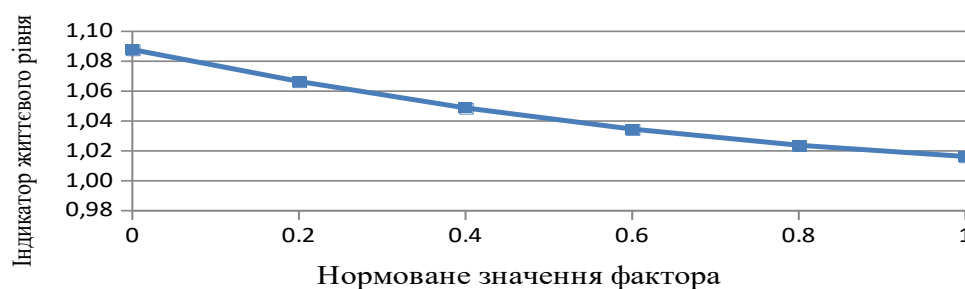


Рис. 3.8. Залежність індексу рівня життя від чинника «Середня заробітна плата в галузі»

А тому необхідно приділити увагу збільшенню середньої заробітної плати для працівників молокопереробних підприємств Тернопільської області для забезпечення фінансової безпеки працівників. Аналогічні дослідження проведемо для решти чинників. Відповідно, динаміка залежності індикатора життєвого рівня від індексу реальної заробітної плати також демонструє нелінійний характер (рис. 3.9). При цьому показує підвищення рівня за останні роки. Мінімум припадає на роки кризи, яка була викликана падінням курсу гривні та політичними і військовими подіями в Україні.

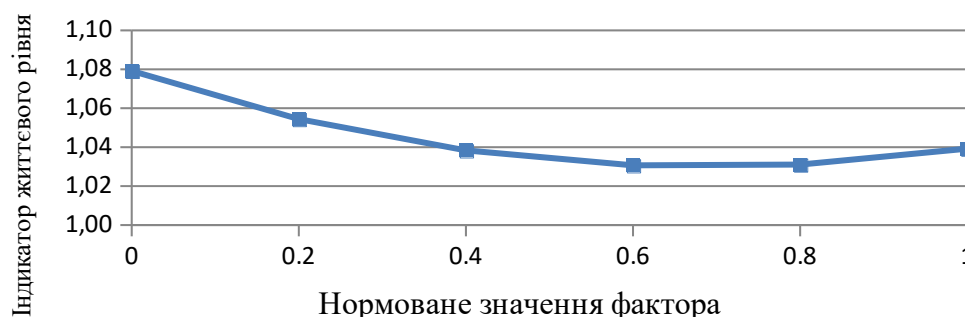


Рис. 3.9. Залежність індексу рівня життя від фактора «Індекс реальної заробітної плати працівників молокопереробних підприємств»

Для приросту фонду оплати праці динаміка індексу життєвого рівня показує практично лінійний характер (рис. 3.10). При цьому має тенденцію до зменшення. Таке явище також характеризує стан речей в системі оплати праці підприємств молокопереробної галузі як незадовільний. Оскільки різні виплати працівникам з фонду оплати праці не покривають сукупних витрат працівників для забезпечення відповідного рівня життя.

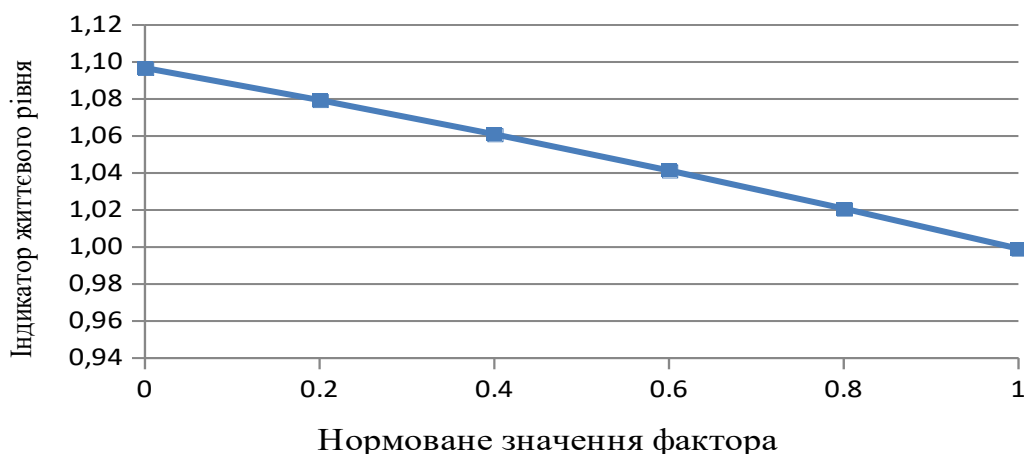


Рис. 3.10. Залежність індексу рівня життя від чинника «Приріст загального обсягу фонду оплати праці»

У другому розділі ми провели факторний аналіз показників використання фонду оплати праці, таких як виторг, сума валового прибутку та сума чистого прибутку. Такий аналіз показав, що на всіх досліджуваних підприємствах здійснюється ефективне використання ФОП, про що свідчить відсутність від'ємного значення відповідних показників. У той же час опитування показало низький рівень лише 15% задоволеності заробітною платою працівників. Таку тенденцію підтверджують наведені результати моделювання, які демонструють неспроможність наявної системи оплати праці задовольнити потреби працівників. На рис. 3.11 наведено графік, що відображає розподіл індикатора рівня життя працівників молокопереробних підприємств залежно від сукупного впливу чинників «Приріст загального обсягу фонду оплати праці» та «Середня заробітна плата в галузі».

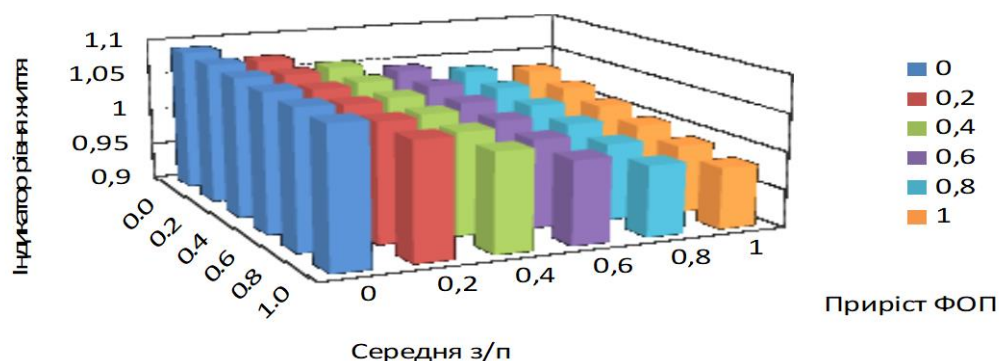


Рис. 3.11. Залежність індексу рівня життя від сукупного впливу факторів «Приріст загального обсягу фонду оплати праці» та «Середня заробітна плата в галузі»

Отже, розроблена модель дає можливість обґрунтувати управлінські рішення щодо формування системи оплати праці на підприємствах із врахуванням фінансової безпеки працівників. Використання моделі показало, що фінансові показники ефективності системи оплати праці на підприємствах не відображають її адекватний вплив на рівень життя працівників. А саме позитивні тенденції збільшення середньої заробітної плати та приріст фонду оплати праці не забезпечують повною мірою приріст індикатора рівня життя, що відображає обсяг споживання основних харчових продуктів. Це пояснюється тим, що рівень індексу реальної заробітної плати недостатній для повноцінного задоволення потреб працівників. Такий стан речей пояснюється рядом причин: це і високий рівень інфляції, замороження зарплат протягом 2014-15 років та постійне зростання цін на споживчі товари.

Крім того слід зазначити, що результати моделювання індикатора життєвого рівня працівників молокопереробної підприємств Тернопільської області встановили неспроможність і невідповідність таких індикаторів рівня життя, як рівень доходів, заробітна плата та інших фінансових показників доходів населення адекватно відображати реальну відповідність системи оплати праці та фінансової безпеки працівників. Тому доцільно розробити або вдосконалити систему оплати праці підприємств в напрямі компенсування

витрат та забезпечення фінансової безпеки працівників на основі як заробітної плати, так і інших факторів фінансової винагороди працівників молокопереробних підприємств.

3.3. Вдосконалення формування оплати праці на основі системи забезпечення фінансової безпеки

Ми пропонуємо фінансове забезпечення особи розглядати з боку підприємства як компенсацію працівникові за витрачені зусилля під час виконання своїх посадових обов'язків. У зв'язку з цим дії керівництва потрібно спрямовувати на побудову принципово нового механізму формування оплати праці на основі компенсаційної системи, що відповідатиме вимозі ефективності для підприємства та підвищення життєвого рівня – для працівника.

Побудова нового механізму формування оплати праці передбачає розроблення моделі оптимізації, розвиток якої передбачає вироблення самої моделі групою спеціалістів, її погодження з керівництвом, а також інтеграцію розробленої моделі з наявною системою оплати праці (що передбачає виявлення недоліків запропонованого механізму) і завершальна стадія – впровадження оптимізаційної моделі в практичну діяльність на постійній основі із неперервними коригувальними діями (рис.3.12).



Рис. 3.12. Етапи розвитку моделі оптимізації формування оплати праці
Джерело: власна розробка автора

Вироблення оптимізаційної моделі на засадах ФБО передбачає виділення її складників компенсаційних елементів (КЕ), структуру яких ми зобразили на рис.3.13. Виділення основних компенсаційних елементів передбачає їх поділ на дві групи складників - постійну та змінну. Саме постійний складник передбачає забезпечення ФБО, оскільки його компенсаційні елементи забезпечують виконання такої функції оплати праці як відтворення, тобто належний життєвий рівень.



Рис.3.13. Елементи компенсаційної складової фінансової безпеки працівника.

Джерело: власна розробка автора

Розрахунок КЕ1 та КЕ2 проводимо на основі задач лінійного програмування. Для цього розглянемо комплексну модель споживання на основі неокласичної теорії споживання.

Нехай, функція корисності споживання є цільовою функцією $F(\vec{x})$, $\forall x \in R_{+\square}$, де \vec{x} – вектор, що відображає набір товарів, які потрібно придбати. Бюджетне обмеження має вигляд:

$$\vec{x} \cdot \vec{p} \leq I, \quad (3.12)$$

де \vec{p} – вектор цін, а I – дохід (капітал) споживача, що може бути використаний на придбання товарів.

Тоді раціональна поведінка споживача визначається такою задачею математичного прогнозування:

$$\begin{cases} F(\vec{x}) \rightarrow \max, \\ \vec{x} \cdot \vec{p} \leq I, \\ \vec{x} \geq 0. \end{cases} \quad (3.13)$$

При незмінних цінах і доході задача (3.14) має єдиний розв'язок:

$$\vec{x}^* = \frac{\partial U(X^*(P, I))}{\partial I}, \quad (3.14)$$

де $X^*(\vec{P}, I)$ – функція попиту на товар. Такий розв'язок можна інтерпретувати як граничну корисність доходу споживача, або як граничну корисність грошей.

Але такий випадок швидше виняток, оскільки ціни \vec{p} та дохід I як правило змінюються в деяких інтервалах $\vec{p} \in [\vec{P}^-; \vec{P}^+]$, де \vec{P}^- – нижня межа інтервалу значення ціни, \vec{P}^+ – відповідно, верхня межа, та $I \in [I^-; I^+]$, де I^- – нижня межа інтервалу значення доходу споживача, I^+ – відповідно, верхня межа, Тому для розрахунку компенсаційних елементів доцільно використати методи математичного моделювання на основі теоретико-множинного або інтервального підходу. Даний підхід оперує величинами, що представлені у вигляді інтервальних значень. В межах даного підходу використовують методи двосторонньої оптимізації на основі математичного програмування.

Розглянемо комплексну модель споживання на основі інтервального підходу, яка враховує зміну значень ціни та доходу. При цьому можна розглядати два випадки:

– фіксована ціна та інтервальне значення доходу;

– інтервальні значення ціни та доходу.

Розглянемо випадок коли дохід споживача, що може бути використаний для придбання товарів, змінюється в межах деякого інтервалу $[I^-; I^+]$, а вектор \vec{p} містить фіксовані ціни на товари. Тоді модель споживання, яка описує оптимальний набір продуктів харчування або неспоживчих товарів і послуг можна представити у такому вигляді:

$$\vec{p}^T \cdot \vec{x} = [I^-; I^+], \quad (3.15)$$

де $\vec{p} = (p_1, p_2, \dots, p_n)$ – вектор цін на товари харчування, неспоживчі товари або послуги, невідомий вектор базових функцій, $\vec{x} = (x_1, x_2, \dots, x_n)$ – невідомий вектор, що формує набір товарів, які може придбати споживач, в межах заданого доходу та заданого вектора цін на товари.

Задача (3.15) зводиться до задачі двосторонньої оптимізації такого вигляду:

$$\begin{cases} \vec{p}^T \cdot \vec{x} \geq I^- \\ \vec{p}^T \cdot \vec{x} \leq I^+ \end{cases} \quad (3.16)$$

Для розв'язку задачі (3.16) використаємо відомі статистичні дані за деякий період з N спостережень, які відображають дохід та ціни на споживчі товари, які представлені у вигляді матриці P значень цін і відповідних інтервальних значень доходу I :

$$P = \begin{pmatrix} p_{11} & \dots & p_{1n} \\ \vdots & & \vdots \\ p_{i1} & \dots & p_{in} \\ \vdots & & \vdots \\ p_{N1} & \dots & p_{Nn} \end{pmatrix}; \quad \vec{I} = \begin{pmatrix} [I_1^-; I_1^+] \\ \vdots \\ [I_i^-; I_i^+] \\ \vdots \\ [I_N^-; I_N^+] \end{pmatrix} \quad (3.17)$$

На основі даних (3.16) запишемо задачу (3.17) у вигляді такої системи лінійних алгебраїчних нерівностей:

$$\left\{ \begin{array}{l} p_{11} \cdot x_{11} + \dots + p_{1n} \cdot x_{1n} \geq I_1^- \\ \vdots \\ p_{i1} \cdot x_{i1} + \dots + p_{in} \cdot x_{in} \geq I_i^- \\ \vdots \\ p_{N1} \cdot x_{N1} + \dots + p_{Nn} \cdot x_{Nn} \geq I_N^- \\ \vdots \\ p_{11} \cdot x_{11} + \dots + p_{1n} \cdot x_{1n} \leq I_1^+ \\ \vdots \\ p_{i1} \cdot x_{i1} + \dots + p_{in} \cdot x_{in} \leq I_i^+ \\ \vdots \\ p_{N1} \cdot x_{N1} + \dots + p_{Nn} \cdot x_{Nn} \leq I_N^+ \end{array} \right. \quad (3.18)$$

Розв'язок системи (3.19) у вигляді множини оцінок X , отримується на основі методів розв'язування задач лінійного програмування, зокрема симплекс-методу, дозволяє побудувати коридор адекватних інтервальних моделей:

$$I = \vec{p}^T \cdot \vec{x} \in \left[\min_{\vec{x} \in X} (\vec{p}^T \cdot \vec{x}); \max_{\vec{x} \in X} (\vec{p}^T \cdot \vec{x}) \right], \quad (3.19)$$

які описують оптимальний набір продуктів харчування або неспоживчих товарів і послуг. Отримані моделі можуть слугувати для оцінки та прогнозування набору продуктів харчування або неспоживчих товарів і послуг, на основі якого здійснюватиметься розрахунок компенсаційних елементів KE1 та KE2 складників компенсаційних елементів, оптимізаційної моделі на засадах ФБО.

