

**Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет**



КАЛІНІЧУК НАДІЯ СТЕПАНІВНА

УДК 331.2:330.59

**ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В КОНТЕКСТІ
ПІДВИЩЕННЯ ЖИТТЄВОГО РІВНЯ**

08.00.04 - економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Тернопіль – 2020

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Тернопільському національному економічному університеті Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Брич Василь Ярославович,
Тернопільський національний економічний
університет,
професор кафедри міжнародного туризму і готельного
бізнесу.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Череп Алла Василівна,
Запорізький національний університет,
декан економічного факультету;

доктор економічних наук
Климчук Альона Олегівна,
Вінницький національний аграрний університет,
доцент кафедри економіки

Захист відбудеться «25» вересня 2020р. об 11.00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 58.082.03 у Тернопільському національному економічному університеті за адресою: 46009 м. Тернопіль, вул. Львівська, 11а, зал засідань.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Тернопільського національного економічного університету за адресою: 46009 м. Тернопіль, вул. Бережанська, 4.

Автореферат розісланий 25 серпня 2020 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук, доцент



І. Я. Омецінська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність 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 плінність 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. Волгіна, 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. Соломанідину, 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;
- сформуванню 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-трудова 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 молочний завод» (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 ХХІ 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 ХХІ 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. Острогоз, 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.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні основи дослідження формування оплати праці на підприємстві в контексті підвищення життєвого рівня**» проведено дослідження понятійно-категорійного апарату оплати праці, обґрунтовано зв'язок між такими категоріями як «оплата праці» та «рівень життя», проаналізовано систему формування оплати праці на підприємстві.

Досліджено трактування оплати праці різними науковцями, в результаті чого виявлено, що жодне з визначень не характеризує оплату праці як фактор підвищення життєвого рівня. На підставі цього сформульовано власну дефініцію оплати праці: це винагорода, яку працівник отримує за якісно виконану роботу, що призначена мотивувати, відтворювати фізичні сили та є інвестицією в його освіту та здоров'я.

Визначено основні проблеми, які існують у сфері оплати праці, зокрема: недосконале законодавство (щодо формування соціальних стандартів), 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. Зазначені проблеми ведуть до таких наслідків, як зниження зацікавленості в якості виконуваної роботи, знецінення робочої сили, зниження кваліфікації працівників, зниження їхнього життєвого рівня, зростання міграції, зниження рівня споживання.

Узагальнено основні погляди на рівень життя та його показники. З метою вдосконалення категорійного апарату рекомендовано використовувати показник «фінансова безпека працівника», під яким запропоновано розуміти стан забезпеченості фінансовими ресурсами, що дозволяє працівнику задовольнити життєво важливі потреби, а також почувати себе захищеним від таких загроз, як бідність та безробіття.

Встановлено, що основним показником життєвого рівня є задоволення потреб. Існуючі теорії потреб та їх класифікації мають ряд недоліків, серед яких розгалуження однієї групи потреб та недостатня відкритість іншої. Це ускладнює дослідження в повній мірі рівня розвитку особи і суспільства загалом. Тому запропоновано згрупувати всі потреби в такі чотири групи: 1) першої необхідності (їжа, одяг, вода, предмети першої необхідності); 2) раціональні (предмети побуту, зручності); 3) психологічні (спілкування, безпека); 4) духовні (культурні).

Встановлено взаємозв'язок між оплатою праці та рівнем життя працівників на основі функції споживання. Досліджуючи категорії «рівень життя» і «потреби», рекомендовано розглядати споживання як детермінанту суспільного розвитку, оскільки кожному його етапу відповідає певна група потреб і, відповідно, змінюється структура споживання. В цьому аспекті 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).

