

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ХАРЧУВАННЯ ТА ТОРГІВЛІ**

**БІРЮЧЕНКО СВІТЛАНА ЮРІЇВНА**



УДК 331.21:338.439(043.3)

**ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ  
ПРОМИСЛОВОСТІ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами  
(за видами економічної діяльності)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Харків – 2020

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Державному університеті «Житомирська політехніка» Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник:** доктор економічних наук, доцент  
**Остапчук Тетяна Петрівна,**  
Державний університет «Житомирська політехніка»,  
завідуюча кафедрою менеджменту і підприємництва.

**Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, професор  
**Шимановська-Діанич Людмила Михайлівна,**  
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»,  
завідуюча кафедрою менеджменту;

кандидат економічних наук, доцент  
**Черчата Анжела Олексіївна,**  
ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»,  
доцент кафедри менеджменту, управління проектами і логістики.

Захист дисертації відбудеться «14» квітня 2020 р. об 11<sup>00</sup> годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.088.02 в Харківському державному університеті харчування та торгівлі за адресою: 61051, м. Харків, вул. Клочківська, 333, ауд. 45.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського державного університету харчування та торгівлі за адресою: 61051, м. Харків, вул. Клочківська, 333, ауд. 45.

Автореферат розісланий «13» березня 2020 р.

Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради



Л. М. Янчева

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** В сучасних економічних умовах розвитку країни все складніше вистояти в конкурентній боротьбі й утримати кваліфіковану робочу силу, забезпечивши їй достойний життєвий рівень, тим самим мінімізуючи власні витрати та підтримуючи економічний потенціал. Налагодження механізму формування доходу персоналу та визначення його оптимального рівня для будь-якого суб'єкта господарювання, стає найважливішим засобом забезпечення узгодження сторін трудового процесу та досягнення в цілому стійкого розвитку в майбутньому. Станом на кінець 2018 року за кордоном, за даними Міністерства соціальної політики України, працювали 3,2 млн українців, які незадоволені доходами, отриманими на вітчизняних підприємствах. У 2018 році середня погодинна вартість робочої сили в ЄС-28 оцінювалась у €27,4 в країнах ЄС, а в зоні євро – €30,6, а в нашій країні даний показник становить 22 грн 41 коп/год. або €0,7<sup>1</sup>. Все це свідчить про актуальність питання щодо формування доходу персоналу вітчизняних підприємств та вирішення соціально-економічної проблеми в Україні.

Питання формування доходу персоналу підприємства частково розглядалися в наукових працях Д.П. Богині, Н.А. Волгіна, Т.І. Грінка, В.А. Гросул, Л.М. Шимановської-Діанич, О.В. Додонова, Н.В. Дудіної, А.В. Каліни, А.М. Колота, Ю.П. Кокіна, А.С. Крутової, В.І. Левашова, Ю.В. Малаховського, І.М. Новак, О.О. Нестеренко, Н.П. Павловської, Т.О. Сазонової, Т.О. Стрибулевич, С.О. Цимбалюк, А.О. Черчатої, Р.А. Яковлева, В.Л. Ясінського та інших. Відзначаючи цінність результатів досліджень названих вчених слід зауважити, що процес формування доходу персоналу підприємств харчової промисловості науковцями недостатньо досліджений, тому актуальність даної проблеми, наявність невирішених дискусійних питань зумовили вибір теми дисертаційної роботи.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана відповідно до тематики науково-дослідних робіт кафедри менеджменту і підприємництва Державного університету «Житомирська політехніка». Так, зокрема, в межах теми «Організаційно-економічні засади інформаційного забезпечення формування та методики розрахунку доходів працівників за рахунок здачі власних земельних ділянок в оренду підприємству» (державний реєстраційний номер 0119U103564) були розроблені методичні рекомендації щодо розрахунку доходів працівників за рахунок здачі власних земельних ділянок в оренду підприємству, а також визначені рекомендації по формуванню оптимального складу доходів персоналу підприємства.

**Мета та завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретико-методичних засад та розробка практичних рекомендацій з формування доходів персоналу підприємства. Поставлена мета обумовила вирішення таких завдань:

---

<sup>1</sup> Вартість праці: Євростат визначив країни з найвищою погодинною зарплатнею. URL: <https://investory.news/vartist-praci-yevrostat-viznachiv-kraini-z-najvishhoju-pogodinnoyu-zarplatneyu/>

- дослідити напрями розвитку понятійного апарату щодо змістовного наповнення та трактування понять, пов'язаних з доходами персоналу підприємств;
- сформуванати класифікаційні ознаки та провести групування складових сукупного доходу персоналу підприємства;
- визначити напрями внутрішньогосподарського регулювання доходів персоналу підприємства, що враховують як норми національного, так і норми міжнародного регулювання;
- встановити особливості формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості;
- виявити ступінь залежності ефективності діяльності підприємств від якісних та кількісних показників доходу персоналу та його складу;
- розробити порядок формування сукупного доходу персоналу підприємств харчової промисловості;
- розробити комплексну систему оцінки доходів персоналу підприємства адаптовану до ринкових умов;
- сформуванати рекомендації і пропозиції стосовно оптимізації формування складових сукупного доходу персоналу;
- удосконалити внутрішньогосподарське регулювання доходу персоналу підприємства в частині його формування та розподілу.