Розглянемо випадок, коли дохід споживача, що може бути використаний для придбання товарів, змінюється в межах деякого інтервалу, і вектор \vec{p} містить інтервали допустимих значень ціни на товари. У цьому випадку модель споживання, яка описує оптимальний набір продуктів харчування або неспоживчих товарів і послуг набуде такого вигляду:

$$[\vec{P}^-; \vec{P}^+]^T \cdot \vec{x} = [I^-; I^+], \quad (3.20)$$

де

$[\vec{P}^-; \vec{P}^+] = ([p_1^-; p_1^+], [p_2^-; p_2^+], \dots, [p_n^-; p_n^+])$ – вектор інтервальних значень цін на товари харчування, неспоживчі товари або послуги, невідомий вектор базових функцій;

$\vec{x} = (x_1, x_2, \dots, x_n)$ – невідомий вектор, що формує набір товарів, які може придбати споживач, в межах заданого доходу та заданого вектора цін на товари.

Задача (3.21), аналогічно, зводиться до задачі двосторонньої оптимізації такого вигляду:

$$\begin{cases} [\vec{P}^-; \vec{P}^+]^T \cdot \vec{x} \geq I^- \\ [\vec{P}^-; \vec{P}^+]^T \cdot \vec{x} \leq I^+ \end{cases} \quad (3.21)$$

Для розв'язку задачі (3.22) відомі статистичні дані за деякий період з N спостережень, які відображають дохід та ціни на споживчі товари, представлені у вигляді матриці P інтервальних значень цін і відповідних інтервальних значень доходу I :

$$P = \begin{pmatrix} [p_{11}^-; p_{11}^+] \mathbb{K} [p_{1n}^-; p_{1n}^+] \\ \mathbb{M} \\ [p_{i1}^-; p_{i1}^+] \mathbb{K} [p_{in}^-; p_{in}^+] \\ \mathbb{M} \\ [p_{N1}^-; p_{N1}^+] \mathbb{K} [p_{Nn}^-; p_{Nn}^+] \end{pmatrix}; \quad [\vec{I}] = \begin{pmatrix} [I_1^-; I_1^+] \\ \mathbb{M} \\ [I_i^-; I_i^+] \\ \mathbb{M} \\ [I_N^-; I_N^+] \end{pmatrix} \quad (3.22)$$

На основі даних (3.22) запишемо задачу (3.23) у вигляді системи лінійних алгебраїчних нерівностей

$$\left\{ \begin{array}{l} [p_{11}^-; p_{11}^+] \cdot x_{11} + \dots + [p_{1n}^-; p_{11}^+] \cdot x_{1n} \geq I_1^- \\ \vdots \\ [p_{i1}^-; p_{i1}^+] \cdot x_{i1} + \dots + [p_{in}^-; p_{in}^+] \cdot x_{in} \geq I_i^- \\ \vdots \\ [p_{N1}^-; p_{N1}^+] \cdot x_{N1} + \dots + [p_{Nn}^-; p_{Nn}^+] \cdot x_{Nn} \geq I_N^- \\ \vdots \\ [p_{11}^-; p_{11}^+] \cdot x_{11} + \dots + [p_{1n}^-; p_{11}^+] \cdot x_{1n} \leq I_1^+ \\ \vdots \\ [p_{i1}^-; p_{i1}^+] \cdot x_{i1} + \dots + [p_{in}^-; p_{in}^+] \cdot x_{in} \leq I_i^+ \\ \vdots \\ [p_{N1}^-; p_{N1}^+] \cdot x_{N1} + \dots + [p_{Nn}^-; p_{Nn}^+] \cdot x_{Nn} \leq I_N^+ \end{array} \right. \quad (3.23)$$

Розв'язок системи (3.23) у вигляді множини оцінок X , дозволяє побудувати коридор адекватних інтервальних моделей:

$$[\vec{I}] = [\vec{P}^-; \vec{P}^+]^T \cdot \vec{x} \in \left[\min_{\vec{x} \in X} (\vec{p}^T \cdot \vec{x}); \max_{\vec{x} \in X} (\vec{p}^T \cdot \vec{x}) \right], \quad (3.24)$$

КЕ3 передбачає додаткові виплати працівникам, які працюють на підприємстві довгий період. Цей КЕ необхідний для індексації життєвого рівня працівників, адже їх можна розглядати як виплати з метою заощаджень і одночасно стимулювання зниження плинності кадрів та конкурентну перевагу на ринку праці, як вигода для підприємства.

Резервний фонд як КЕ4 створюється з метою страхування підприємства від форс-мажорних обставин, які можуть бути спричинені зниженням платоспроможності суб'єкта господарювання внаслідок реорганізації, злиття, ліквідації чи скороченням кадрів. Його формування передбачає резервування частини прибутку з певною періодичністю за ухваленням керівництва.

Компенсаційний елемент «додаткові пільги» КЕ5 також гарантує фінансову безпеку працівників, однак його наявність на підприємстві закріплена законодавчими актами. Тому ми його долучили як складовий КЕ, але винесли окремо.

Група КЕ змінного складника створюється на підприємстві з метою підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї праці. Вона передбачає поділ на два складники КЕ:

КЕ6, метою якого є зростання фінансових показників підприємства та окремих його структурних підрозділів. Виплата такого роду компенсацій проводиться на основі таких критеріїв, як дохід, рентабельність, обсяг продаж тощо, а також необхідне одночасне використання групи коефіцієнтів, основою розрахунку яких є індивідуальні показники (посада, потенціал працівника, його активність та ін.).

КЕ7 можна використовувати як альтернативу КЕ6, оскільки останній розраховується як суб'єктивна оцінка. Його виплата здійснюється як премія за досягнення певних показників підприємства усім працівникам або окремій групі. Таким чином відбувається зміцнення корпоративного духу на підприємстві. Слід зауважити, що ефективність використання премій можна пояснити за допомогою теорії інструментальності, теорії очікувань та теорії справедливості. Преміальні виплати можуть мотивувати лише тоді, коли чітко визначені показники преміювання, встановлено умови їх виплат, розмір та періодичність. Винагороди забезпечують визнання досягнень і вкладу працівників. Необгрунтоване використання системи винагород може мати негативні наслідки і на фінансове становище самого підприємства [165, с.131].

Однак проведення таких виплат з боку підприємства вимагає розроблення системи штрафів і фінансових стягнень за неналежне виконання робочих завдань, яке ми можемо позначити як ШФС. Тому формула для формування оплати праці повинна мати такий вигляд:

$$ОП = \sum_{i=1}^k KE_{i\Box} - ШФС, k=1, \dots, 7. \quad (3.25)$$

Загалом в процесі формування оплати праці потрібно враховувати важливість кожного КЕ для окремо взятої посади, адже є працівники, діяльність яких безпосередньо не впливає на фінансові результати підприємства. Доцільно звернути свою увагу на умови нарахування кожного з КЕ для працівників, яких ми пропонуємо поділити на дві групи: функціональні та стратегічні працівники.

До того ж важливо враховувати цінність кожної з груп для подальшого розвитку підприємства. Такий поділ зумовлений тим, що на підприємствах відбувається два види процесів: виробничі і розвитку. А оскільки мінливість ринкового середовища вимагає змінювати напрями роботи, розширювати асортимент, використовувати нові технології, тобто бути мобільним, то є категорія працівників, попит на яких є завжди та працівники, яких потрібно замінювати або перевчати. Поділ на стратегічний та функціональний персонал дасть можливість підприємству відносно легко пристосовуватися до зовнішнього середовища змінюючи свою конфігурацію. Головна мета такого поділу – зміцнити позицію підприємства на ринку за рахунок людського капіталу і вирішити такі завдання як забезпечення сталого розвитку, раціонального використання всіх видів ресурсів, створення ефективного мотиваційного механізму.

Розподіл працівників повинен проводитися із врахуванням таких критеріїв, як кваліфікація, роль у виробленні і реалізації стратегії підприємства, пропозиції, зроблені за певний період часу, спрямовано на розвиток підприємства, розробка ноу-хау, стаж роботи тощо. Слід наголосити, що поділ персоналу на такі групи здійснюється не за посадами, а відносно кожної окремої особи. Тобто працівник може обіймати посаду бухгалтера і не належати до групи стратегічних працівників і, навпаки, обіймати посаду технолога може бути стратегічно важливою для подальшого розвитку підприємства. Також розподіл працівників на ці категорії дасть можливість використовувати ефективніше мотивацію для працівників і оцінювати їх об'єктивніше. Адже використання КЕ вимагає використання бальної оцінки. Тому ми пропонуємо проводити оцінку кожної посади .

Згідно із запропонованою оцінкою, ми бачимо, що оплата праці, наприклад, технолога складатиметься з КЕ, які гарантують ФБП, та КЕ, які є змінними, а в майбутньому гарантом отримання платні є резервний фонд. Зокрема, ми вважаємо, що система штрафів і фінансових санкцій є важливою для усіх категорій працівників. Важливість кожного працівника, а не посади,

буде матеріально закріплена враховуючи його ставлення до виконання своїх обов'язків (табл.3.3).

Таблиця 3.3

Оцінка компенсаційних елементів для окремих посад

Посада	Компенсаційні елементи							
	KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	ШФС
Директор	+	+	+	+	++	+	+	++
Головний інженер	+	+	+	+	++	+	+	++
Заступник директора	+	+	+	+	++	+	+	++
Головний бухгалтер	+	+	+	+	++	+	-	++
Маркетолог	+	+	+	+	++	+	+	++
Секретар	+	+	+	+	++	-	-	++
Технолог	+	+	+	+	++	+	+	++
Водій	+	+	+	+	++	-	-	++
Прибиральник	+	+	+	+	++	-	-	++

Джерело: власна розробка автора

Методика реалізації запропонованої моделі формування оплати праці на основі ФБП охоплює ряд послідовних етапів, поданих на рис.3.14

Розробка нової філософії управління підприємством передбачає докорінну зміну його місії, принципів функціонування на ринку і відповідно корпоративну культуру. Тобто, в цьому випадку зміна філософії повинна розглядатися як чинник впливу на соціально-психологічну атмосферу, що внесе зміни в поведінку працівників і створить позитивний імідж організації як серед персоналу, роботодавців на ринку праці, так і серед споживачів продукції.

Враховуючи те, що місія відображає роль підприємства на ринку, ми ставимо її на перше місце в нашій схемі. Другим елементом у структурі філософії управління є принципи функціонування на ринку, які ми розглядаємо як зв'язкову ланку між персоналом і ринковим середовищем. Адже ефективність взаємозв'язку між працівниками (в процесі виготовлення продукції) та

споживачами (споживання) визначає успіх підприємства. Отже, принципи функціонування є інструментами реалізації місії. У процесі взаємодії вони вимагають від підприємства певних дій, які вже забезпечують самі працівники. Поведінка кожного працівника визначається корпоративною культурою.

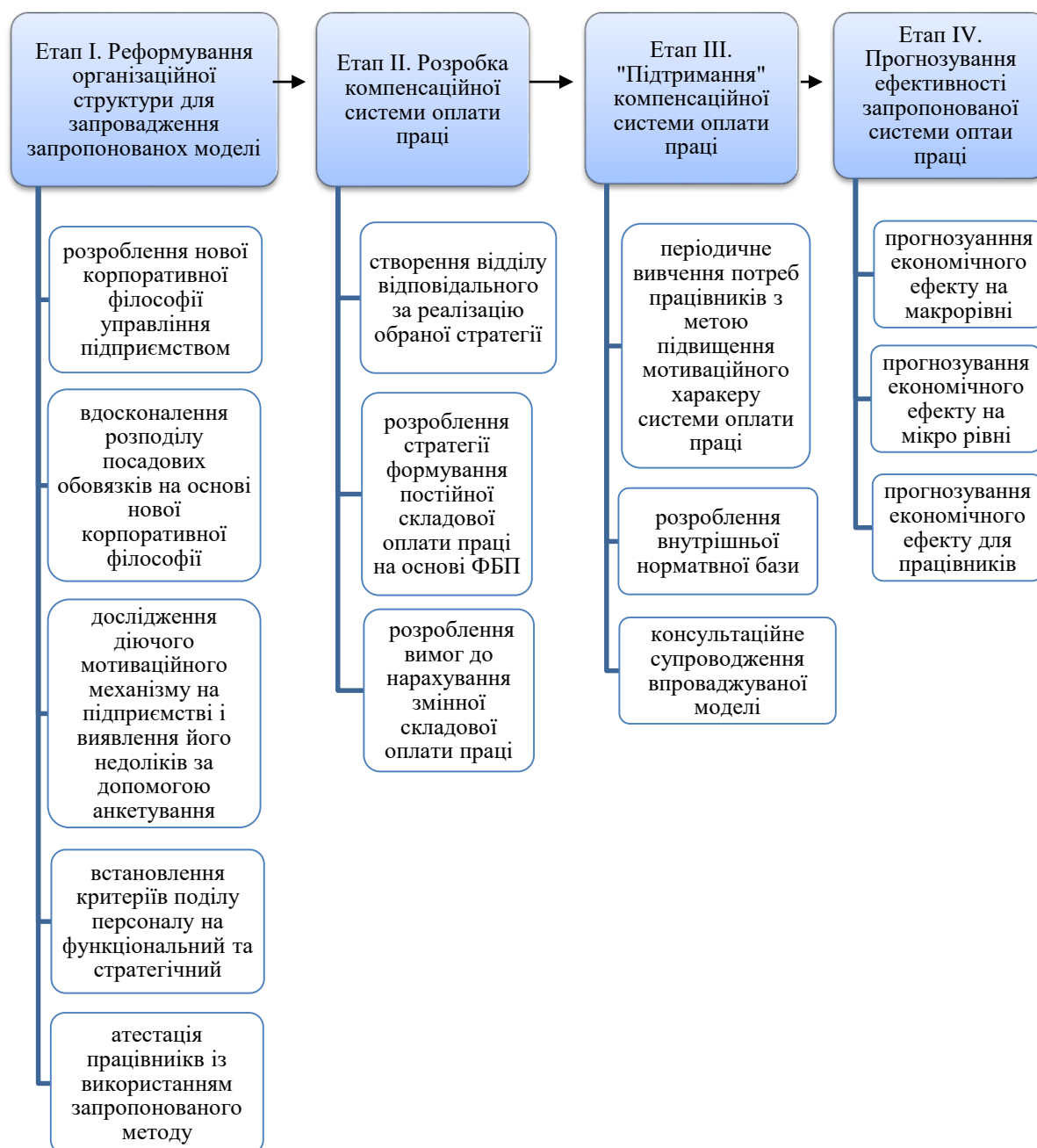


Рис.3.14. Етапи реалізації моделі вдосконалення оплати праці

Джерело: власна розробка автора

Оскільки корпоративна культура відображає матеріальні та нематеріальні аспекти життя та діяльності колективу, то ми вважаємо, що її вплив на

функціонування підприємства є досить вагомим. Це пов'язано з тим, що за її допомогою керівництво може раціонально використовувати людські ресурси з метою досягнення стратегічних цілей внаслідок згуртованості та постійності складу колективу. Тому модель, яку ми розробили потрібно впроваджувати лише за умови, коли корпоративна культура є добре сформована і дозволить їй (моделі) бути одним з елементів філософії управління підприємством за допомогою анкетування, результати якого наведено в другому розділі. Важливим моментом при цьому є залучення спеціалістів для складання самої анкети, а також чітке визначення мети та очікуваного результату опитування.