Досліджено складові системи формування оплати праці на підприємстві, яка є взаємодією підсистем ринкового та неринкового регулювання (рис. 1). До системи ринкового регулювання віднесено соціально-економічний розвиток країни та окремих її галузей, співвідношення між попитом та пропозицією на ринку праці. До системи неринкового регулювання включено: державне регулювання, колективно-договірне регулювання, індивідуальне визначення заробітної плати. Взаємодія цих двох підсистем відбувається на основі таких принципів: ефективності, врахування потреб працівника та фірми, формування оплати праці з двох частин – основної і змінної, соціальний захист працівників, купівельної спроможності, гарантованості та своєчасності, справедливості.

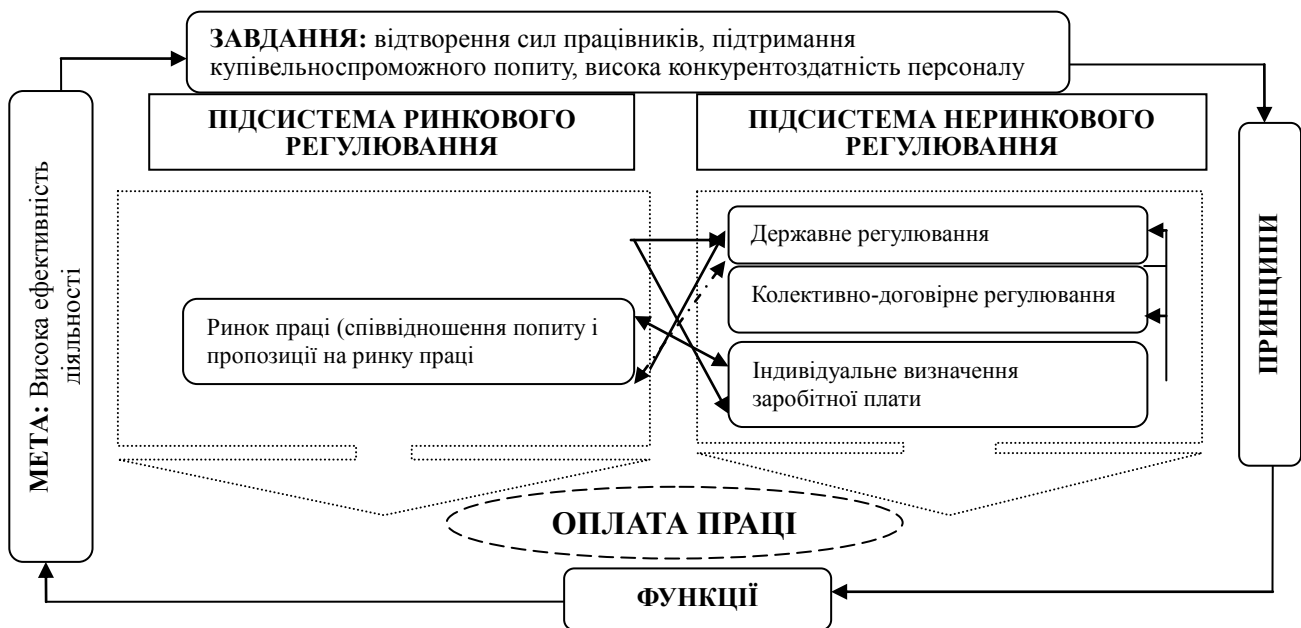


Рис. 1. Механізм системи формування оплати праці

Визначено та систематизовано основні фактори, що впливають на оплату праці на підприємстві, а саме: 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), внутрішньофірмові чинники (форма власності, результати діяльності, собівартість продукції, політика формування оплати праці, людський фактор, ринкова позиція підприємства).

У другому розділі **«Аналіз та оцінка формування оплати праці на підприємствах молокопереробної промисловості»** проведено фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств молокопереробної промисловості з метою виявлення перспектив розвитку галузі, зокрема розраховано основні показники діяльності досліджуваних підприємств, а також проведено аналіз їх політики з оплати праці та здійснено оцінку оплати праці як показника рівня життя.

Доведено, що важливим показником, який характеризує життєвий рівень в частині доходів, є структура витрат населення, адже чим вища частка витрат на продукти харчування, тим нижчий добробут особи. В результаті встановлено, що для багатьох сімей України характерним залишається витрачання більшої частки доходу на споживчі блага (більше 90%), з них витрати на придбання продуктів харчування сягають 50,1% в 2013 р. та 47,7% в 2018 р.