*Об'єктом дослідження є процес формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості.*

*Предметом дослідження є теоретико-методичні аспекти формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості.*

**Методи дослідження.** Для виконання визначених завдань в дисертаційній роботі використовувалися наступні методи: теоретичного узагальнення, порівняння та аналогій – для розкриття економічної сутності поняття «сукупний дохід персоналу підприємства»; індукції та дедукції – для систематизації класифікаційних ознак доходів персоналу підприємства та їх характеристики; статистичного та емпіричного аналізу – для визначення особливостей формування та розподілу сукупного доходу персоналу підприємств харчової промисловості; методи кореляційного, регресійного та кластерного аналізу – при встановленні залежності результатів діяльності підприємства від отриманого доходу персоналом; аналізу та синтезу – для побудови комплексної системи оцінки показників визначення рівня доходу персоналу підприємства; моделювання – при визначенні оптимального співвідношення між складом доходу персоналу та фінансово-економічним станом підприємства; графічний – для візуалізації матеріалу дослідження. Емпіричні дані загального стану доходів персоналу підприємств були згруповані за допомогою методів спостереження та анкетування.

*Інформаційною базою дослідження є наукові джерела (монографії, статті, тези доповідей з питань формування надходжень персоналу та ведення господарської діяльності підприємством), закордонні та вітчизняні нормативно-правові акти, що регулюють відносини роботодавця та працівника, офіційні статистичні дані Державної служби статистики України та Головного*

управління статистики у Житомирській області, вибіркові дані з статистичної та фінансової звітності підприємств харчової промисловості, електронні ресурси мережі Internet, довідкові та інформаційні видання України, власні аналітичні розрахунки.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у розвитку теоретико-методичних засад та в розробці практичних рекомендацій з удосконалення процесу формування доходів персоналу підприємств. Основні положення новизни полягають в наступному:

*Удосконалено:*

систему оцінки доходів персоналу підприємства щодо розрахунку інтегрального показника, який включає в себе не тільки сукупність таких показників, як середньомісячний дохід на 1 працівника, доходівіддачу, частку витрат на оплату праці в операційних витратах підприємства, рентабельність доходів персоналу та співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та доходів персоналу, а й дозволяє виявити резерви зростання загального розміру доходу персоналу та визначає шляхи зниження витрат підприємства;

методичні положення оптимізації структури сукупного доходу персоналу підприємства за допомогою цільової функції, орієнтованої на максимізацію доходівіддачі суб'єкта господарювання та прийняття зважених управлінських рішень щодо встановлення максимально можливого рівня доходу персоналу, що задовольняє відповідні умови використання фінансових ресурсів, необхідні для досягнення цілей прибутковості;

порядок формування сукупного доходу персоналу підприємств харчової промисловості, що побудований на основі кластеризації за результативними показниками, виходячи з мінімально необхідного і достатнього переліку стадій цього процесу з урахуванням факторів впливу, що дозволяють врахувати інтереси як працівників, так і власників підприємств, а також специфіку підприємств харчової промисловості;

ідентифікацію чинників щодо визначення ступеня залежності ефективності діяльності підприємств харчової промисловості від якісних та кількісних показників, які були враховані в трендовій моделі, що дозволяє оцінити фактори впливу й визначити особливості формування сукупного доходу персоналу підприємств цієї галузі;

організаційно-методичні засади формування компенсаційного пакету, що виступає інструментом залучення та збереження кваліфікованого персоналу підприємств харчової промисловості, шляхом запровадження Положення «Про порядок нарахування та виплату доходу персоналу підприємства», що сприяло розробці та реалізації науково обґрунтованої бальної системи оцінки працівників за певною системою критеріїв (в розрізі додаткових, компенсаційних та соціальних виплат).