Щодо розподілу персоналу на категорію стратегічного та функціонального, то ми описали вище критерії поділу. Однак для підприємства важливо визначити оптимальну кількість працівників, які будуть належати до кожної з груп. На початковому етапі впровадження головною повинна бути якість, а не кількість. У процесі адаптації функціональної моделі кількість повинна бути оптимізованою і спиратись передусім на наявну структуру персоналу, а також цілі та фінансові можливості підприємства.

Важливо підкреслити, що наступним і невід'ємним кроком повинна стати оцінка (атестація) працівників. Критерії, якої ми також наводили вище, і використали на Тернопільському молокозаводі. За результатами ми дійшли висновку, що лише 18% працівників можна долучити до групи стратегічних.

Другим етапом реалізації моделі оплати праці на основі ФБП є вироблення компенсаційної системи оплати праці, що передбачає створення робочої групи, яка відповідатиме за розробку стратегії формування постійного складника оплати праці на основі ФБП та вимог до нарахування змінного складника ОП. На нашу думку, це повинен бути окремий структурний підрозділ, оскільки моніторинг функціонування розробленої моделі повинен мати безперервний характер. Важливим елементом створення відділу оплати праці є навчання штатного персоналу сучасним тенденціям мотивування працівників і базовим елементам компенсаційного механізму оплати праці.

В основі розроблення стратегії формування постійного складника оплати праці для підвищення ФБП знаходиться єдина шкала тарифних ставок та окладів. Розмір посадових окладів визначається із врахуванням таких чинників, як: рівень відповідальності на посаді; кваліфікаційна складність виконуваної роботи; якість роботи працівника.

Таким чином має місце використання такої системи ОП, яка базується на індивідуальній формі «надбавок».

Оцінка кожного з наведених чинників визначається із використанням спеціальної методики: поділ персоналу необхідно здійснити на 4 основних категорії, в рамках посадових обов'язків якої виконуються роботи різної складності та відповідальності. Це зумовлює додаткове ранжування складності виконуваних робіт і відповідно поділ робочих місць на кваліфікаційні групи. Рівень складності і відповідальності йде по висхідній шкалі, що спричиняє необхідність оцінення кожного робочого місця на підприємстві.

Запропонована система коефіцієнтів (балів) є визначальною під час оцінювання посадових обов'язків кожного працівника. Слід наголосити, що вплив кожного з чинників на працівників різних категорій є неоднаковою, що зумовлює необхідність розподілу сили їх впливу на незначний, низький, середній та високий. Таким чином, аналіз кожного робочого місця вимагає розробити класифікатор чинників та їх значення. Використання такої моделі поділу посад відповідатиме принципу прозорості нарахування оплати праці. (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Розподіл посад за категоріями та кваліфікаційними групами

Назва категорії	Назва кваліфікаційної групи	Середнє значення коефіцієнта складності роботи	Кваліфікаційний інтервал						
			1	2	3	4	5	6	7
			1	1,5	2	2,5	3	3,5	4
Робітники	Відрядники (1-6 розряд)	2	+	+	+	+	-	-	-
	Погодинники (1-6 розряд)	2	+	+	+	+	-	-	-

Продовження таблиці 3.4

	Допоміжний обслуговуючий персонал	2	+	+	+	-	-	-	-
Технічні працівники	Основних цехів	3	+	+	+	+	-	-	-
	Допоміжних цехів	3	+	+	+	+	-	-	-
Спеціалісти	Економісти	4	-	-	-	+	+	-	-
	Бухгалтери	4	-	-	-	+	+	-	-
	Диспетчери (логісти)	4	-	-	+	+	+	-	-
	Інженери	5	-	-	+	+	+	-	-
	Технологи	5	-	-	+	+	+	+	-
	Юристи	7	-	-	-	+	+	+	-
Адміністрація	Головний інженер	8	-	-	-	-	+	+	-
	Головний технолог	8	-	-	-	-	+	+	-
	Головний економіст	8	-	-	-	-	+	+	-
	Головний бухгалтер	8	-	-	-	-	+	+	-
	Головний інженер	8	-	-	-	-	+	+	-
	Заступники генерального директора	9	-	-	-	-	-	+	-
	Генеральний директор	10	-	-	-	-	-	-	+

Джерело: власна розробка автора

Після проведення рейтингування посад за категоріями та кваліфікаційними групами проводять підрахунок балів по кожному працівнику. Матрицю для визначення балів подаємо в таблиці 3.5. В процесі визначення суми балів ми бачимо, що на вищому рівні такі чинники як стаж роботи, рівень освіти, дотримання трудової дисципліни оцінюються дещо нижче від інших критеріїв. Це зумовлено тим, що такі якості, як креативність, ініціативність, відповідальність, якість виконуваних завдань, інноваційні пропозиції впливають на подальший розвиток підприємства. Так як працівник може мати вищу освіту, дотримуватись трудової дисципліни, але виконувати свої трудові обов'язки без жодних стратегічно важливих пропозицій для подальшого розвитку та підвищення ефективності діяльності підприємства. Наприклад, в

Японії поширена така система мотивації праці, яка передбачає систему раціоналізаторських пропозицій – працівники повинні вносити пропозиції по вдосконаленню на протязі року. За запроваджені ідеї працівники отримують грошові винагороди або подарунки, вартість яких є пропорційною величині винагороди отриманої підприємством. Оптимальне співвідношення психологічних прийомів та матеріальних стимулювань в системі мотивації дозволяє ефективно управляти персоналом [166,с.62]

Таблиця 3.5

Матриця підрахування балів

Чинник	Рівень		
	Достатній	Середній	Високий
Професійні якості			
Стаж роботи	10	15	20
Рівень кваліфікації	10	15	25
Рівень освіти	10	15	20
Складність виконуваної роботи	10	15	25
Продуктивність праці	10	15	25
Якість виконуваних завдань	10	15	25
Дотримання трудової дисципліни	10	15	20
Інноваційні пропозиції	10	15	30
Суміщення професій	15	20	30
Особисті якості			
Відповідальність	15	20	35
Креативність	15	20	35
Готовність до розвитку	15	20	35
Ініціативність	15	20	35

Джерело: власна розробка автора

Після проведення сумування балів визначається загальна сума балів для кожного із працівників, на основі якої відбувається розмір надбавки до окладу. Шкалу надбавок ми подаємо в таблиці 3.6.

Наступним етапом після визначення розміру коефіцієнта є визначення грошового значення кожного балу шляхом розподілу додаткового фонду

оплати праці на максимальну кількість балів набраних працівниками за певний період. Наприклад, в сумі за місяць набрано 2500 балів, а додактовий фонд оплати праці склав 50000 грн. Таким чином вартість одного балу складає 20 грн. і розмір надбавки працівника, який набрав 300 балів складає 6000 грн.

Таблиця 3.6

Шкала надбавок до окладу працівників

Чинник	Рейтинг					
	Недостатній	Задовільний	Достатній	Середній	Вище середнього	Високий
Сума балів	>140	140-185	186-210	211-250	251-299	300

Джерело: власна розробка автора

Розмір надбавок, який визначається вказаним способом залежить від самого працівника, його професійних та особистих якостей. Використання такого методу нарахування надбавок уможливить підвищити ефективність управління персоналом, посилення мотивації до роботи та професійного розвитку.

Наступним кроком впровадження системи оплати праці повинна стати «підтримка» запропонованої моделі, яка допоможе «закріпити» обраний напрям. У його межах потрібно періодично (за рішенням керівництва) вивчати потреби працівників за допомогою анкетування (Додаток Б). Проведення будь-яких заходів з метою закріплення та вдосконалення запропонованої моделі повинне бути закріплене внутрішніми нормативними документами на основі консультаційної допомоги науковців. Тому потрібно тісна співпраця працівників відділу оплати праці та зовнішніх спеціалістів, які не лише надаватимуть консультації, але й проводитимуть навчання.

Проведення будь-яких заходів суб'єктами господарювання здійснюється з метою отримання певного економічного ефекту, який проявляється в постановці стратегічних цілей. Загалом для всіх підприємств це їхній розвиток, його фінансова стабільність, висока конкурентоспроможність продукції, підвищення життєвого рівня працівників.

Однією з найгостріших проблем, які постають перед підприємством в умовах ринкової економіки – завоювати споживача, перемігши в конкурентній боротьбі.

В менеджменті конкурентоспроможність розглядають в двох аспектах:

1. Конкурентоспроможність товару - рівень його відповідності вимогам споживачів на певному ринку у визначений період часу.

2. Конкурентоспроможність підприємства – рівень його компетенції відносно інших підприємств-конкурентів (застосування технологій, використання ресурсів, знання і навички персоналу тощо).

В обох аспектах ключову роль відіграє кваліфікація персоналу, здатного виконувати поставлені завдання на високому рівні. На жаль, на сьогоднішній день професіональні працівники є великим дефіцитом і привабити їх не можна лише високою заробітною платою. Потрібно використовувати цілу компенсаційну стратегію, яка буде враховувати потреби працівника (якщо не всі, то більшість з них).

Внутрішня конкурентоспроможність підприємства передбачає порівняння оплати праці в середині організації. Адже виникає логічне і цілком слушне запитання – чому за виконання однакової роботи працівникам платять по-різному. Таке порівняння звичайно проводиться самими працівниками (теорія справедливості). Після цього менеджери разом з вищим керівництвом починають усувати недоліки, які були допущені при розробці компенсаційної стратегії.

Зовнішня конкурентоспроможність передбачає порівняння підприємства з іншими роботодавцями на ринку робочої сили. Така конкурентоспроможність, як правило, набуває вигляду: організація встановлює рівень і комбінацію форм оплати праці або такої ж як у конкурентів, або ж яка буде відрізнятися від тої, яка вже існує на ринку (наприклад, вищий оклад, надання соціального пакету і т.ін.), з метою приваблення компетентних працівників.

Оскільки висока заробітна плата приваблює не лише професіоналів, то підприємство, яке намагається підвищити конкурентоспроможність таким

шляхом, має повне право і, навіть, змушене підвищувати вимоги до працівників (або претендентів на вакантну посаду). Встановлюючи високу оплату праці організація має на меті не лише задоволення потреб працівника, але й передбачається, що дані кошти є «джерелом приватних інвестицій у людський капітал» [138,с.13], тобто працівники вкладатимуть зароблені гроші у власну освіту, тим самим підвищуючи свою кваліфікацію. Внаслідок такої компенсаційної політики має підвищитись якість продукції (наприклад, шляхом використання інноваційних методів), збільшитись продуктивність праці і, те заради чого існує підприємство - прибутковість.

Потрібно наголосити, що встановлення високої оплати праці означає збільшення статті витрат, результатом такого рішення є збільшення собівартості продукції, що виготовляється (або послуг, які надаються). Проте це не означає, що підприємство має працювати собі на збиток. Перш ніж приймати будь-яке рішення з даного питання, керівництво має вирішити, які максимальні ставки з оплати праці можна собі дозволити, зважаючи на фінансове становище підприємства і очікувані результати. Одночасно необхідно враховувати і позицію на ринку, яку воно прагне завоювати (тобто прийняте рішення повинне сприяти досягненню поставлених цілей і обраній стратегії)[50,с.314-315].

Вдосконалення формування оплати праці на підприємстві із використанням компенсаційних елементів передбачає отримання певного ефекту. Ефективність полягає в тому, що такі витрати на оплату праці для підприємства є інвестицією, тобто в майбутньому періоді отриманий прибуток перевищуватиме теперішні витрати.

Очікується, що економічний ефект спостерігатиметься і трьох рівнях:

- працівників (за рахунок збільшення споживання товарів і послуг, а також зміни якості товарів і послуг, що споживатимуться, збільшення витрати на охорону здоров'я, інвестиції у власний розвиток);

- підприємств (зменшення собівартості продукції, збільшення прибутку за рахунок збільшення обсягів продаж, запровадження інноваційних технологій);
- держави (збільшення надходжень до бюджету, розвиток галузей промисловості, покращення інвестиційного клімату, зменшення рівня безробіття, зниження рівня міграції, збільшення середнього класу населення, збільшення рівня народжуваності і зниження рівня смертності, за рахунок витрат на охорону здоров'я) (рис.3.15).



Рис. 3.15. Ефективність від запровадження оптимізаційної моделі

Джерело: власна розробка автора

Розрахунок економічної ефективності для самого підприємства потрібно проводити на основі порівняння зміни прибутку за попередній і поточний період. Точний розрахунок ефективності можна проводити через різ після запровадження запропонованої моделі. В процесі розрахунку економічної

ефективності потрібно також враховувати зміни таких показників, як собівартість продукції (за рахунок персоналу мають знизити витрати на оплату праці), відносне вивільнення певної кількості працівників, зменшення робочого часу. Потрібно звернути увагу, що зменшення фонду робочого часу передбачає опанування працівником ще додаткової професії чи виконання обов'язків на іншій посаді.