Проведено аналіз господарської діяльності підприємств молокопереробної промисловості та виявлено такі проблеми: скорочення сировинної бази, внаслідок збитковості молочного скотарства; низька якість сировини, так як основними її постачальниками є невеликі сільськогосподарські підприємства. Однак зростання показників рентабельності діяльності, нетто-прибутковості, коефіцієнтів ліквідності, відносно низька собівартість готової продукції свідчать про перспективи подальшого їх розвитку.

На основі дослідження політики оплати праці на підприємствах молокопереробної промисловості встановлено низку негативних тенденцій, які свідчать про високу диференціацію оплати праці по галузі в межах країни. На основі аналізу середньої оплати праці на підприємствах встановлено, що на підприємствах харчової галузі в Україні заробітна плата була удвічі вищою, ніж на досліджуваних молокопереробних підприємствах за період 2013–2018 рр.

Проведено аналіз співвідношення середньої заробітної плати працівників молокопереробних підприємств і витрат домогосподарств та виявлено швидше зростання витрат у порівнянні із середньою заробітною платою. В 2013 р. середня заробітна плата становила 1605,2 грн., а витрати – 3820,3 грн., в 2018 р. – 4221,81 грн. і 8308,6 грн. відповідно. Це є свідченням наявності інших джерел доходів, отримання частини трудових доходів неофіційно, а також отримання соціальної допомоги від держави.

Проведено кореляційно-регресійний аналіз динаміки споживання основних продуктів харчування. Для цього в якості модельованого показника у взято відсоткове співвідношення фактичного споживання до раціональної норми, яка визначається за розрахунками МОЗ України. Такий підхід уможливує відслідковування як динаміки споживання, так і відповідність нормам. Для аналізу відображено також відповідність показника соціального стандарту мінімальної заробітної плати (МЗП) часовим рядам динаміки. На основі створених регресійних моделей динаміки споживання продуктів харчування здійснено наступний аналіз. Так, наприклад, з десяти досліджених груп товарів спостерігається повільне зменшення споживання молока і молочних продуктів до половини норми споживання (рис. 2).

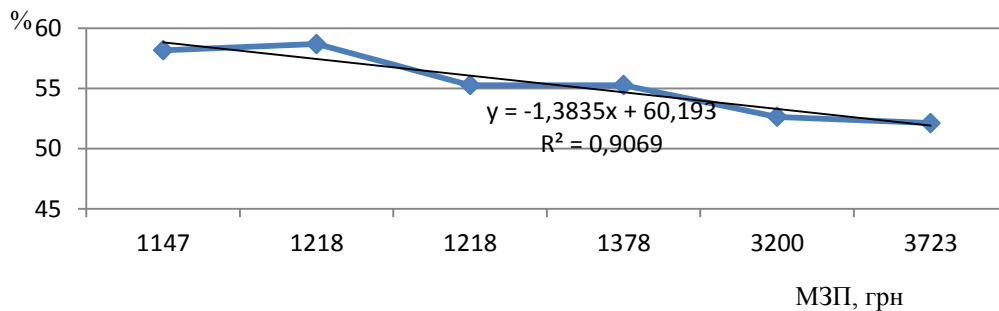


Рис. 2. Модель динаміки споживання молока і молочних продуктів у співвідношенні до раціональної норми та мінімальної заробітної плати в період 2013–2018 рр.

Аналогічні моделі було побудовано і для інших продуктів харчування, які демонструють, що населення за досліджуваний період віддає перевагу споживанню м'яса і м'ясопродуктів, яєць, риби і рибопродуктів, олії та інших рослинних жирів.

Проведено соціологічне дослідження, яке дало змогу виявити на підприємствах молокопереробної галузі 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 в політиці оплати праці та мотивації персоналу спостерігаються позитивні тенденції в окремих підприємствах, зокрема в ТОВ «Кременецьке молоко» та Тербовлянському молокозаводі «Альма-Віта».