*Дістало подальший розвиток:*

трактування поняття «сукупний дохід персоналу підприємства» через уточнення його змісту, що враховує комплексний підхід в процесі формування складових доходу персоналу в господарській діяльності підприємств та розглядається з двох позицій: 1) для роботодавця – як частки загального доходу

підприємства, відшкодованої персоналу на розширене відтворення робочої сили та 2) для персоналу підприємства – як винагороди працівникам, що надходить безпосередньо для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального їх розвитку;

теоретичні підходи до класифікації складових сукупного доходу персоналу підприємства з метою розширення класифікаційних ознак, що дозволяє врахувати в складових сукупного доходу персоналу не тільки його структуру за винагородами працівникам, але й окреслює його складові в загальних витратах підприємства та його прибутках;

організаційні заходи внутрішньогосподарського регулювання доходів персоналу підприємства через визначення умов праці, групування виплат працівникам, які є базовими для колективно-договірного регулювання на рівні суб'єктів господарювання та такі, що враховують як норми національного, так і міжнародного регулювання щодо узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів;

порядок визначення межі середньомісячного доходу персоналу, що враховує результати моніторингу формування складових сукупного доходу персоналу підприємства та впливає на показники результативності діяльності підприємств харчової промисловості.

**Практичне значення одержаних результатів дослідження.** Основні теоретико-методичні та практичні дослідження з формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості були доведені до рівня конкретних рекомендацій для покращення процесу формування доходу персоналу в діяльності державних органів, вітчизняних підприємств, а також для удосконалення підготовки фахівців економічного профілю, зокрема: ТОВ «Аленруд» (щодо використання моделі оптимізації складових доходу персоналу, що забезпечить мінімізацію витрат при максимізації результатів як для працівників, так і для самого підприємства), що підтверджується відповідним актом № 183 від 11.12.2018 р.; ПАТ «Овруцький хлібо завод» (щодо налагодження внутрішньогосподарського регулювання доходу персоналу в рамках розробленого Положення про порядок нарахування і виплати доходу персоналу підприємства та впровадження моделі оптимізації доходу окремих категорій персоналу для забезпечення результативності діяльності підприємства), що підтверджується відповідною довідкою № 87 від 20.06.2019 р.; АТ «Житомирський маслозавод» (використання системи показників для визначення рівня доходу персоналу підприємства як основи управління процесом формування доходу, що дозволяє оптимізувати доходи персоналу підприємства), що підтверджується відповідною довідкою № 61 від 15.01.2020 р.; Овруцька районна рада (рекомендації щодо використання інструментів регулювання процесу формування доходу персоналу прийнято до впровадження при розробці та обґрунтуванні поточних та стратегічних програм розвитку Овруцького району Житомирській області), що підтверджується відповідною довідкою № 02/217 від 23.12.2019 р.; Управління Держпраці у Житомирській області (щодо використання категорійного апарату з питань формування доходів персоналу та визначення суті взаємовідносин суб'єкта

господарювання з робочою силою і використання системи регулювання таких відносин державними органами влади), що підтверджується відповідною довідкою № 355 від 28.01.2020 р.

Окремі результати наукових досліджень використовуються в навчальному процесі Державного університету «Житомирська політехніка» при викладанні навчальних дисциплін «Економіка підприємства», «Управління потенціалом підприємства», «Оцінка вартості підприємства», що підтверджується довідкою № 44-19.09/1652 від 28.12.2019 р.

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням. Одержані наукові результати є особистими розробками автора та опубліковані в одноосібних працях, присвячених формуванню доходу персоналу підприємства. Аналітичну частину роботи виконано на основі обробки даних підприємств харчової промисловості Житомирської області, а також анкетування різних категорій персоналу цих підприємств.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення і результати дослідження викладені в дисертації, доповідалися та обговорювалися на 22 міжнародних та всеукраїнських, науково-практичних конференціях: II Міжнародній науково-практичній конференції «Образование и наука без границ» (м. Перемишль, 19-27 грудня 2005 р.); XXXI науково-практичній міжвузівській конференції, присвяченій Дню університету (м. Житомир, 14-16 березня 2006 р.); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Наукова індустрія європейського континенту – 2007» (м. Прага, 1-15 грудня 2007 р.); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Наука і технології: крок до майбутнього – 2008» (м. Прага, 1-15 березня 2008 р.); XXXIII науково-практичній міжвузівської конференції, присвяченій Дню університету (м. Житомир, 18-19 березня 2008 р.); V Міжнародній науково-теоретичній конференції молодих учених і студентів «Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку виробничої сфери» (м. Донецьк, 5-6 червня 2008 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Управлінські аспекти підвищення національної конкурентоспроможності» (м. Сімферополь, 17-19 жовтня 2008 р.); XXXIV науково-практичній міжвузівській конференції, присвяченій Дню університету (м. Житомир, 16-18 березня 2009 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегії розвитку України у глобальному середовищі» (м. Сімферополь, 13-15 листопада 2009 р.); V Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Розвиток України в XXI столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми» (м. Тернопіль, 30 жовтня 2009 р.); XXXV науково-практичній міжвузівській конференції, присвяченій Дню університету (м. Житомир, 25-28 травня 2010 р.); VII Міжнародній науково-теоретичній конференції молодих учених і студентів «Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку виробничої сфери» (м. Донецьк, 20-21 травня 2010 р.); Міжвузівській науково-практичній конференції «Економічна стратегія розвитку підприємств: регіональні аспекти» (м. Житомир, 4-5 листопада 2010 р.); VIII Міжнародній науково-практичній конференції з нагоди Дня працівників статистики «Система