Вартість запропонованої системи можна розрахувати виходячи із загально річних витрат на оплату праці до і після запровадження запропонованої моделі у вигляді такої формули:

$$B = \text{ФОП}_2 - \text{ФОП}_1 \quad (3.26),$$

де B – вартість впровадженої моделі, ФОП_1 , ФОП_2 – обсяг фонду поати праці за попередній і поточний період відповідно.

Отже, запровадження моделі формування оплати праці на підприємстві уможливить підвищити ефективність управління персоналом, власну конкурентоспроможність.

Висновки до розділу 3

1. Визначено основні показники фінансової безпеки працівника, які ми поділили на дві групи – мікро- та макрорівні. Показники макрорівня доцільно розділити на прямі (середня заробітна плата, розмір мінімальної заробітної плати, розмір прожиткового мінімуму) та непрямі (розмір ВВП на душу населення, розшарування населення за рівнем доходів, реальні наявні доходи домогосподарств). До показників мікрорівня належить розмір оплати праці, заощадження, структура доходів і витрат.
2. Виявлено основні загрози фінансовій безпеці працівника, а саме податкове навантаження на доходи фізичних осіб, інфляція, безробіття, система пільг і допомог, бідність і недосконалий механізм формування соціальних стандартів.

3. Для дієвості системи забезпечення фінансової безпеки нами встановлено комплекс методів, який охоплює моніторинг значення показників і оцінення загроз; залучення експертів для оцінення ФБП; вивчення досвіду забезпечення ФБП на інших підприємствах, країнах на основі проведеного моніторингу, оцінки експертів та вивченого досвіду треба зпрогнозувати появу загроз та сили їх впливу на ФБП; враховуючи результати попередніх досліджень потрібно виробити чітку стратегію для забезпечення ФБП, яка буде базою для політики формування оплати праці.
4. Сформовано систему гарантування фінансової безпеки працівників, до структури якої ми долучили суб'єктів (держава та підприємство); об'єкта; організаційний механізм, що охоплює визначення мети, завдання та принципів; механізм забезпечення, який передбачає вибір методів, оцінення ризиків, вироблення програми гарантування фінансової безпеки працівника та аналіз ефективності дії такої системи.
5. Розроблено модель динаміки рівня життя працівників підприємств молокопереробної промисловості на основі чинників системи оплати праці, зокрема середньої заробітної плати в харчовій галузі, індексу реальної заробітної плати, річного приросту загального обсягу фонду оплати праці молокопереробних підприємств Тернопільської обл.
6. Результати моделювання індикатора життєвого рівня працівників молокопереробної підприємств Тернопільської області встановили неспроможність та невідповідність таких індикаторів рівня життя, як рівень доходів, заробітна плата та інших фінансових показників доходів населення адекватно відображати реальну відповідність системи оплати праці та фінансової безпеки працівників.
7. Розроблено модель формування оплати праці на основі компенсаційних елементів. Запропоновано сім компенсаційних елементів, які забезпечуватимуть виконання таких функцій оплати праці як мотивування та відтворення. Такі компенсаційні елементи, як витрати на придбання продуктів харчування, неспоживчих товарів і послуг, вислуга років, резервний

фонд, компенсаційний пакет додаткових пільг уможливають виконання функції відтворення.

8. Встановлено, що економічний ефект від запровадження моделі вдосконалення оплати праці спостерігатиметься трьох рівнях: працівників (за рахунок збільшення споживання товарів і послуг, а також зміни якості товарів і послуг, що споживатимуться, збільшення витрати на охорону здоров'я, інвестиції у власний розвиток); підприємств (зйження собівартості продукції, збільшення прибутку за рахунок збільшення обсягів продаж, запровадження інноваційних технологій); держави (збільшення надходжень до бюджету, розвиток галузей промисловості, покращення івестиційного клімату, зменшення рівня безробіття, зниження рівня міграції, збільшення середнього класу населення, збільшення рівня народжуваності і зниження рівня смертності, за рахунок витрат на охорону здоров'я)

Основні теоретичні положення, результати дослідження та пропозиції третього розділу висвітлено в таких публікаціях автора: [50;112;165;166].

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання, яке полягає в поглибленні теоретико-методичних засад й наданні науково-прикладних рекомендацій формування оплати праці працівників молокопереробної промисловості в контексті підвищення життєвого рівня. Результати дослідження дають підстави сформулювати такі висновки:

1. Взаємозв'язок між оплатою праці та рівнем життя працівників на основі функції споживання дозволяє констатувати, що основою підвищення життєвого рівня є задоволення потреб. Рівень життя характеризують доходи (для працівників - оплата праці), купівельна спроможність доходів, баланс доходів і витрат, а також показники витрат (загальна кількість спожитих матеріальних благ та послуг, споживчі витрати, заощадження). З цією метою доцільно використовувати показник «фінансова безпека особи», під яким необхідно розуміти стан забезпеченості фінансовими ресурсами, що дозволяє працівнику задовольнити життєво важливі потреби, а також почувати себе захищеним від таких загроз, як бідність та безробіття.

2. Розроблена модель динаміки рівня життя працівників підприємств молокопереробної промисловості на основі факторів системи оплати праці, уможлиблює обґрунтування управлінських рішень щодо формування такої системи з урахуванням фінансової безпеки працівників. Використання моделі показало, що фінансові показники ефективності системи оплати праці на підприємствах не відображають її реальний вплив на рівень життя працівників, а саме: позитивні тенденції збільшення середньої заробітної плати та приріст фонду оплати праці не забезпечують в повній мірі приріст індикатора рівня життя, що відображає обсяг споживання основних харчових продуктів. Це пояснюється тим, що рівень індексу реальної заробітної плати та річний приріст фонду оплати праці на досліджуваних підприємствах недостатній для повноцінного задоволення потреб працівників. Такий стан речей зумовлений

рядом причин: високий рівень інфляції, замороження зарплат протягом 2014-2015 років та постійне зростання цін на споживчі товари.

3. Здійснений кореляційно-регресійний аналіз динаміки споживання основних продуктів харчування на основі показника, який відображає відсоткове співвідношення фактичного споживання до раціональної норми, що визначається за розрахунками МОЗ України. На основі створених регресійних моделей динаміки споживання продуктів харчування отримано результати: з десяти досліджених груп товарів у зв'язку з зниженням купівельної спроможності доходів спостерігається повільне зменшення споживання м'яса, молока і молочних продуктів (до половини норми), хліба і хлібних продуктів (в межах раціональної норми) та суттєве зниження споживання цукру.

4. Моніторинг актуального стану політики оплати та мотивації праці займає важливе місце у діяльності підприємства, орієнтованого на дотримання відповідного рівня соціальних зобов'язань щодо добробуту працівників. За результатами моніторингу дієвості мотиваційних заходів, задоволеності працівниками умовами праці та відповідності оплати праці затраченим зусиллям, здійсненого за допомогою репрезентативного соціологічного дослідження, з'ясовано наявність внутрішніх резервів для оптимізації кадрової політики. Узгодження особистісних досягнень працівників із відповідним фінансовим стимулюванням, налагодження прозорості і зрозумілої політики формування заробітної плати, застосування дієвих кар'єрних програм і стратегій, навчальних програм для підвищення професійних компетентностей є базисом для вдосконалення формування оплати праці та забезпечення фінансової безпеки.

5. Дослідження на основі інтервального аналізу дало змогу виявити вплив окремих факторів на систему оплати праці в підприємствах молокопереробної галузі. Приріст фонду оплати праці дозволяє врахувати в системі формування оплати праці збільшення заробітної плати та інших виплат працівникам для компенсування інфляції. Використання моделі сприяє розвитку та вдосконаленню системи оплати праці на підприємстві з метою

забезпечення матеріального стимулювання працівників та підвищення їх життєвого рівня.

6. Сформована система забезпечення фінансової безпеки працівників, включає такі елементи: суб'єкти (держава та підприємство); об'єкт; організаційний механізм (визначення мети, завдань та принципів); механізм забезпечення (вибір методів, оцінку ризиків, розробку програми забезпечення фінансової безпеки працівника та аналіз ефективності дії такої системи) та фактори впливу на рівні держави (податкове навантаження на доходи фізичних осіб, механізм формування соціальних стандартів, безробіття, бідність, система пільг та допомог, інфляція) та на рівні підприємства (недосконала політика формування оплати праці, недосконалий механізм укладання трудових договорів, фінансові результати діяльності підприємства).

7. Запропонована оптимізаційна модель формування оплати праці на основі системи забезпечення фінансової безпеки спрямована на побудову принципово нового механізму формування оплати праці, що ґрунтується на компенсаційній системі, яка відповідає вимозі ефективності для підприємства та підвищення рівня життя для працівника. Модель передбачає розробку системи компенсаційних елементів для забезпечення виконання функції оплати праці – відтворення. Система компенсаційних елементів передбачає поділ на групи постійних та змінних складових. Постійна складова компенсаційних елементів покликана забезпечити фінансову безпеку працівників. Для формування компенсаційних елементів даної групи використано комплексні моделі споживання на основі неокласичної теорії споживання та інтервального підходу. Змінна складова оптимізаційної моделі системи оплати праці створюється на підприємстві з метою підвищення зацікавленості працівників в результатах своєї праці. Сформована гнучка система нарахування компенсаційних елементів для працівників з урахуванням поділу персоналу на стратегічний та функціональний ґрунтується на вирішенні таких завдань, як забезпечення сталого розвитку, раціональне використання всіх видів ресурсів, створення ефективного мотиваційного механізму.

8. Розмір посадових окладів слід визначати з урахуванням таких факторів: рівень відповідальності на посаді; кваліфікаційна складність виконуваної роботи; якість роботи працівника. При цьому доцільним є використання системи формування оплати праці, яка базується на індивідуальній формі надбавок. Оцінка кожного з наведених факторів здійснюється із використанням спеціальної методики, а саме: поділу персоналу на 4 основних категорії, в рамках посадових обов'язків якої виконуються роботи різного роду складності та відповідальності. Це зумовлює додаткове ранжування складності виконуваних робіт і відповідно поділ робочих місць на кваліфікаційні групи. Рівень складності та відповідальності визначається за висхідною шкалою, що передбачає необхідність оцінки кожного робочого місця на підприємстві. Представлена система коефіцієнтів (балів) є визначальною під час оцінювання посадових обов'язків кожного працівника. Вплив кожного з факторів на працівників різних категорій є різним, що зумовлює необхідність розподілу сили їх впливу на незначний, низький, середній та високий.

Результати наукового дослідження використано у діяльності окремих підприємств та установ, зокрема, у ТОВ «Бучацький сирзавод»; ПП «Теребовлянський молокозавод»; ПрАТ «Тернопільський молокозавод»; Управлінням стратегічного розвитку міста Тернопільської міської ради; Департаменту економічного розвитку і торгівлі Тернопільської обласної державної адміністрації; в навчальному процесі Тернопільського національного економічного університету.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акмаев А.И., Додонов О.В., Клияненко Б.Т. Совершенствование механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсозбережения. Монография . Луганск-Алчевск: ДонГТУ, 2008.с.75.
2. Армстронг М. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. 512с.
3. Бабаев Б.Д., Карякин А.М. Оплата труда на предприятии: вопросы теории и практики. Иваново, 2001. 266с.
4. Бактимирова З.З. Безопасность в концепции развития человека. *Общественные науки и современность*, 2002. №6. С.135-142
5. Балан О.Д. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. *Агросвіт*. №10. 2018 . С.22-26.
6. Баланда А. Безпека як соціальний феномен: дискурс людського розвитку. *Україна: аспекти праці*. 2007. №1. С.25-27.
7. Баланси та споживання основних продуктів харчування населенням України: Статистичний збірник / Державна служба статистики / За редакцією Прокопенко О.М. К.: 2020 60с.
8. Балковська В.В. Перспективи розвитку підприємств молокопереробної галузі промисловості України в умовах євроінтеграції. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Випуск14. 2016. С.272-277
9. Барановський О.І. Фінансова безпека: монографія. К.: Фенікс, 1999. 338 с.
10. Бизнес и безопасность. Толковый терминологический словарь. М.:Бек, 1995. 336с.
11. Бикова А.Л., Карвасарний В.А. Сучасні системи винагороди працівників: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Молодий вчений*. 2016. №10(37). С.331-335.

12. Білова Н.Чернишова Н. Форми та ситеми оплати праці [Електронний ресурс] Податки та бухгалтерський облік, червень. 2016. № 50 спецвипуск. URL : <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/> (дата звернення: 15.11.2019).

13. Білорус О.Г., Лук'яненко Д.Г. та ін. Глобалізація і безпека розвитку: монографія. К.:КНЕУ, 2001. 733с.

14. Бінерт О.В. Аналіз організаційно-економічних умов функціонування виробників молока у Львівській обл. *Економіка і суспільство*. Випуск 14. 2018. С.259-267.

15. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе: Пер. с англ. М.: Акад. нар. хоз-а: “Дело”, 1994. 687 с.

16. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В.Т.Бусел. К.: Ірпінь: ВТФ ”Перун”, 2003. 1440с.

17. Богиня Д.П., Домова Л.І., Куліков Г.Т., Шамота В.М., Лисогор С.Т. Соціально-економчний механізм регулювання ринку праці і заробітної плати. Київ: ІЕ НАН України. 2001. 300с.

18. Богущкий О. Аналіз соціально-економічної категорії рівня життя населення України. *Україна: аспекти праці*. 1998. №2. с. 43-47.

19. Богущкий О.А., Бортник Т.І. Про рівень життя і оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. *Економіка АПК*. 2000. № 10. С.81-85

20. Бодюк А., В.Дубель, С.Дусяк Новації в оподаткуванні доходів фізичних осіб. *Україна: аспекти праці*. 2008. №3. С.19-21.

21. Боднарук О.В. Організація оплати праці в Україні в ринкових умовах : автореф. дис. ... канд.. екон. Наук: 08.00.07. Донецьк, 2010. 20с.

22. Бойчик І. Економіка підприємства: підручник. К.: Кондор. Видавництво, 2016. 378 с.

23. Болехівський О.Д., Лаврук І.Г., Мельник О.І. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. *Ефективна економіка*. №1.2019.

URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6827> (дата звернення 27.04.2020).