Визначено, що задіяння внутрішніх ресурсів для посилення мотивації працівників та підвищення їхньої продуктивності є дієвим чинником покращення конкурентоспроможності підприємств молокопереробної галузі. 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 проблемні зони дали змогу визначити

напрями вдосконалення формування оплати праці та запропонувати більш дієву програму покращення їхнього економічного стану.

У третьому розділі «Шляхи вдосконалення формування оплати праці на підприємствах» визначено напрямки вдосконалення формування оплати праці на підприємстві, запропоновано модель динаміки рівня життя працівників підприємств на основі факторів системи оплати праці, сформовано оптимізаційну модель формування оплати праці на підприємстві на основі компенсаційних елементів системи забезпечення фінансової безпеки працівників.

З метою підвищення життєвого рівня працівників запропоновано систему забезпечення їх фінансової безпеки. Вона включає в себе фактори впливу, суб'єкти, об'єкт, організаційний механізм, який передбачає розробку мети, завдань та принципів; механізм забезпечення, який потребує використання певних методів, оцінки ризиків, розроблення програми для забезпечення фінансової безпеки працівників, аналіз ефективності дії розробленої програми (рис. 3).

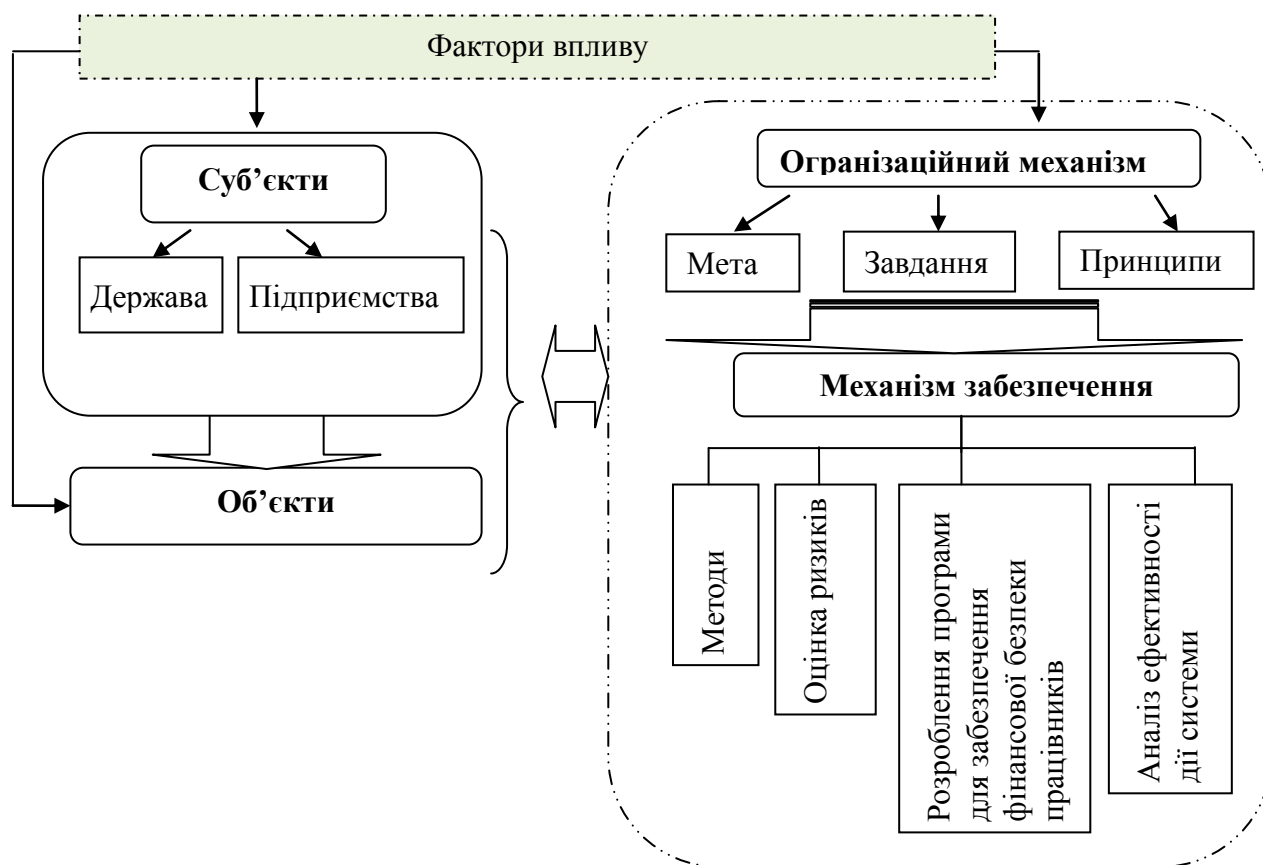


Рис. 3. Система забезпечення фінансової безпеки працівників

Встановлено, що використання системи забезпечення фінансової безпеки працівників при формуванні оплати праці сприяє виконанню покладених на неї функцій, а також спостерігатиметься економічний ефект від її запровадження як на рівні працівників та підприємства, так і макrorівні. На основі цього виокремлено основні етапи оптимізації формування оплати праці:

- 1) нормативно-правове забезпечення, вдосконалення механізму формування

соціальних стандартів, вдосконалення системи оподаткування; 2) вдосконалення механізму формування оплати праці на підприємстві, формування оплати праці на основі використання системи забезпечення фінансової безпеки працівників; 3) формування заходів для вдосконалення формування оплати праці, розроблення науково-методичного інструментарію, розробка стратегії формування оплати праці. Оптимізація формування оплати праці передбачає, перш за все, визначення мети, завдань та основних принципів, на основі яких проходить процес вдосконалення. Проведення першого етапу вимагає активного втручання держави в даний 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 з оплати праці.