державної статистики в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи» (м. Київ, 3-4 грудня 2010 р.); XXXVI науково-практичній міжвузівській конференції, присвяченій Дню університету (м. Житомир, 12-13 травня 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми сучасної економіки в умовах фінансової нестабільності» (м. Одеса, 16-17 березня 2012 р.); VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасний стан економічної науки: проблеми та перспективи розвитку» (м. Львів, 16-17 березня 2012 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Зростання економічного потенціалу України: теоретико-методичний та науково-практичний аспекти» (м. Київ, 23-24 березня 2012 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Інвестиційно-інноваційна стратегія розвитку підприємства» (з міжнародною участю) (м. Житомир, 20-21 листопада 2012 р.); IV Всеукраїнській науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Сучасні напрямки розвитку економіки і менеджменту на підприємствах України» (м. Харків, 28 листопада 2018 р.); Всеукраїнській науково-практичній on-line конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвяченій Дню науки (м. Житомир, 15-17 травня 2019 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства» (м. Житомир, 6-8 листопада 2019 р.).

**Публікації.** За результатами дослідження опубліковано 40 наукових праць загальним обсягом 41,97 друк. арк. (особисто автору належить – 12,36 друк. арк.), з них 1 колективна монографія загальним обсягом 30,36 друк. арк. (особисто автору належить 0,75 друк. арк.), 17 статей у наукових виданнях (з них 1 стаття у науковому закордонному періодичному виданні, 3 – у фахових виданнях України, що входять до міжнародних наукометричних баз; 13 – у наукових фахових виданнях України) загальним обсягом 8,39 друк. арк. та 22 тези доповідей на конференціях різних рівнів загальним обсягом 3,22 друк. арк.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст роботи викладено на 161 сторінці друкованого тексту. Робота містить 43 таблиці (з яких 4 таблиці розміщені на окремих 5 сторінках), 21 рисунок (з яких 9 рисунків розміщені на окремих 8 сторінках), 12 додатків на 37 сторінках. Список використаних джерел нараховує 210 найменувань і розміщений на 22 сторінках.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі розкрито актуальність теми дисертаційної роботи, сформульовано її мету та завдання, визначено об'єкт, предмет, методи та інформаційну базу дослідження, розкрито наукову новизну та практичну цінність отриманих результатів, наведено інформацію про апробацію результатів дослідження.

У першому розділі «**Теоретико-методичні основи формування доходів персоналу підприємства**» поглиблено теоретичні підходи до визначення сутності поняття «сукупний дохід персоналу підприємства», сформовано та



обґрунтовано класифікаційні групи доходів персоналу підприємства, визначено напрями внутрішньогосподарського регулювання розміру та складу доходів персоналу з врахуванням як національних нормативно-правових актів, так і міжнародного законодавства сфери трудових відносин.

На підставі розмежування сутності та складу понять «витрати на робочу силу», «заробітна плата», «виплати працівникам», «витрати на оплату праці» та «доходи персоналу» було уточнено зміст поняття «сукупний дохід персоналу підприємства» з двох позицій: 1) для роботодавця – як частки загального доходу підприємства, відшкодованої персоналу на розширене відтворення робочої сили та 2) для персоналу підприємства – як винагороди працівникам, що надходить безпосередньо для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального їх розвитку. На підставі проведених досліджень було систематизовано погляди науковців та нормативно-правові документи щодо формування класифікаційних груп складових сукупного доходу персоналу підприємства через обґрунтування їх класифікаційних ознак за відповідними групами для врахування доходу персоналу не тільки як винагороди працівникам, а й як елементу загальних витрат підприємства, за наступними напрямками: 1) ступенем врахування; 2) формою виплати; 3) суб'єктами формування та розподілу; 4) ступенем податкового навантаження; 5) джерелом отримання; 6) нарахуванням; 7) врахуванням рівня інфляції; 8) відношенням працівників до підприємства; 9) ступенем мобільності; 10) методикою розрахунку; 11) ступенем ризику; 12) цільовим призначенням; 13) часом дії; 14) періодом отримання; 15) залежно від результатів діяльності; 16) джерелом виплати; 17) періодичністю.