24. Болотіна Н.Б. , Чанишева Г.В. Трудове право України: підруч. 4-те вид. К.:Вікар. 2006. С.726

25. Брич В., Федірко М., Янік І. Організаційно-економічні передумови реінжинірингу бізнес-процесів на ринку комунальної теплоенергетики України. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2016. №. 2. С. 7-19.

26. Брич В., Федірко М. Регулювання діяльності підприємств природних монополій в умовах співпраці України з Європейським енергетичним співтовариством. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2013. №. 3. С. 26-35.

27. Брич В., Шпак Я. Підвищення достовірності оцінки потенційної спроможності підприємства розраховуватися за інвестиційними зобов'язаннями. *Світ фінансів*. 2016. №. 1. С. 37-46.

28. Брич В. Я., Артемчук Т.О. Проблеми та напрямки трансформації підприємств енергетики: монографія. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 168 с.

29. Брич В. Я., Артемчук Т. О. Проблеми трансформації підприємств природних монополій енергетичної галузі та напрями їх вирішення. *Бізнес Інформ*. 2016. №. 4. С.156-161.

30. Брич В. Я., Федірко М., Франчук Л., Микитюк В. Розбудова ринку енергосервісних послуг: світовий досвід та українські реалії. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2017. №3. С.7-20.

31. Брич В. Я., Галиш Н., Тибінь А. Організаційні підходи до стратегічного управління підприємством з виробництва деревних пелет в умовах циркулярної економіки,. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Серія економічна. Серія юридична. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2018. Вип. 20. С.17-23.

32. Брич В.Я., Федірко М.М., Артемчук Т.О. Трансформація організаційної структури енергокомпанії . *Економічний аналіз*. 2017. Т. 27. №. 3. С. 166-172.
33. Брич В. Я., Л. В. Ліштаба, П. П. Микитюк. Компетентність менеджерів в системі охорони здоров'я: монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 192 с.
34. Брич В. Я., Борисяк О. В. Інноваційні технології формування персоналу підприємств в умовах оптимізаційного розвитку. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія "Економіка"*. 2017. Вип. 2 (50). С. 172-179.
35. Брич В. Я., Нагара М.Б. Методологічні засади розвитку коучингу в Україні. *Україна : аспекти праці*. 2009. № 6. С. 18-23.
36. Брич В. Я., Саєнко М. Г. Трудовий потенціал АПК. Тернопіль : Підручники і посібники, 2001. 288 с.
37. Брич В. Я., Шушпанов П. Г. Соціально-економічна структура населення Тернопільської області як чинник зовнішньої трудової міграції. *Україна : аспекти праці*. 2009. № 1. С. 33-37.
38. Брич В. Я., Корман М. М. Психологія управління : навч. посібн. К. : Кондор-Видавництво, 2013. 384 с.
39. Брич В. Я., Борисяк О. В. Вплив депресивних ринків праці на управління персоналом підприємств. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. 2016. № 21 (10). С. 60-65.
40. Брич В., Федірко М., Брич Б. Теоретичні основи побудови стратегії енергосервісу. *Соціально-економічний розвиток регіонів у контексті міжнародної інтеграції*. 2017. № 27 (16). С. 49 - 54.
41. Брич В. Я., Колодницька О. З. Людські ресурси як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Інноваційна економіка*. № 4. 2015. С.72-76.

42. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення: методологія, практика, шляхи вирішення : монографія. Тернопіль : Економічна думка, 2003. 375 с.

43. Брич, М. Федірко, О. Борисяк. Підходи до впровадження технологій управління персоналом на підприємствах теплоенергетики. *Вісник ТНЕУ*. Вип..4(90). 2018. С.99-109

44. Брич, В. Я., Ткач, У. В. Інноваційні підходи в управлінні персоналом підприємств [Текст]. *Бізнес Інформ*. 2018. № 10. С. 404-409.

45. Брич В. Я., Смачило І. І. Соціальна відповідальність вітчизняних підприємств . *Технологический аудит и резервы производства*. 2014. Т. 5. №. 2. С. 36-39.

46. Брич В. Я., Шевченко І. Б. Регіональний ринок праці. Тернопіль: Підручники і посібники. 2003.

47. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та її вплив на життєвий рівень населення (теорія, методологія, тенденції розвитку) : дис. – ступеня докт. екон. наук: 08.09. 01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика»/ВЯ Брич.–Львів, 2004. 36 с.

48. Брич.В.Я. Дяків О.П., Надвиничний С.А., Осроверхов В.М. та ін. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль : ТДЕУ, 2006. 373 с.

49. Брич В. Я., Оливко О. А. Роль міграції робочої сили у формуванні світового ринку праці. *Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект*. 2010(42):737-739.

50. Брич В.Я., Папуша (Калінічук) Н.С. Управління конкурентоспроможністю підприємства на засадах компенсаційної стратегії. Теорія і практика сучасного менеджменту: проблеми та шляхи вирішення. «Теорія і практика сучасного менеджменту: проблеми та шляхи вирішення» : Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції

(м.Тернопіль, 8-9 жовтня 2009 року). Тернопіль: ТНЕУ, «Економічна думка», 2009. С.314-315.

51. Брю С.Л., Макконел К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика: пер. с англ.: реферат-дайджест учеб. по рыночной экономике. М.: Менеджер, 1993. 160с.

52. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці: монографія. Миколаїв: УДУ, 2012. 220с.

53. Буяшенко В.В., Кобзиста О.О., Ткаченко Я.С. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні»). Вісник АПСВТ. 2016. №1-2. С.9-24. URL: <https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Buyash%20at%20al-9-24.pdf> (дата звернення: 14.12.2019).

54. Василенко С.В. Ефективність та конкурентоспроможність аграрного виробництва. *Вісник ЖНАЕУ*. №1(59). Т.2. 2017. С.94-101

55. Васюренко Л.В. Еволюція теоретичних засад щодо поняття організації оплати праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Випуск 22.2018. С.146-149

56. Васюренко Л.В. Проблеми та шляхи удосконалення організації оплати праці як ланки системи організації обліку. *Молодий вчений*. 2017. №10. С.824-827

57. Васюренко Л.В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. Випуск 25. 2018. С.31-34.

58. Вегера В.М. Оплата праці: поняття, особливості. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 73. С.419-424

59. Ведерніков М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики): монографія. Хмельницький: НВП «Евріка» ТОВ, 2001. 288с.

60. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2007. С.133
61. Визначення шляхів збільшення частки оплати праці у собівартості продукції у воалвоому внутрішньому продукті. Звіт про НДР. Луганськ: ДУ НДІ СТВ. 2009. 35с.
62. Вігуржинська С.Ю. Економка підприємства . Одеса: ОДАХ, 2008. 76с.
63. Вірт М.Я. Особливості функціонування ринку молока та молочної продукції. *Науковий вісник*. Вип.15.4. 2005 . С.357-362
64. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (анали, проблемы, решения). М: Изд-во «Экзамен». 2003. С.224
65. Волгин Н. А., Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика. М.: Изд.-торг. корпорация «Дашков и К'», 2004. 506с.
66. Волкова Н.В., Соломка Я.А. Русакевич М.С. Пролемі та напрямки вдосконалення оплати праці. *Економічний простір*. 2014. №83. С.168-177
67. Волошина З. Молочники: труднощі як поштовх для розвитку. Електронний ресурс. URL: <http://www.agro-business.com.ua/component/content/article/963.html?ed=58> (дата звернення: 15.01.2020).
68. Воляк Л.Р. Аналіз виробництва молока та молочних продуктів в Україні. *Економіка і суспільство*. Випуск 18. 2018. С.1393-1394
69. Гаваза Є.В. Світовий ринок молока і молокопродуктів: тенденції та перспективи для України. *Економіка АПК*. №7. 2015. С.106-113.
70. Гаркавенко Н., Новосільська Т. Доходи та добробут населення на передодні асоціації з Євросоюзом . *Україна: аспекти праці*. 2014. № 8. С. 23-31.
71. Гашо И.А. Исследование стимулирующей функции заработной платы в организациях потребительской организации. *Науковий вісник*

Полтавського університету економіки та торгівлі. Сер.: Економічні науки. 2013. №1. С.124-128.

72. Гегель Г.В. Философия права. Сочинения: В 14 т. М.; Л.: Поитиздат, 1934. Т.7 219с.

73. Гейць В.М. Секторальні моделі прогнозування економка України. К.:Фенікс. 1999. 304с.

74. Глухова С.В., Зотова А.А. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*. 2016. №12.1 (40). С.698-701.

75. Головне управління статистики в Тернопільській області. URL: <http://www.te.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.05.2020)

76. Гончаров Н.В., Радомский С.И., Радомская М.С. и др Психологические основы материального стимулирования труда. Донецк: СПД Куприянов В.С. 2006. 240с.

77. Гончаров В.Н., Радомский С.И., Радомская М.С. Организация оплаты труда на предприятиях и в организациях в период перехода к рыночной экономике. Луганск: ВУГУ, 1998. 168 с.

78. Грейсон Дж. Та О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: пер. с англ. М.:Економика, 1991. 319с

79. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: Підручник. К.: Т-во „Знання”, КОО, 2007.

80. Гурска І.С. Формування та розвиток регіонального ринку молока та молочної продукції. *Вісник НТУ «ХПІ»*. №66 (1108). 2014. С.66-71

81. Гурська І.С. Перспективи розвитку молочної галузі в Тернопільській області. *Агросвіт* №10.2016. С.3-7

82. Державна служба статистики в Тернопільській обл. URL: <http://www.te.ukrstat.gov.ua/files/P/P9.htm>

83. Джеджула В.В., Єпфанова І.Ю., Гладка Д.О. Ринок молочної галузі: стан та тенденції розвитку. *Економіка і суспільство*. Випуск 18. 2018. С.382-388

84. Дивак М. П., Порплиця Н.П., Дивак Т.М. Ідентифікація дискретних моделей систем з розподіленими параметрами на основі аналізу інтервальних даних : монографія. Тернопіль: Економічна думка ТНЕУ, 2018. 220 с.
85. Дитко Л. П. Компенсаційна модель оплати праці: питання теорії і практики. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. Економічні науки. - 2013. Вип. 8. С. 286-289
86. Діброва А.Д. Розвиток системи державної підтримки виробників молока в Україні / А.Д. Діброва, О.С.Чан-Хі URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/Agroin/2011_4-6/DIBROVA.pdf (дата звернення: 28.10.2019).
87. Дороніна О.А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія. Донецьк: ДонНУ. 2013. 395с.
88. Дробишева О.О., Домаш Д.В. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. *Економічний вісник ЗДІА*. 2014. Вип. 3. С.48-55.
89. Дроздова В.А., Векшина А.П. Розвиток молокопереробної галузі: сьогодення та перспективи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Випуск 22. Ч.1. 2018. С.101-105.
90. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. (дата звернення 20.05.2020).
91. Доронина О.А. Совершенствование системы оценки и оплаты труда на промышленном предприятии/ Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения и социальная политика в современных экономических условиях. Донецк: НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти, 2003. Т. 4, ч. 2. С. 480
92. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. URL:

<https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf> (дата звернення: 15.10.2018).

93. Економічні і соціально-трудова аспекти управління персоналом: теорія і практика : колективна монографія. Заг. ред. Драган О.І. К.: кафедра. 2017. 272с.

94. Економіка підприємства: навч. посібник / за ред. О.П.Крайник – Львів: Нац. Ун-т «Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр «Інтелект +» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект-Захід», 2003. 208с.

95. Енциклопедія: бізнесмена, економіста, менеджера / За ред. Р. Дяківа. – К : Міжнародна економічна фундація, 2000. 654 с.

96. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч.-метод. посібник/ За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373

97. Єсинова Н.И. Экономика труда и социально-трудова отношения: учеб.пособие. К.:Кондор, 2003.464с.

98. Жид Ш. История экономических учений. Издательство: Экономика. 1995. 532с.

99. Жулина Е.Г., Иванова Н.А. Европейские системы труда - Изд-тво: Журнал "Управление персоналом". 2007. 216с.

100. Задачі математичного моделювання статичних систем з інтервальними даними: монографія / за ред. М. П. Дивака. – Тернопіль: Економічна думка, 2011. 216 с.

101. Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” (із змінами та доповненнями). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2017-14&test=4/UMfPEGznhhIfa.Zi.o7a1yHdln6sFggkRbI1c> (дата звернення: 24.06.2019)

102. Закон України «Про мінімальний споживчий бюджет». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1284-12#Text> (дата звернення: 5.03.2020).

103. Закон України «Про оплату праці». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 5.03.2020).
104. Замроз М.В. Оцінка конкурентоспроможності молокопереробних підприємств. *Вісник ОНУ імені І.І.Мечникова*. Вип.1/1. Т.18.2013. С.130-133.
105. Звіт про стан продовольчої безпеки України у 2009 році. URL: http://me.kmu.gov.ua/file/link/.../Zvit_2009.doc (дата звернення: 15.04.2020).
106. Іващук О.Т., Кулаїчев О.П. Методи економетричного аналізу даних у системі STADIA: Навчальний посібник. Тернопіль: ТАНГ, 2001.151с.
107. Індеси споживчих цін за 2019 рік: стат. зб. / Державна служба статистики України. Київ, 2020. 181с.
108. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб.пособ. К.:МАУП, 2003. 312с.
109. Калина А.В. Развитие социально-экономической категории «заробітна плата» та передумови для формування її гідного рівня. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика* . 2017. № 1. С. 212-223
110. Калінічук Н.С. Молокопереробна промисловість України: проблеми та перспективи розвитку. Стратегічні пріоритети трансформації економіки в умовах цифровізації: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м.Запоріжжя, 29-30 жовтня 2019 року). м.Запоріжжя:Національний університет «Запорізька політехніка», 2019. С.122-123
111. Калінічук Н.С. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці на прикладі молокопереробних підприємств Тернопільської області. «Сучасні проблеми менеджменту»: Матеріали XV міжнародної науково-практичної конференції (м.Київ, 25 жовтня 2019 року). м.Київ: Національний авіаційний університет, 2019. С.46-48

112. Калінічук Н.С. Фінансова безпека особи як складова вдосконалення формування оплати праці на підприємстві. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2019. Вип. 4 (94). С. 79–90
113. Качан Є.П., Шушпанов Є.П. Управління трудовими ресурсами К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. 358с.
114. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. М., 1978. 275с.
115. Кичко І. Місце особистих потреб у структурі категорії «соціальна сфера». *Формування ринкових відносин*. 2008. №1. С.146-148.
116. Кларк Дж.Б. Распределение богатства . М.:Экономика. 1992. 448с.
117. Климчук А.О. Левицька І.В. Аналіз заробітної плати у підвищенні мотивації та стимулюванні персоналу підприємства. *Економіка. Фінанси. Менеджмент : актуальні питання науки і практики*. 2018. Випуск 4. С. 46–57.
118. Климчук А.О., Михайлов А.В. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С. 218 -234.
119. Клияненко Б.Т., Додонов О.В., Акмаев А.И. Совершенствование механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсозбережения: монографія. Луганск: Луганс-Алчевск, 2008.175с.
120. Кодекс законів про працю. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 25.02.2020).
121. Колот А. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати ф шляхи його вдосконалення: автореф....докт.. екон. наук: 08.06.01. Київ, 1998. 39с.
122. Колот А.М. Мотивація персоналу. Підручник. К.: КНЕУ, 2002. 337 с.