Побудовано інтервальну модель динаміки індексу рівня життя працівників молокопереробних підприємств. Здійснивши оцінку коефіцієнтів інтервальної моделі динаміки доходів підприємств, отримано такі результати у вигляді точкової моделі:

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

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, $s_{1,n}$ – середня заробітна плата в галузі, грн.; $s_{2,n}$ – індекс реальної заробітної плати працівників молокопереробних підприємств, %; $s_{3,n}$ – приріст загального обсягу фонду оплати праці молокопереробних підприємств, тис. грн.; де, $n=0, \dots, 5$ – період, що відповідає 2013–2018 рр.

Отримана модель динаміки уможливорює вироблення комплексу управлінських рішень, спрямованих на підвищення життєвого рівня працівників підприємств молокопереробної промисловості, на основі таких факторів системи оплати праці, як середня заробітна плата по галузі, індексу реальної заробітної плати, який формується з урахуванням динаміки цін на харчову продукцію та приросту фонду оплати праці. Зокрема, приріст фонду оплати праці уможливорює 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.

Отриману модель використано для дослідження впливу окремих факторів на систему оплати праці на підприємствах молокопереробної галузі. Для цього проведено відповідні дослідження. Зафіксовано оптимальні або планові значення решти факторів, а значення досліджуваного фактору, приведенного до нормованих значень, що варіювалися від 0 до 1. Відповідно отримано залежність індикатора життєвого рівня від зміни значення окремого фактора при фіксованих значеннях решти факторів. У даному випадку фіксовані значення факторів прийнято за середні нормовані значення. Для першого

фактора – середньої заробітної плати – одержано динаміку індексу життєвого рівня, яку наведено на рис. 4.

Як свідчить рис. 4 незважаючи на зростання заробітної плати, індикатор «рівень життя» зменшився на приблизно 0,7 відсотка, маючи при цьому нелінійний характер. У зв'язку з цим встановлено, що рівень збільшення заробітної плати не покриває інфляцію та рівень збільшення витрат на харчування, оплату комунальних послуг та інших витрат із сукупних витрат працівників. Тому запропоновано актуалізувати увагу щодо збільшення середньої заробітної плати для працівників молокопереробних підприємств з метою забезпечення фінансової безпеки працівників.