Сьогодні в діяльності суб'єктів господарювання існує необхідність адаптації трудових відносин на підприємстві до нововведень, що пов'язані з затвердженням 27.12.2019 р. Кабінетом Міністрів України законопроекту «Про працю», який фактично замінить чинний Кодекс законів про працю України та призведе до мінімізації державного регулювання трудових відносин, а всі основні умови праці будуть визначатися на рівні суб'єктів господарювання в колективних та трудових договорах. Окрім того, у нас в країні відбувається процес імплементації норм міжнародного трудового законодавства. В контексті цих проблем було визначено напрями внутрішньогосподарського регулювання доходів персоналу підприємства, що враховують як норми національного, так і норми міжнародного регулювання (ратифікованих Україною конвенцій, міжнародних стандартів тощо). На підставі цих напрямів були окреслені умови праці та визначено групування виплат працівникам, які впливають на формування сукупного доходу персоналу та які повинні бути враховані в колективно-договірному регулюванні на рівні суб'єктів господарювання.

У другому розділі «**Особливості формування доходів персоналу на підприємствах харчової промисловості**» визначено основні особливості формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості, виявлено ступінь залежності ефективності діяльності цих підприємств від якісних й кількісних показників доходу персоналу та його складу, а також розроблено

порядок формування сукупного доходу персоналу підприємств харчової промисловості з використанням результатів кластеризації.

Протягом останніх шести років розмір прибутку скоротився майже на 29 % підприємств харчової промисловості та у 32 % таких підприємств відносний приріст доходу був менший за приріст витрат. Така ситуація негативно віддзеркалилась і на чисельності працівників цих підприємств в Житомирській області – зменшення облікової чисельності працівників відбулось у 46 % досліджуваних підприємств. Негативні тенденції результативної діяльності впливають і на доходи персоналу, а також призводять до мінімізації соціально орієнтованих виплат персоналу.

Доведено, що до проблемних напрямів стосовно формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості відносяться: 1) недостатня кількість сировини для повного завантаження потужностей підприємств; 2) зменшення експорту за рахунок санкцій Росії на харчові продукти з України; 3) складний фінансово-економічний стан підприємств; 4) високий рівень зношеності матеріально-технічної бази; 5) недостатній рівень інвестицій для розвитку; 6) зменшення обсягів реалізації продуктів на внутрішньому ринку області внаслідок зростання відпускних цін тощо.

На підставі виділених основних особливостей формування сукупного доходу персоналу підприємств харчової промисловості визначено, що існує певна межа, за якою підвищення середньомісячного доходу невігідне підприємству та позначається лише на зростанні собівартості виготовленої продукції без нарощення продуктивності праці.

Одним із напрямів дослідження доходів працівників харчової промисловості є ідентифікація чинників, які на них впливають та виявлення ступеня залежності ефективності діяльності переробних підприємств від якісних та кількісних показників доходів персоналу. До складу чинників віднесено дохід у розрахунку на 1 працюючого, середньомісячну заробітну плату, питому вагу заробітної плати у доходах, питому вагу додаткової заробітної плати у загальній зарплаті, витрати на утримання персоналу, розмір додаткової заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого, питому вагу витрат на оплату праці у загальних витратах підприємства.

Внаслідок проведених досліджень було визначено, що тісний лінійний зв'язок існує між показниками ефективності діяльності підприємств харчової промисловості та розміром доходу на 1 працюючого й основною заробітною платою, а також пряма лінійна залежність спостерігається і між розміром додаткової заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого та прибутком підприємства у розрахунку на 1 працюючого. Встановлено, що враховуючи середній темп зміни продуктивності праці за допомогою побудови лінії тренду можна передбачити дохід персоналу досліджуваних підприємств на наступні 3 роки (рис. 1).

Недосконалість механізму формування доходів персоналу в межах галузей харчової промисловості породжує необхідність їх кластеризації. Кластери підприємств побудовані за такими ознаками: розмір складових

сукупного доходу персоналу у розрахунку на 1 працюючого та рівень рентабельності господарської діяльності підприємств.