123. Колот А.М., Мехович С.А., Перерва П.Г., Погорелов И.М., Погорелов М.И. Экономика и организация труда. Х.:Фактор. 2007. С.640.
124. Колот А.М. Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання: монографія. К.:КНЕУ, 2008.-230 с.
125. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 5.03.2020).
126. Конвенції МОП 95. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1014.2555.0> (дата звернення: 5.03.2020).
127. Кондратюк О. Умови адаптаційного розвитку підприємств молочної промисловості. *Вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Випуск 20. Частина 2. С.56-61.
128. Корчагин Юрий. Измерение национального НС URL; <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=1&page=119>
129. Костишина Т.А., Огуй Н.І., Степанова Л.В., Єрещенко О.І., Прогресивні форми організації оплати праці – основа ефективного управління підприємством: монографія. Полтава : РВВ ПУСКУ, 2005. 241 с.
130. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці як складова стратегічного розвитку споживчої кооперації України в умовах глобалізації та євроінтеграції. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. Серія : Економічні науки. 2010. № 5(1). С. 94-100.
131. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч.посібник. К.:Кондор, 2006р. 308с.
132. Куриляк В. Є., Мазур В.С. Заробітна плата на промислових підприємствах : методичні та організаційні аспекти: монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2011. 304 с.
133. Лагутін В.Д. Реформа оплати праці стимулюючого типу в Україні: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції:

Монографія. Луцьк: Ред.-вид.відділ «Вежа» Волинського держ. Ун-ту ім.Л.Українки, 2000. 241с.

134. Лагутін В.Д. Політика заробітної плати у стратегії економічної стабілізації. Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Л.Українки, 2000. 108 с.

135. Лагутін В. Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці. *Україна: аспекти праці*. №3. 2010. С.16-20.

136. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. *Право України*. 2005. №7. С.81-84

137. Лаптев В. І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Економіка*. 2015. Вип. 1. С. 140-143.

138. Лебедева С. Регулирование заработной платы и обеспечение устойчивого экономического развития: методологические и методические подходы. *Україна: аспекти праці*. №8, 2008. С.12-22

139. Левашов В. Социальная политика доходов и заработной платы . М.: Центр экономики и маркетинга. 2000. 360 с.

140. Ліпич Л.Г., Івашко О.А., Мостинець С.В. Формування системи доходами та витратами домогосподарств: монографія. Луцьк: Вежа-Друк. 2015. 204с.

141. Луговий В.А. Оплата труда: бухгалтерский учет и расчеты. М.: Бухгалтерский учет, 1997. 384 с.

142. Лукашевич В.М., Хомич С.А. Винагорода як суттєвий чинник змісту концепції управління персоналом. *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*. №4(61). 2017. С.54-66

143. Лук'яненко І.Г., Могиляс Г.Є. Емпірична оцінка функції приватного споживання для України. *Наукові записки. Том 21.Економічні оцінки*. 2003. С.3-10.

144. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. Посібник. Львів: Новий світ, 2004. 248с.

145. Любомудрова Н.П. Оцінка ефективності застосування різних систем комісійної форми оплати праці. Вісник національного університету «Львівська політехніка». *Проблеми економіки та управління*. 2000. №391. С.224-227
146. Мандибура В.О., Тимофеев В.О. Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати. К. : Парламент вид-во, 1997. 422 с.
147. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т.16, М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. 840с.
148. Марченко І.О. Сировинна база формування світового та вітчизняного ринку безлактозної молочної продукції.[Електронний ресурс]. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент*. 2015. Вип. 13. С. 50-53. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2015_13_13. (дата звернення:17.03.2020).
149. Марченко І.О. Формування та розвиток економічної конкуренції на ринку безлактозної молочної продукції. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. Випуск 15. Частина 2. 2015. С.29-32
150. Маршалл А. Принципы экономической науки: В 3 т. Т.1. / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1993. 415с.
151. Мельничук О.М., Самоєнкова О.В. Аналіз динаміки та структури споживання продуктів харчування населенням України. *Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень: Збірник наукових студентських праць*. Випуск 2. 2016. С.28-33
152. Михайлова Ю.Г. Аналіз динаміки середньої заробітної плати в Україні. *Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень: збірник наукових студентських праць*. Випуск 3. Частина I. 2017. С.1-8
153. Милль Д.С. Основы политической экономии : пер. с англ. М.: Прогресс, 1980. – Т.1. – 894с.; Т.2. – 479с.; Т.3. – 446с.

154. Молочний топ: Україна може увійти до десятки світових лідерів з виробництва молока. URL: <https://agroday.com.ua/2019/07/11/molochnyj-top-ukrayina-mozhe-uvijty-do-desyatky-svitovyh-lideriv-z-vyrobnytstva-moloka/>.(дата звернення: 24.03.2020).
155. Мороз А., Пересада А. Заработная плата в условиях полного хозрасчета. К.: Изд-во при Киевском ун-те, 1990. 96 с.
156. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія : У 3 т. Т. 1. А (абандон) - К (концентрація виробництва) / ред.: Б. Д. Гаврилишин, С. В. Мочерний. - К. : Акад.; Т.: Акад. нар. госп-ва, 2000. 864 с.
157. Морозова И.Н. HR – менеджмент : справочник менеджера по персоналу. Ростов н/Д : Фенікс, 2006. 256 с.
158. Назарова Г.В., Степанова Е.Р. Мотивування трудової діяльності та галузеві аспекти: монографія. Х.:ХНЕУ ім.С.Кузнеця. 2015.176с.
159. Новікова О.Ф. Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи вирішення . Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. 460с.
160. Осійчук М. С. Людський капітал: критерії оцінки й індикатори економіки знань. Фінанси України. №7. 2008. С. 28-33.
161. Папуша (Калінічук) Н.С. Заробітна плата як чинник забезпечення фінансової безпеки особи. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2008. Вип. 13. С 84-88.
162. Папуша (Калінічук) Н.С. Теоретичні аспекти управління оплатою праці на підприємстві. *Економічний аналіз*. 2010 . Вип. 7. С. 313-317.
163. Папуша (Калінічук) Н.С. Фінансова безпека особи: генезис. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. Економічні науки. 2011. Вип. 19 . С. 230-235 .
164. Папуша (Калінічук) Н.С. Оплата праці як індикатор життєвого рівня. *Економічний аналіз*. *Збірник наукових праць*. 2012. Вип. 10. Ч.2. С. 55–59

165. Папуша (Калінічук) Н.С. Премія та її роль в мотиваційній системі. Молодь, освіта, наука, культура і національна самосвідомість в умовах європейської інтеграції: Збірник матеріалів XI Всеукраїнської науково-практичної конференції (м.Київ, 14-16 травня 2008року) Т.3. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2008. С.130-132.

166. Папуша (Калінічук) Н.С. Зарубіжний досвід використання системи мотивації (на прикладі Японії). Розвиток України в XXI столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми: Збірник тез II міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м.Тернопіль, червень 2008 року). м.Тернопіль: ТНЕУ, 2008. С.61-62.

167. Папуша (Калінічук) Н.С. Доходи: визначальний фактор впливу на рівень життя. Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика: Матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції (Луцьк, 26-27 травня 2009року) . Луцьк: РВВ «Вежа» Волинського національного університету імені Л.Українки . 2009. С.239-240.

168. Папуша (Калінічук) Н.С. Заробітна плата в структурі доходів працівника. «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання»: Праці Десятої міжнародної наукової конференції студентів та молодих вчених Частина 2. Донецьк: ДонНУ, 2009. С.138 -140.

169. Папуша (Калінічук) Н.С. Потреби та споживання як характеристики життєвого рівня. «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації»: Збірник тез доповідей IX Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених (23-24 лютого 2012 р.). Тернопіль: ТНЕУ . 2012 С.238 - 239.

170. Папуша (Калінічук) Н.С. Тенденції розвитку молокопереробної промисловості України. «Проблеми і перспективи розвитку економіки в умовах ринку»: Матеріали науково-практичної

конференції студентів та молодих вчених . Острог: Вид-во Національного ун-ту «Острозька академія», 2012. – С.71-72.

171. Пархоменко Л.О. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_044.pdf. (дата звернення: 5.03.2020).

172. Пархоμεць М.К. Організаційно-економічні основи розвитку молокопродуктового підкомплексу в ринкових умовах: Монографія Тернопіль. Економічна думка, 2005. 346с.

173. Пархоμεць М.К., Уніят Л.М. Управління виробництвом молока на інноваційній основі як напрям розвитку конкурентоспроможного молочного скотарства у сільськогосподарських підприємствах. *Інноваційна економіка*. №5-6 (75). 2018. С.18-25

174. Петти В. Классика экономической мысли: Сочинения / В.Петти, А.Смит, Д.Рикардо, Дж.Кейнс, М.Фридмен. М.: Изд-во: ЭКСМО-Пресс, 2000. 896с.

175. Поворознюк І. Сучасні теоретичні підходи до змісту оплати праці та заробітної плати в трансформаційній економіці. *Економічний аналіз*. Випуск 10. Частина 1. 2012. С.331-334

176. Погорелова Т.О. Вдосконалення організації оплати праці персоналу на підприємстві. *Вестник НТУ «ХПИ»*. 2009. №35. С.137-141.

177. Погосян Г. Р., Жуков Л. И., Горшков В. В. Практикум по экономике, организации, нормированию труда. М.: Экономика, 1991. 190с.

178. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства: структурно-логічний навчальний посібник. К:КНЕУ, 200. 457с.

179. Пономаренко А.С. Молочна галузь України: проблеми та перспективи розвитку. *Молодий вчений*. №12(27). Ч.3. 2015. С.169-175.

180. Пономарьова М.С., Гаврилюк Л.А., Чернеча І.І. Політика доходів та організація оплати праці в розвитку соціально-трудоу відносин на засадах інституційного забезпечення. *Вісник ХНАУ*. Серія «Економічні науки». 2014. №3. С.111-126.

181. Попова І.А. Систематизація чинників, що впливають на рівень продуктивності праці й заробітної плати. *Економіка і право*. 2010. № 1. С. 115-120.

182. Попова Т.Л. Рівень та якість життя населення України як показник дієвості соціальної державно політики. Електронний ресурс. URL : <http://academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Popova.pdf>

183. Праця України 2109: статистичний збірник / Державна служба статистики. К.: ТОВ Бук-Друк, 2019. 242с. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_pu2018_pdf.pdf.

(дата звернення: 15.03.2020).

184. Про затвердження наборв продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборв послуг для основних соціальних і демографічних груп населення. Постанова КМУ №656 від 14.04.2000р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/780-2016-%D0%BF>. (дата звернення: 5.03.2020).

185. Про споживчий кошик пересічного громадянина України. URL: <http://fpsu.org.ua/mobile/napryamki-diyalnosti/organizatsijna-robota/8104-pro->.(дата звернення: 5.03.2020).

186. Регіони України 2019: стастичний збірник / Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/12/zb_ru2ch2019.pdf.

(дата звернення: 29.04.2020).

187. Рентабельність виробництва молока в Україні у 2018 році зменшилась на 10%. URL: <https://infoindustria.com.ua/rentabelnist-virobnictva-moloka-u-silskogospodarskih-pidpri%D1%94mstvah-u-2018-roczizmenshilas-do-161/>.(дата звернення: 25.03.2020).

188. Рентабельність виробництва молока падає через ріст фальсифіка. URL: <https://landlord.ua/news/rentabelnist-virobnitstva-moloka-padaye-cherez-rist-falsifikatu/>.(дата звернення: 25.03.2020).

189. Рівень життя населення України / НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж., Держ. ком. статистики України. К.: ТОВ «Видавництво «Консультант», 2006. 428 с.
190. Романець Т.В. Історична еволюція поглядів на заробітну плату. *Молодий вчений*. №2 (66). 2019. С.282-284
191. Россоха В.В., Петриченко О.А. Розвиток ринку молока та молоко продукції в Україні. *Економіка АПК*. №8. 2018. С.43-54
192. Савченко Т.В. Фактори впливу на структуру споживання продуктів харчування населенням України. *Економіка і суспільство*. Випуск 5. 2016. С.304-310.
193. Салова Н.А. Сучасне розуміння сукупної винагороди за працю. *Вісник Миколаївського національного університету ім.В.О.Сухомлинського*. Випуск 9. 2016. С.602-607
194. Синяєва Л.В. Теорія та практика формування і регулювання витрат на оплату праці в Україні: Монографія. Запоріжжя, 2009. 250с.
195. Сігайнов А. Методичний та організаційний аспекти аналізу монетарних показників. К.: Наукова думка, 2003. 370с.
196. Сільське господарство України 2018: статистичний збірник / Державна служба статистики. Київ, 2019. 235с. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/09/Zb_sg_2018%20.pdf. (дата звернення: 29.04.2020).
197. Склад споживчого кошика в Україні [Електронний ресурс]. URL: <https://maanimocom/ua/indexes/142767-sklad-spozhyvchogo-koshika-v-ukrayini>. (дата звернення: 23.02.2020).
198. Слїньков В.Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: практические рекомендации. К.: Дакор, КНТ, 2008. 336с.
199. Собівартість виробництва молока в Україні вища, ніж у Європі, - Союз молочних підприємств України URL: www.rbc.ua/ukr/newsline/show/sebestoimost-proizvodstva-moloka-v-ukraine-vyshe-chem-v-16052012112200. (дата звернення: 5.01.2020).