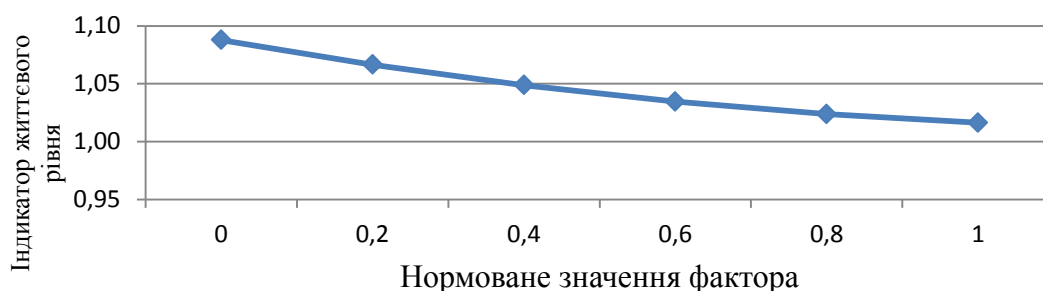


Рис. 4. Залежність індексу рівня життя від фактора «Середня заробітна плата в галузі»

Розроблено оптимізаційну модель на засадах фінансової безпеки працівників, що передбачає виділення її складових компенсаційних елементів, структуру яких зображено на рис. 5. Виокремлення основних компенсаційних елементів (КЕ) зумовлює їх поділ на дві групи – постійну та змінну. Саме постійна складова передбачає забезпечення фінансової безпеки працівників, тобто належного життєвого рівня, оскільки її компенсаційні елементи сприяють виконанню такої функції оплати праці, як відтворення.



Рис. 5. Елементи компенсаційної складової фінансової безпеки працівника

Встановлено, що проведення відображених на рис. 5 виплат з боку підприємства вимагає розроблення системи штрафів і фінансових стягнень за неналежне виконання робочих завдань. Тому формула для формування оплати праці матиме наступний вигляд:

$$\text{ОП} = \sum_{i=1}^k \text{КЕ}_i - \text{ШФС}, k = 1, \dots, 7, \quad (2)$$

де КЕ – компенсаційний елемент; ШФС – система штрафів та стягнень

Загалом в процесі формування оплати праці рекомендовано враховувати важливість кожного компенсаційного елемента для окремо взятої посади. Запропоновано поділити працівників на функціональних та стратегічних. При цьому важливо враховувати цінність кожної з груп для подальшого розвитку підприємства. Такий поділ зумовлений тим, що на підприємствах відбувається два види процесів: виробництва і розвитку. Мінливість ринкового середовища вимагає змінювати напрями роботи, розширювати асортимент, використовувати нові технології, тобто бути мобільним, тому є категорії працівників, попит на яких є завжди, та працівників, яких необхідно замінювати або перенавчати. Поділ персоналу на стратегічний та функціональний дасть можливість підприємству відносно легко пристосовуватись 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, раціональне використання всіх видів ресурсів, створення ефективного мотиваційного механізму.

Розподіл працівників запропоновано проводити з урахуванням таких критеріїв: кваліфікація; роль в розробці і реалізації стратегії підприємства; пропозиції, зроблені за певний період часу, які спрямовано на розвиток підприємства; розробка ноу-хау; стаж роботи тощо. Аргументовано, що поділ персоналу на такі групи слід здійснювати не за посадами, а відносно кожної окремої особи. Тобто особа може займати посаду бухгалтера і не належати до групи стратегічних працівників і, навпаки, посада технолога може бути стратегічно важливою для подальшого розвитку підприємства. Крім того, розподіл працівників на ці категорії дасть можливість використовувати ефективніше мотивацію для працівників і оцінювати їх об'єктивніше. Використання компенсаційних елементів вимагає застосування бальної оцінки. У зв'язку з цим запропоновано проводити оцінку кожної посади.