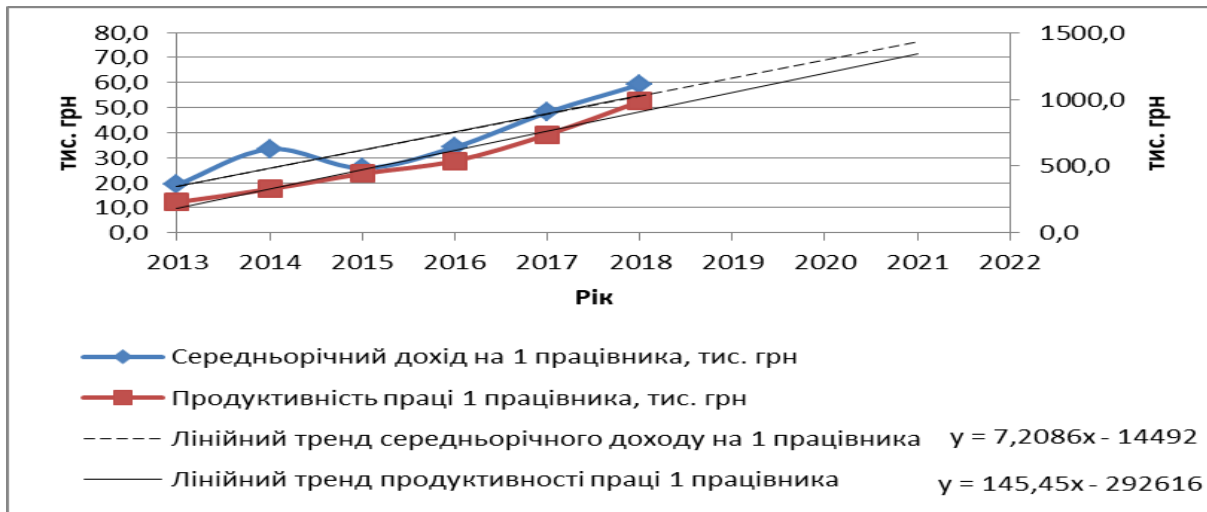


Рис. 1. Прогноз взаємозв'язку продуктивності праці та доходів персоналу підприємств харчової промисловості

Процес кластеризації складався з шести етапів: 1) побудови дендрограми подібності підприємств харчової промисловості на основі конгломеративного методу кластеризації; 2) визначення можливих варіантів кількості груп, на які доцільно розподілити досліджувану сукупність підприємств, за методом Уорда; 3) визначення переліку значущих класифікаційних ознак у розрізі кожного із варіантів кількості можливих груп (кластерів) підприємств; 4) розподілу досліджуваних підприємств на групи за методом  $k$ -середніх; 5) аналізу усереднених значень класифікаційних ознак у межах кластерів; 6) інтерпретації отриманих результатів кластеризації та виявлення залежностей між показниками, обраними в якості ознак кластеризації. На підставі проведеного кластерного аналізу визначено порядок формування сукупного доходу персоналу, який був адаптований до господарської діяльності підприємств харчової промисловості.

У третьому розділі «**Напрями удосконалення управління процесом формування доходів персоналу підприємства**» розроблено комплексну систему оцінки доходів персоналу підприємства, адаптовану до ринкових умов та створено модель оптимального формування доходів персоналу, удосконалено напрями внутрішньогосподарського регулювання доходів персоналу в частині формування складових компенсаційного пакету.

Значна кількість показників, що пов'язані з визначенням рівня доходу персоналу підприємства, ускладнюють процедуру оцінювання, яка потребує систематизації та узагальнення через формування єдиної системи оцінки рівня доходу персоналу підприємства. На підставі проведених досліджень розроблено комплексну систему оцінки, яка визначає показники за рівнем доходу, його ефективністю та привабливістю як для підприємства, так і для його персоналу.

Розроблена комплексна система оцінки доходів персоналу підприємства складається з наступних етапів: 1) загальної оцінки рівня доходів персоналу; 2) вертикального та горизонтального аналізу складових доходу персоналу; 3) оцінки привабливості доходів персоналу; 4) аналізу ефективності формування складових доходу персоналу.