200. Соломанидина Т.О., Солманидин В.Г. Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, тестах, кейсах). М.:ООО «Журнал «управление персоналом», 2005. 128с.
201. Статистичний щорічник України за 2018 рік / Держкомстат України / За ред.О.Г. Осауленко – К. : Консультант, 2011. 552с.
202. Статистичний щорічник Тернопільщини за 2011 рік / Державний комітет статистики України, Головне управління статистики у Тернопільській області. Тернопіль, 2011. 632 с.
203. Статистичний бюлетень «Надходження продукції тваринництва на переробні підприємств 2014-2017рр.URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/07/Arch_nad_bl.htm. (дата звернення: 15.12.2019).
204. Сьомченко В.В. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. *Вісник Запорізького національного економічного університету*. №1(29). 2016. С.121-127
205. Тваринництво в Україні 2019: статистичний збірник / Державна служба статистики. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/05/zb_tu2018.pdf. (дата звернення: 28.04.2020).
206. Тибінка Г.І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України: дис. ... канд.. екон. Наук: 08.00.03.Львів, 2014. 244с.
207. Тимош І.М. Економіка праці: навч. Посібник. Тернопіль: Астон, 2001. 347с.
208. Ткач Є.І. Загальна теорія статистики: підручник/ 2-ге вид. перероб. і доп. Тернопіль: Видавництво «Лідер», 2007. 440с.
209. Толуб'як В.С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення. *Теорія та практика державного управління*. 2010. Вип.2. С.242-249.

210. Україна в цифрах 2019: статистичний збірник / Дежавна служба статистики України, 2020. 241с.
211. Ушенко Н.В. Напрями відтворення людського капіталу та їх вплив на економічний розвиток країни. *Формування ринкових відносин в Україні*. №88. 2008. С.
212. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія. К.:КНЕУ, 2014.359с.
213. Черевиков Є.Л. Сучасна практика моделювання функції приватного споживання. *Економіка і прогнозування*. №2. 2009. С. 110–118
214. Черенько. Рівень життя населення України / НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж., Держ. ком. статистики України. К.: ТОВ «Видавництво «Консультант», 2006. 428 с.
215. Череп А.В.,Кудієвська К.К. Продуктивність праці як джерело оптимізації собівартості продукції підприємства. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2017.№3(35). С.51-54
216. Череп А.В., Кушнір В.В. Заробітна плата як важіль управління підприємством на прикладі сільськогосподарської галузі. *Економічний вісник університету*. Збірник наукових праць вчених та аспірантів. 2018. № 36 /1. С.113-119
217. Череп А.В., Канабекова М.А. Проблемные вопросы формирования кадрового потенциала Украины и Казахстана. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2019. №1. С.128-131.
218. Чингос П.Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США. : Пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. 416с.
219. Чуприна О.О. Причини та наслідки низької заробітної плати в Україні. *Економічний простір*. №98. 2015. С.116-126

220. Шегда А.В., Литвиненко Т.М., Нахаба М.П. та ін. Економіка підприємства: навч. посібн. К.:Знання-Прес, 2001. 335с.
221. Шелудько Н.М. Макроекономічні наслідки державної політики у сфері праці та зарплати. *Український соціум*. №3(38). 2011. С.123-134.
222. Шимановська Р.М. Удосконалення механізмів державного та договірною регулювання системи оплати праці на основі досвіду зарубіжних країн. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10srmdzk.pdf>. (дата звернення: 5.03.2020).
223. Шульгінова Л.А. Науково-теоретичні аспекти регулювання оплати праці. *Державне будівництво*. 2011.№ 2. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2011-2/doc/1/09.pdf>. (дата звернення: 27.03.2020).
224. Щербина А. Операція молоко. *Кореспондент*. 2010. №36. с.28-30.
225. Щирба І.Тарифна система як основа оплати праці на підприємстві. *Галицький економічний вісник*. 2009. №1. С.57-64.
226. Яловега Л.В. Основні тенденції та перспективи розвитку ринку сиру в Україні. *Економічний форум*. №2. 2012. С.115-118.
227. Яременко В.Г. Економічна безпека особи в контексті еволюції господарських систем. *Економічна теорія*. 2006. №3. С.20-31.
228. Ярмоленко Ю. Стан та тенденції розвитку аграрного виробництва в Україні. *Вісник АПСВТ*. 2017. №4. С.47-58
229. Яхно Т.П. Стан і особливості розвитку ринку молокопереробної промисловості України. *Економіка та управління національним господарством*. 2011. С.48
230. CareerBuilder's Survey Uncovers How Companies Can Attract and Retain Top Talent as the Competition for Candidates Heats Up [Електронний ресурс] – URL: <http://press.careerbuilder.com/2019-07-23->

Survey-from-CareerBuilder-Reveals-Half-of-Employees-Feel-They-Have-Just-a-Job-Amid-Heightened-Career-Expectations. (дата звернення: 30.03.2020).

231. Cobham, David P. Macroeconomics analysis: an intermediate text / David Cobham. – 2nd ed., 1998

232. Danielsson A. Eliasson L., Gudmunsson M. Haukson B., “ A Quarterly Macroeconomic Model of the Icelandic Economy”, Central Bank of Iceland, Working paper №32, 2006.

233. Duessenberry J. Income, saving and theory of consumer behavior. Cambridge, 1949.

234. Mukherjee S.K., Singh D. Towards High productivity Report of seminar on higher productivity in public sector production enterprises. – new Delhi Bureau of Public Enterprises, 1975 - p.91-103

235. The new Encyclopedia Britannica? 15th edition, Encyclopedia Britannica, inc. Peter B. Norton, President and Chief Executive officer, Jozef J. Esposito, President Publishing Group.-1994.-Vol.7.-P.104

ДОДАТКИ

Додаток А

Порівняння вартості споживчого кошика відповідно до мінімально встановлених норм споживання продуктів харчування і раціонально необхідної норми

Назва продукту	Мінімально встановлена норма	Раціонально необхідна	Вартість, грн./кг
Продукти харчування, кг/ рік			
Хлібопродукти			
Борошно пшеничне	9,1	7,07	13,2
Хліб житній	38	32,32	10,8
Хліб пшеничний	62	50,5	11
Макаронні вироби	4	30,3	13
Рис	2,3	2,02	20,2
Пшоно	0,9	1,01	7
Гречана крупа	2	2,02	25
Вівсяна крупа	1,1	1,01	17,8
Бобові	1,9	2,02	4,2
інші	0,5	0,4	
Картопля	95	124	8,1
Овочі, баштанні:			
Капуста	27,5	40,25	8,9
Помідори, огірки	22	37,03	9
Морква, буряк	16	25,76	10,94
Цибуля, часник	8	14,49	18
баштанні	14,5	24,15	5,4
інші	10	19,32	
Фрукти і ягоди:			
Фрукти, ягоди свіжі	31	84,6	25
Сухофрукти	1,8	15,4	100
Цукор, кондитерські вироби:			
Цукор, Кондитерські вироби	22,5	38	14,09
Олія	6,7	13	21
Маргарин	1,5	-	-
М'ясопродукти			
Яловичина	14	20,8	110
Баранина	2	3,2	120
Кріль	2	3,2	125
Свинина	8	12	97
Субпродукти	4	6,4	68
Птиця домашня	12	18,4	100
Сало	2	3,2	64
Ковбасні вироби	9	13,6	85

Продовження Додатку А

Рибопродукти			
Риба свіжа	9,5	10,8	80
Оселедці	0,7	6,2	121
інші	1,3	3	
Молокопродукти			
Молоко незбиране	60	152	14,5
Молоко з малим вмістом жиру	63	167,2	13,2
Масло вершкове	3,9	11,4	51
Сир твердий	3,5	7,6	123
Сир м'який	7,6	26,6	60
Сметана	4	11,4	45
Яйця , шт.	187,5	290	1,2
Σ на місяць = 1152,66 грн		Σ на місяць = 2184,95 грн	

Розрахунок вартості мінімального набору гардеробу для чоловіка працездатного віку

Назва	Кількість	Термін використання, років	Вартість , грн.
Верхній зимовий одяг: Куртка на синтапоні	1	4	2200
Верхній демісезонний одяг Плащ	1	5	3200
Костюм (двійка)	1	5	2500
Сорочка із змішаної тканини	5	4	1500
Брюки:			
з напіввовняної тканини	1	4	500
Із джинсової або бавовняної тканини	1	3	700
Джемпер, светр	1	3	350
Спортивний костюм	1	3	500
Натільна білизна			
Труси	5	2	480
Майка	2	1	125
плавки	1	10	150
Панчішно-шкарпеткові вироби			
Шкарпетки	7	1	250
Головні убори:			
Кашкет із вовняної тканини	1	6	250
Шапка, шарф із вовняної, напіввовняної, та синтетичної пряжі (комплект)	1	6	250
Галантерейні убори:			
Рукавиці із вовняної, напіввовняної та синтетичної пряжі	1	3	120
Вартість на місяць	1089,58 грн		

Додаток Б

Анкета

1	Вік	<input type="radio"/> 23-30 років <input type="radio"/> 31-40 років <input type="radio"/> 41 – 50 років <input type="radio"/> 51-60 років
2	Стать	<input type="radio"/> Чоловіча <input type="radio"/> Жіноча
3	Стаж роботи	<input type="radio"/> менше 5-ти років <input type="radio"/> 5-10 років <input type="radio"/> 11-20 років <input type="radio"/> 21 рік і більше
4	Чи задоволені ви розміром вашої оплати праці?	<input type="radio"/> Повністю задоволений <input type="radio"/> Незадоволений <input type="radio"/> Дуже незадоволений <input type="radio"/> Важко відповісти
5	Розмір вашої заробітної плати становить на місяць	<input type="radio"/> менше 3500 грн. <input type="radio"/> 3501 – 5000 грн. <input type="radio"/> 5000-7000 грн. <input type="radio"/> >7000 грн.
6	Проранжуйте наскільки важливими є для вас наступні чинники в роботі:	<input type="radio"/> Заробітна плата <input type="radio"/> Перспектива кар'єрного росту <input type="radio"/> Колектив <input type="radio"/> Сама робота
7	Оцініть рівень задоволеності наступними умовами вашої праці:	
	Розмір оплати праці	<input type="radio"/> Повністю задоволений <input type="radio"/> незадоволений <input type="radio"/> Дуже незадоволений <input type="radio"/> Важко відповісти
	Розмір премій	<input type="radio"/> Повністю задоволений <input type="radio"/> незадоволений <input type="radio"/> Дуже незадоволений <input type="radio"/> Важко відповісти
	Перспектива кар'єрного росту	<input type="radio"/> Повністю задоволений <input type="radio"/> незадоволений <input type="radio"/> Дуже незадоволений <input type="radio"/> Важко відповісти
	Можливість професійного розвитку	<input type="radio"/> Повністю задоволений <input type="radio"/> незадоволений <input type="radio"/> Дуже незадоволений <input type="radio"/> Важко відповісти
8		
	Рівень освіти	<input type="radio"/> Повністю враховуються <input type="radio"/> Враховуються частково <input type="radio"/> Не враховуються зовсім <input type="radio"/> Важко відповісти
	Рівень кваліфікації	<input type="radio"/> Повністю враховуються <input type="radio"/> Враховуються частково <input type="radio"/> Не враховуються зовсім <input type="radio"/> Важко відповісти
	Складність виконуваної роботи	<input type="radio"/> Повністю враховуються <input type="radio"/> Враховуються частково <input type="radio"/> Не враховуються зовсім <input type="radio"/> Важко відповісти
	Якість виконуваних завдань	<input type="radio"/> Повністю враховуються <input type="radio"/> Враховуються частково <input type="radio"/> Не враховуються зовсім <input type="radio"/> Важко відповісти
	Трудовий стаж	<input type="radio"/> Повністю враховуються <input type="radio"/> Враховуються частково <input type="radio"/> Не враховуються зовсім <input type="radio"/> Важко відповісти

Продовження додатку Б

	Дотримання трудової дисципліни	<input type="radio"/> Повністю враховуються <input type="radio"/> Враховуються частково <input type="radio"/> Не враховуються зовсім <input type="radio"/> Важко відповісти
	Продуктивність праці	<input type="radio"/> Повністю враховуються <input type="radio"/> Враховуються частково <input type="radio"/> Не враховуються зовсім <input type="radio"/> Важко відповісти
9	Оцініть мотиваційний вплив оплати праці на підвищення наступних параметрів трудової діяльності:	
	Кваліфікація	<input type="radio"/> Мотивує <input type="radio"/> Мотивує частково <input type="radio"/> Не мотивує <input type="radio"/> Важко відповісти
	Освіта	<input type="radio"/> Мотивує <input type="radio"/> Мотивує частково <input type="radio"/> Не мотивує <input type="radio"/> Важко відповісти
	Якість та продуктивність праці	<input type="radio"/> Мотивує <input type="radio"/> Мотивує частково <input type="radio"/> Не мотивує <input type="radio"/> Важко відповісти
	Рационалізація виробництва	<input type="radio"/> Мотивує <input type="radio"/> Мотивує частково <input type="radio"/> Не мотивує <input type="radio"/> Важко відповісти
	Інноваційні пропозиції	
	Економне використання ресурсів	<input type="radio"/> Мотивує <input type="radio"/> Мотивує частково <input type="radio"/> Не мотивує <input type="radio"/> Важко відповісти
10	Яким повинен бути розмір доходу, щоб задовольнити ваші раціональні потреби ?	<input type="radio"/> Менше 3000 грн. <input type="radio"/> 3001-5000 грн. <input type="radio"/> 5001-7000 грн. <input type="radio"/> 7001 і більше
11	Чи достатньо у вас коштів для придбання продуктів харчування?	<input type="radio"/> Повністю вистачає <input type="radio"/> Вистачає лише на найнеобхідніші продукти <input type="radio"/> Ні <input type="radio"/> Важко відповісти
12	Чи достатньо вашого доходу для придбання предметів тривалого вжитку?	<input type="radio"/> Так <input type="radio"/> Доводиться довго заощаджувати <input type="radio"/> Ні
13	Чи вважаєте ви, що винагорода, яку ви отримуєте відповідає вашому трудовому внеску	<input type="radio"/> Так <input type="radio"/> Ні <input type="radio"/> Важко відповісти
14	Чи задоволені ви рівнем свого життя?	<input type="radio"/> Повністю задоволений <input type="radio"/> Швидше за все задоволений <input type="radio"/> Важко відповісти <input type="radio"/> Незадоволений
15	Опишіть структуру ваших витрат на місяць (у %)	<input type="radio"/> Витрати на продукти харчування <input type="radio"/> Витрати на одяг <input type="radio"/> Оплата комунальних послуг <input type="radio"/> Дозвілля <input type="radio"/> Охорона здоров'я <input type="radio"/> Заощадження
16	Чи є у вашій власності:	<input type="radio"/> Власне житло <input type="radio"/> автомобіль <input type="radio"/> Побутова техніка (телевізор, пральна машинка) <input type="radio"/> Заміський <input type="radio"/> Будинок (дача)
17	Ваші пропозиції щодо формування оплати праці в якості підвищення добробуту	

Анкета є анонімною.