Згідно з запропонованою оцінкою оплата праці, наприклад, технолога, складатиметься з компенсаційних елементів, які забезпечують фінансову безпеку працівників, та компенсаційних елементів, які є змінними; в майбутньому гарантом отримання оплати праці буде резервний фонд. Система штрафів і фінансових санкцій є важливою для усіх категорій працівників. Важливість кожного працівника, а не посади, рекомендовано матеріально закріпити, враховуючи його відношення до виконання своїх обов'язків.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання, яке полягає в поглибленні теоретико-

методичних засад й наданні науково-прикладних рекомендацій з 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, уможливило 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 прозорої 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.

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. Острозьк, 19 квітня 2012 р.). Острозьк: 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.).*

АНОТАЦІЯ

Калінічук Н. С. Формування оплати праці на підприємстві в контексті підвищення життєвого рівня. – Рукопис.

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 здійснено теоретичне узагальнення та подано практичні рекомендації щодо формування оплати праці на підприємстві в контексті підвищення життєвого рівня. Систематизовано теоретичні основи формування оплати праці та запропоновано структурно-логічну його модель на основі компенсаційної системи, обґрунтовано етапи її формування та реалізації.

Досліджено оплату праці працівників молокопереробних підприємств як індикатора життєвого рівня. Здійснено кореляційно-регресійний аналіз динаміки споживання основних продуктів харчування.

Розроблено модель динаміки рівня життя працівників підприємств молокопереробної промисловості на основі факторів системи оплати праці, яка уможливорює обґрунтування управлінських рішень щодо формування системи оплати праці на підприємстві з урахуванням фінансової безпеки працівників. Запропоновано та обґрунтовано концептуальні засади формування оплати праці на основі компенсаційної стратегії. Доведено, що використання даної моделі дозволить виконувати заробітній платі функції мотивування та відтворення.

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

АННОТАЦІЯ

Калиничук Н. С. Формирование оплаты труда на предприятии в контексте повышения жизненного уровня. – Рукопись.

Диссертационная работа на получение научной степени кандидата экономических наук за специальностью 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (за видами экономической деятельности). – Тернопольский национальный экономический университет МОН Украины, Тернополь, 2020.

В диссертационной работе выполнено теоретическое обобщение и предложены практические рекомендации относительно формирования оплаты труда на предприятии в контексте повышения жизненного уровня. Систематизировано теоретические основы формирования оплаты труда и предложено структурно-логическую её модель на основе компенсационной системы, обосновано этапы ее формирования и реализации.

Исследовано оплату труда работников молокоперерабатывающих предприятий, как индикатора жизненного уровня. Осуществлено корреляционно-регрессионный анализ динамики потребления основных продуктов питания.

Разработано модель динамики уровня жизни работников предприятий молокоперерабатывающей промышленности на основе факторов системы оплаты труда, которая делает возможным обоснование управленческих решений относительно формирования системы оплаты труда на предприятии с учетом финансовой безопасности работников. Предложены и обоснованы

концептуальные принципы формирования оплаты труда на основе компенсационной стратегии. Доказано, что использование данной модели позволит выполнять заработной плате функции мотивирования и воссоздания.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, уровень жизни, вознаграждение, потребности, потребления, компенсационная система, финансовая безопасность лица, минимальная заработная плата, компенсационные элементы, мотивация, воссоздание.

ABSTRACT

Kalinichuk N .S. Formation of wages at the enterprise in the context of improving living standards. – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for obtaining a scientific degree of Candidate of Economic Sciences by specialty 08.00.04 – Economics and Management of Enterprises (by type of economic activity). – Ternopil National Economic University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Ternopil, 2020.

On the basis of systematization of theoretical bases of forming of payment of labour it is offered structurally logical model of forming of payment of labour on an enterprise on the basis of the compensative system, grounded the stages of its forming and realization.