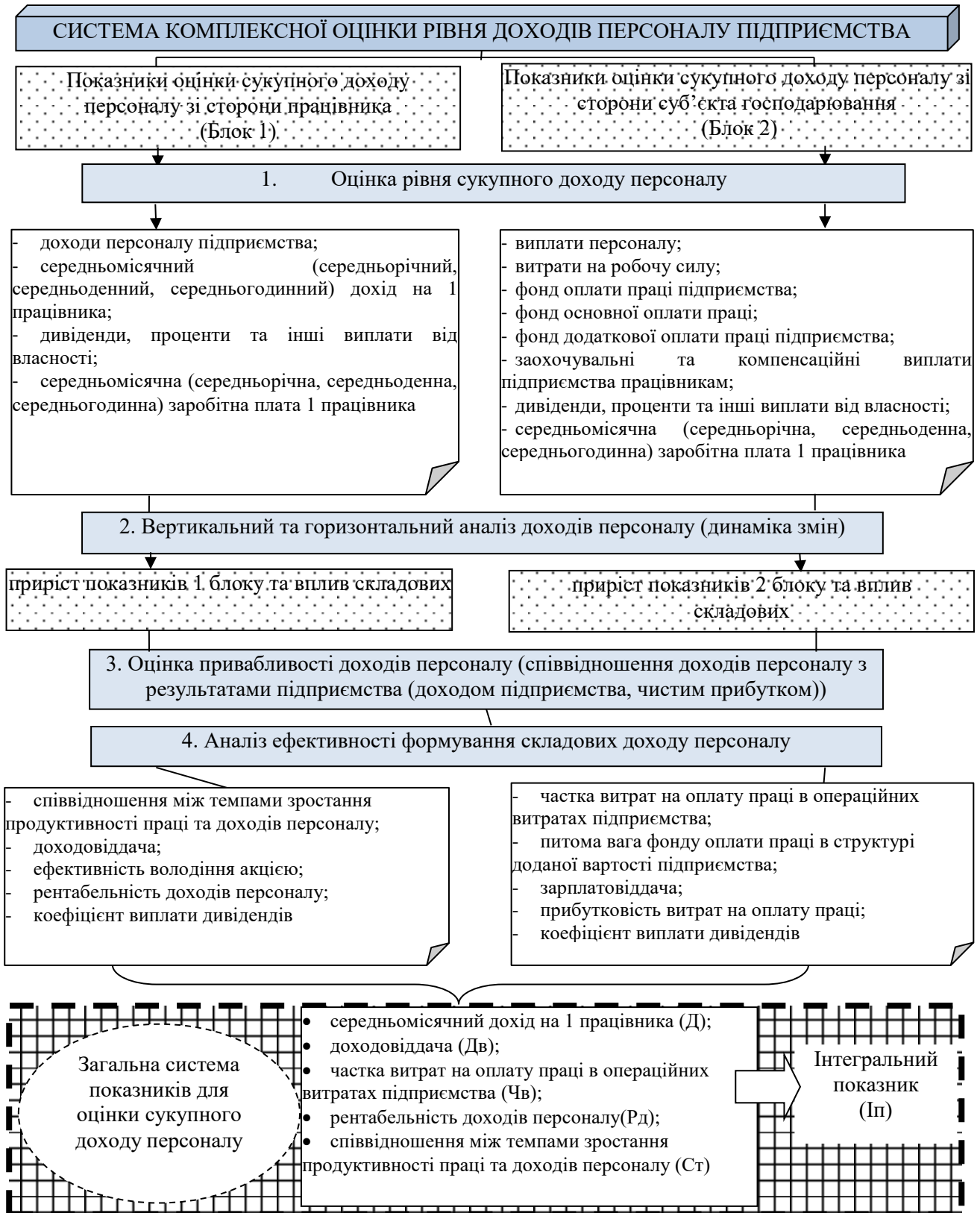


Рис. 2. Комплексна система оцінки доходів персоналу підприємства

На завершальному етапі визначається інтегральний показник, значення якого розраховується на основі: середньомісячного доходу на 1 працівника; доходівіддачі; частки витрат на оплату праці в операційних витратах підприємства; рентабельності доходів персоналу та співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та доходів персоналу (рис. 2).

Дана система оцінки апробована в господарській діяльності підприємств харчової промисловості Житомирської області, в результаті використання якої визначено підприємства-лідери в Житомирській області, що дають найвищий рівень інтегрального показника в динаміці (табл. 1).