Додаток В

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ***Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації***

1. Папуша (Калінічук) Н.С. Заробітна плата як чинник забезпечення фінансової безпеки особи. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2008. Вип. 13. С. 84-88 (0,3 д.а.).

2. Папуша (Калінічук) Н.С. Теоретичні аспекти управління оплатою праці на підприємстві. *Економічний аналіз*. 2010 . Вип. 7. с. 313-317 (0,3 д. а.).

3. Папуша (Калінічук) Н.С. Фінансова безпека особи: генезис. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2011. Вип. 19 . С. 230-235 (0,3 д. а.).

4. Папуша (Калінічук) Н.С. Оплата праці як індикатор життєвого рівня. *Економічний аналіз*. 2012. Вип. 10. Ч.2. С. 55–59 (0,4 д. а.).

5. Калінічук Н.С. Фінансова безпека особи як складова вдосконалення формування оплати праці на підприємстві. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2019. Вип. 4 (94). С. 79–89 (0,4 д. а.). (Індексовано в наукометричній базі Index Copernicus).

Опубліковані праці апробаційного характеру

6. Папуша (Калінічук) Н.С. Премія та її роль в мотиваційній системі. *Молодь, освіта, наука, культура і національна самосвідомість в умовах європейської інтеграції: Збірник матеріалів XI Всеукраїнської науково-практичної конференції (м.Київ, 14-16 травня 2008 року) Т.3*. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2008. С.130 (0,1 д.а).

7. Папуша (Калінічук) Н.С. Зарубіжний досвід використання системи мотивації (на прикладі Японії). *Розвиток України в XXI столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми: Збірник тез II міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м.Тернопіль, 19-20 червня 2008 року)*. Тернопіль: ТНЕУ, 2008. С.61-62 (0,1 д.а.).

Продовження додатку В

8. Папуша (Калінічук) Н.С. Доходи: визначальний фактор впливу на рівень життя. *Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика: Матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції (Луцьк, 26-27 травня 2009 року)*. Луцьк: РВВ «Вежа» Волинського національного університету імені Л.Українки . 2009. С.239-240 (0,1 д.а.).

9. Брич В.Я., Папуша (Калінічук) Н.С., Ульянов К. Управління конкурентоспроможністю підприємства на засадах компенсаційної стратегії. *Теорія і практика сучасного менеджменту: проблеми та шляхи вирішення: Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції (м.Тернопіль, 8-9 жовтня 2009 року)*. Тернопіль: ТНЕУ, «Економічна думка», 2009. С.314-315 (0,1д.а. /0,05 д.а. внесок автора: обґрунтовано значення компенсаційної стратегії для розвитку підприємства).

10. Брич В.Я., Папуша (Калінічук) Н.С. Заробітна плата в структурі доходів працівника. *Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання: Праці Десятої міжнародної наукової конференції студентів та молодих вчених Частина 2 (м.Донецьк, 24-25 грудня 2009)*. Донецьк: ДонНУ, 2009. С.138-140 (0,2 д.а./ 0,1 д.а. внесок автора: обґрунтовано роль заробітної плати в структурі доходів працівників).

11. Папуша (Калінічук) Н.С. Потреби та споживання як характеристики життєвого рівня. *Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації: Збірник тез доповідей IX Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених (м.Тернопіль, 23-24 лютого 2012 р.)*. Тернопіль: ТНЕУ . 2012 . С.238-239 (0,1).

12. Папуша (Калінічук) Н.С. Тенденції розвитку молокопереробної промисловості України. *Проблеми і перспективи розвитку економіки в умовах ринку: Матеріали науково-практичної конференції студентів та молодих вчених (м.Острого, 19 квітня 2012 р.)*. Острого: Вид-во Національного ун-ту «Острозька академія», 2012. С.71-74 (0,1 д.а.).

Продовження додатку В

13. Калінічук Н.С. Молокопереробна промисловість України: проблеми та перспективи розвитку. *Стратегічні пріоритети трансформації економіки в умовах цифровізації: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м.Запоріжжя, 29-30 жовтня 2019 року)*. Запоріжжя: ФОП Мокшанов В.В. 2019. С.122-123 (0,1 д.а.).

14.Калінічук Н.С. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці на прикладі молокопереробних підприємств Тернопільської області . *Сучасні проблеми менеджменту: Матеріали XV міжнародної науково-практичної конференції (м.Київ, 25 жовтня 2019 року)*. м.Київ: Національний авіаційний університет, 2019. С.46-48 (0,1 д.а.).

Додаток Г
Відомості про апробацію результатів дисертації

№ з/п	Назва конференції, конгресу, семінару, симпозіуму, школи	Місце проведення	Дата проведення	Форма участі
1	2	3	4	5
1.	XI Всеукраїнська науково-практична конференція «Молодь, освіта, наука, культура і національна самосвідомість в умовах європейської інтеграції»	м.Київ	14-16 травня 2008р.	очна
2.	II міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Розвиток України в XXI столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми»	м.Тернопіль	19-20 червня 2008р.	заочна
3.	XIV Міжнародної науково-практична конференція «Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика»	м.Луцьк	26-27 травня 2009р.	очна
4.	II міжнародна науково-практична конференція «Теорія і практика сучасного менеджменту: проблеми та шляхи вирішення»	м.Тернопіль	8-9 жовтня 2009р.	очна
5.	Десята міжнародна наукова конференція студентів та молодих вчених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання»	м.Донецьк	24-25 Грудня 2009р.	заочна
6.	IX Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації»	м.Тернопіль	23-24 лютого 2012р.	очна
7.	Матеріали науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Проблеми і перспективи розвитку економіки в умовах ринку»	м.Отрог	19 квітня 2012 р.	заочна
8.	XV міжнародна науково-практична конференція «Сучасні проблеми менеджменту»	м.Київ	25 жовтня 2019р.	заочна
9.	Міжнародна науково-практична конференція «Стратегічні пріоритети трансформації економіки в умовах цифровізації»	м.Запоріжжя	29-30 жовтня 2019р.	заочна



Додаток Д

Міністерство сільського господарства і продовольства України

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«БУЧАЦЬКИЙ СИРЗАВОД»

48400, м. Бучач, вул. Галицька, 176

Тел./факс (03544) 2-67-35 МФО 338545

Розрахунковий рахунок UA073385450000026006300621632

в АТ «Державний ощадний банк України»

Код 30811896 інд под. №308118919034

e-mail: Buchach_cheese@meta.ua

№ 340 від 30.04.2020р

Довідка

про впровадження результатів дисертаційної роботи
 на тему:

«Формування оплати праці на підприємстві в контексті підвищення життєвого рівня»
 здобувача Тернопільського національного економічного університету

Калінічук Надії Степанівни

Довідка видана здобувачу кафедри міжнародного туризму і готельного бізнесу Тернопільського національного економічного університету Калінічук Надії Степанівни на підтвердження того, що теоретичні засади та практичні рекомендації щодо вдосконалення формування оплати праці знайшли своє застосування в практичній діяльності ТОВ «Бучацький сирзавод».

Зокрема, використовується запропонована автором дисертації методика формування оплати праці на засадах компенсаційної стратегії, яка передбачає розподіл заробітної плати на окремі компенсаційні елементи та поділ працівників на дві групи: функціональних та стратегічних.

Реалізація пропозицій дисертанта сприяє підвищенню ефективності діяльності ТОВ «Бучацький сирзавод», завдяки вдосконаленню системи мотивації.

Т.В.О.



директора

30811896

УКРАЇНА

Обарінчук В.Т.



ПП «Теребовлянський молокозавод»

Тернопільська обл. Теребовлянський р-н с. Золотники вул. Містечко ,52
 Р/р UA493385450000026003302479498,МФО 338545 В філія Тернопільське ОУ АТ «Ощадбанк»
 ЄДРПОУ 22335971,ІПН 223359719140, тел/факс +380355121665

№ 240 від 11.05.2020 р.

ДОВІДКА

про впродження результатів дисертаційної роботи здобувача Тернопільського національного економічного університету

Калінічук Надії Степанівни, яка подана на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

В дисертації Калінічук Надії Степанівни на тему : «Формування оплати праці на підприємстві в контексті підвищення життєвого рівня» проведено теоретичне, науково-практичне узагальнення і запропоновано новий підхід до вдосконалення формування оплати праці, на основі фінансової безпеки особи. Такий підхід дозволить підвищити роль мотиваційної та відтворювальної функцій заробітної плати.

Розроблені пропозиції автора застосовуються в практичній діяльності ПП «Теребовлянський молокозавод». Зокрема, використовується моніторинг актуального стану оплати праці та мотивування персоналу засобами соціологічного дослідження, статистичного та математичного моделювання напрямів формування праці на основі системи забезпечення фінансової безпеки.

Директор ПП
 «Теребовлянський
 молокозавод»
 (посада)



(підпис, м.п.)

Нарольський В.А.

(прізвище та ініціали)



ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
“ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД”

вул.Лозовецька, 28, м.Тернопіль, 46016, тел. (0352) 56-12-01,
п/р UA26325365000002600601617340 у АТ «КРЕДОБАНК», МФО 325365, Код ЄДРПОУ 30356917

03.06.2020 № 229

На № _____ від _____

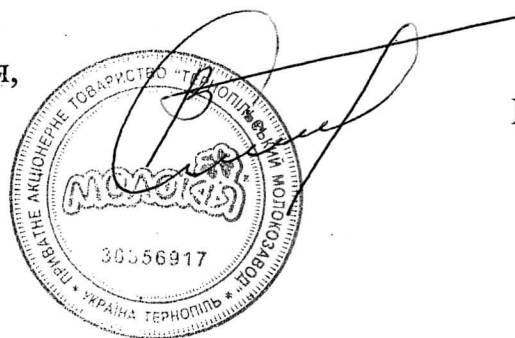
ДОВІДКА

про впродження результатів дисертаційного дослідження на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
Калінічук Надії Степанівни

Довідка видана Калінічук Надії Степанівні на підтвердження того, що практичні рекомендації щодо формування оплати праці на підприємстві, які викладено у науковому дослідженні на тему : “Формування оплати праці в контексті підвищення життєвого рівня” використовуються в діяльності ПрАТ “Тернопільський молокозавод”.

Зокрема, використовується організаційно-економічний механізм формування системи оплати праці підприємства на основі компенсаційних елементів системи забезпечення фінансової безпеки працівників, який забезпечує виконання відтворювальної функції оплати праці в контексті підвищення життєвого рівня працівників.

Заступник голови правління,
директор заводу



В.П. СОЛТИС



Продовження додатку Д

ТЕРНОПІЛЬСЬКА МІСЬКА РАДА
УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ МІСТА

«01» 06 2020 р.

№ 151/2

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Калінічук Надії Степанівни

на тему:

«Формування оплати праці на підприємстві в контексті підвищення життєвого рівня»

Ця довідка є підтвердженням того, що запропоновані здобувачем кафедри міжнародного туризму і готельного бізнесу Тернопільського національного економічного університету Калінічук Надією Степанівною концептуальні засади механізму та інструментів формування оплати праці із ціллю підвищення життєвого рівня, використовуються в діяльності Управління стратегічного розвитку міста Тернопільської міської ради, у процесі актуалізації Стратегічного плану розвитку ТМТГ до 2029 року та Програми економічного та соціального розвитку ТМТГ на 2020-2021 роки.

Зокрема профільними структурними підрозділами було враховано розроблену та сформульовану концепцію формування оплати праці на основі системи забезпечення фінансової безпеки працівників, що дозволяє підвищити їх життєвий рівень.

Начальник управління



Ю.П. Дейнека

Продовження додатку Д



ТЕРНОПІЛЬСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ І ТОРГІВЛІ

вул. М.Грушевського, 8, м. Тернопіль, 46021, тел./факс: (0352) 52-33-83
 E-mail: mail@economy.te.gov.ua Web: <http://www.economy-te.gov.ua> Код згідно з ЄДРПОУ 40388463

02.06.2020 № 05-24/634 На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
 Калінічук Надії Степанівни

на тему:

«Формування оплати праці на підприємстві в контексті підвищення життєвого
 рівня»

Ця довідка є підтвердження того, що запропоновані здобувачем кафедри міжнародного туризму і готельного бізнесу Тернопільського національного економічного університету Калінічук Надією Степанівною теоретичні положення та висновки генеральної гіпотези дослідження, в основі якої лежить припущення, що вдосконалення системи оплати праці сприятиме підвищенню життєвого рівня та розвитку соціально-трудових відносин враховано в роботі Департаменту економічного розвитку і торгівлі Тернопільської обласної державної адміністрації.

Зокрема пропозиції Калінічук Н.С. з удосконалення концептуальних засад формування оплати праці з урахуванням залежності динаміки індикатора рівня життя, яка уможливила оцінку ефективності системи оплати праці для підприємства на основі споживчої поведінки працівників.

Директор департаменту



Галина ВОЛЯНИК



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**вул. Львівська, 11, м. Тернопіль, 46009; тел./факс +380 (352) 475051;
www.tneu.edu.ua; rektor@tneu.edu.ua; код ЄДРПОУ 33680120**ДОВІДКА**про використання результатів дисертаційного дослідження
Калінічук Надії Степанівни
на тему:«Формування оплати праці на підприємстві в контексті підвищення
життєвого рівня»
в освітньому процесі

Основні положення та результати дисертаційної роботи здобувача Калінічук Надії Степанівни представленої на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, використовуються в освітньому процесі Тернопільського національного економічного університету. Зокрема, при викладанні дисципліни «HR-технології в готельно-туристичному бізнесі» використовуються кейси на основі систематизованих в дисертаційній роботі системи коефіцієнтів під час оцінювання посадових обов'язків працівників, «Управління персоналом» в опорний конспект лекцій включено висновки дисертантки щодо методики побудови мотиваційної системи, при розробці робочої програми дисципліни «Організація готельно-ресторанної справи» враховано пропозиції щодо тематики індивідуальних завдань студентів, зокрема на теми мотивації працівників та системи формування оплати праці.

Перший проректор Тернопільського
національного економічного університету,
к.ф.-м.н., доцент

№ 126-31/636 від 22.05.2020



М.І.Шинкарик