Investigational basic problems in the sphere of payment of labour and their consequences. Such problems are in particular selected, as an imperfect legislation, non-fulfillment of such functions as explaining and reproductive, decline of the real wage, differentiation of ettlings after industries and types of economic activity, reduction of part of ettlings, in the structure of earnings of workers. Present problems result in such consequences, as a decline of the personal interest in quality executable work, depreciation of labour force, decline of qualification of workers, decline of their standard of life, growth of migration, low level of consumption

Investigational basic going near determination of essence of payment of labour. A difference is set between categories «ettlings» and «payment of labour». On the basis of it definiciyu was improved «payment of labour», as a «reward, which a worker gets for the high-quality executed work which is appointed to explain, to reproduce his forces and is an investment in his education and health.

Intercommunication is set between payment of labour and standard of living of workers on the basis of consumption function, so as a basic aspect of study of satisfaction of necessities of person is a consumption. That quantitative expression of standard of living is a consumption. In this aspect the standard of living is characterized by profits (for workers payment of labour).

It is set, the system of forming of payment of labour on an enterprise is co-operate subsystems of the market and unmarket adjusting.

The basic index of standard of life of workers is satisfaction of their necessities. On the basis of the conducted research of interpretations of research workers in relation to teoretiko-methodical to approach of determination of forms and

systems of payment of labour, conducted grouping of necessities and offered improved their classification.

The analysis of activity of enterprises of molokopererobnoy industry of the Ternopil area is conducted, that allowed to find out problems and prospects of development of this industry; possibilities of the probed enterprises are for introduction of the recommendations offered an author.

Being and features of policy of payment of labour is analysed in molokopererobnikh enterprises. In particular, found out absence of intercommunication between growth of ettlings and results of labour, that non-fulfillment of motivational function by payment of labour.

Research of payment of labour of workers of molokopererobnikh enterprises is conducted as an indicator of standard of life. It is carried out cross-correlation regressive analysis of dynamics of consumption of basic food stuffs on the basis of index, which represents percent correlation of actual consumption to the rational norm which is determined after the calculations of Miniserstva of guard of health Ukraine.

Reprezentativne sociological research is conducted among the workers of molokopererobnikh enterprises. As a result of monitoring of effectiveness of motivational measures, satisfaction, by workers by the terms of labour and accordance of payment of labour outlaying effort, the carried out is found out presence of internal backlogs for optimization of skilled policy. Concordance of personality achievements of workers with the proper financial stimulation, adjusting of transparent and clear policy of forming of ettlings, application of the effective quarry programs and strategies, on-line tutorials, for the increase of professional kompetentnostey is foundations for perfection of forming of payment of labour and providing of financial safety.

An author is develop the model of dynamics of standard of living of workers of enterprises of molokopererobnoy industry on the basis of factors of the system of payment of labour, which does possible the ground of administrative decisions in relation to forming of the system of payment of labour on an enterprise recognition financial safety of workers. The use of model rotined that the financial indexes of efficiency of the system of payment of labour on enterprises did not represent it Conceptual principles of forming of payment of labour are offered and grounded on the basis of compensative strategy on the basis of compensative elements. It is well-proven that the use of this model will allow to execute the ettlings of function of reason and recreation. Introduction of the offered compensative strategy will be given by a socio-economic effect for a worker, subject of menage and state, on the whole.

Keywords: payment of labour, ettlings, standard of living, reward, necessities, consumptions, compensative system, financial safety of person, minimum wage, compensative elements, motivation, recreation

Підписано до друку 21.08.2020 р.
Формат 60x90/16. Гарнітура Times.
Папір офсетний. Друк на дублюкаторі.
Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 1,0.
Зам. № А027-20. Тираж 100 прим.

Видавець та виготовлювач
Тернопільський національний економічний університет
вул. Львівська, 11, м. Тернопіль 46009

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців ДК № 3467 від 23.04.2009 р.*

Видавничо-поліграфічний центр «Економічна думка ТНЕУ»
вул. Бережанська, 2, м. Тернопіль 46009
тел. (0352) 47-58-72
E-mail: edition@tneu.edu.ua