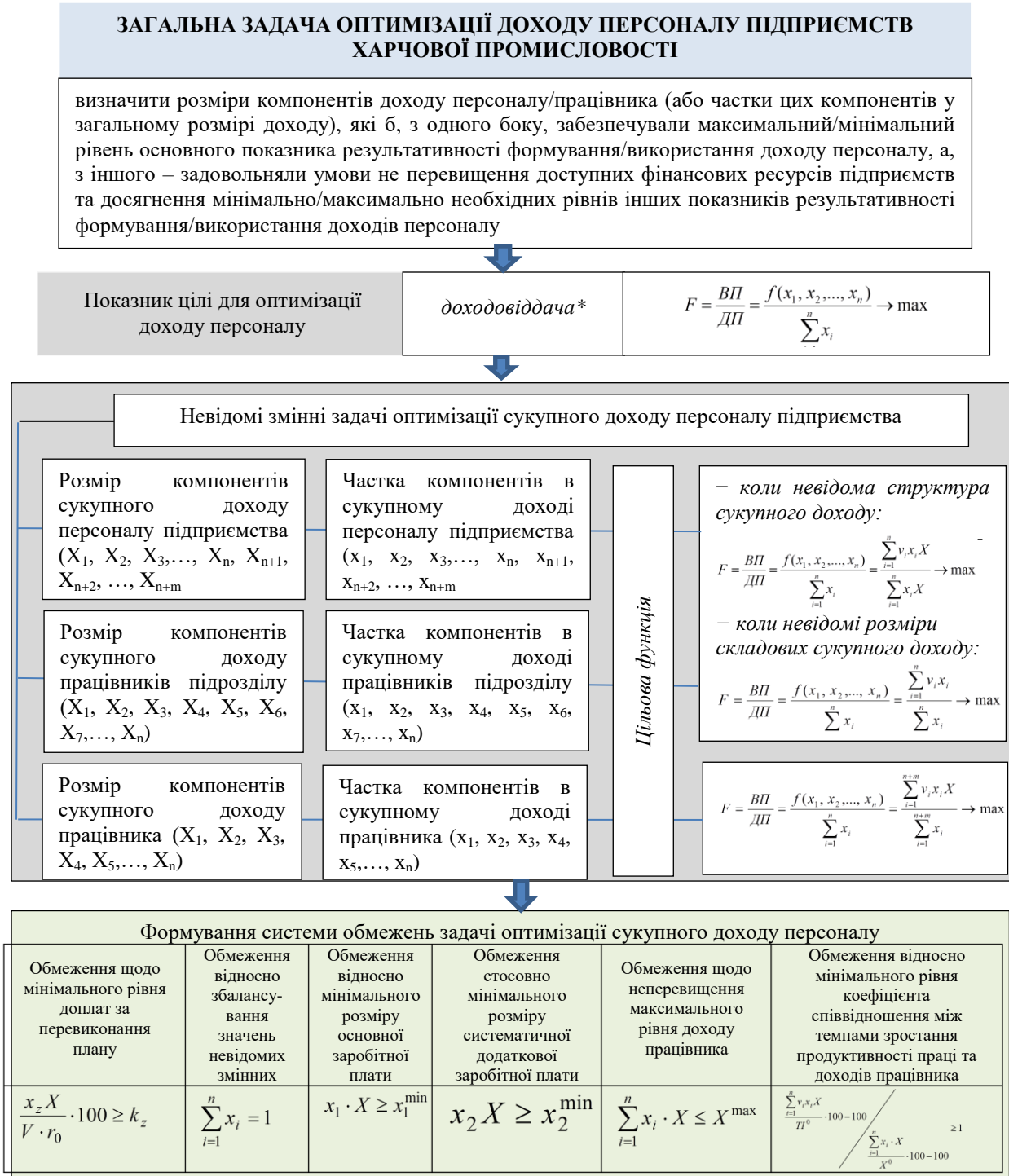
Таблиця 1

Розрахунок інтегрального показника визначення рівня доходів персоналу у 2018 році на досліджуваних підприємствах харчової промисловості Житомирської області

| Підприємства           | Значення показників ( $\Pi_{ij}$ )* |       |       |      |         | Стандартизовані показники<br>$(\frac{\Pi_{ij} - \Pi_{i\min}}{\Pi_{i\max} - \Pi_{i\min}})$ |      |      |      |      | Іп   | Ранг за Іп |
|------------------------|-------------------------------------|-------|-------|------|---------|---|------|------|------|------|------|------------|
|                        | Д                                   | Дв    | Чв    | Ст   | Рд      | Нд  | Ндв  | Нчв  | Нср  | Нрд  |      |            |
| 1                      | 4613,39                             | 4,01  | 25,05 | 0,95 | 0,26    | 0,37  | 0,02 | 0,88 | 0,03 | 0,31 | 0,32 | 8          |
| 2                      | 7139,69                             | 4,04  | 28,09 | 1,01 | 25,47   | 0,76  | 0,02 | 1,00 | 0,05 | 0,36 | 0,44 | 2          |
| 3                      | 5636,03                             | 3,38  | 24,98 | 0,63 | -23,69  | 0,53  | 0,02 | 0,88 | 0,03 | 0,26 | 0,34 | 6          |
| 4                      | 2241,87                             | 1,86  | 27,51 | 0,63 | 25,56   | 0,00  | 0,00 | 0,98 | 0,00 | 0,36 | 0,27 | 14         |
| 5                      | 2683,38                             | 3,34  | 24,61 | 0,72 | 11,89   | 0,07  | 0,02 | 0,87 | 0,01 | 0,34 | 0,26 | 15         |
| 6                      | 6838,17                             | 17,79 | 5,47  | 0,58 | 1,91    | 0,71  | 0,18 | 0,14 | 0,23 | 0,32 | 0,31 | 9          |
| 7                      | 6345,83                             | 34,05 | 2,55  | 1,02 | 40,74   | 0,64  | 0,36 | 0,03 | 0,42 | 0,39 | 0,37 | 4          |
| 8                      | 3844,81                             | 20,69 | 5,02  | 0,98 | 187,93  | 0,25  | 0,21 | 0,12 | 0,15 | 0,68 | 0,28 | 12         |
| 9                      | 5661,19                             | 5,90  | 17,46 | 0,97 | -11,45  | 0,53  | 0,04 | 0,59 | 0,06 | 0,29 | 0,30 | 11         |
| 10                     | 3441,51                             | 8,79  | 13,24 | 1,04 | 95,35   | 0,19  | 0,08 | 0,43 | 0,05 | 0,50 | 0,25 | 17         |
| 11                     | 3584,21                             | 13,72 | 12,06 | 0,48 | 141,98  | 0,21  | 0,13 | 0,39 | 0,09 | 0,59 | 0,28 | 13         |
| 12                     | 5581,50                             | 17,41 | 7,94  | 0,64 | 44,64   | 0,52  | 0,17 | 0,23 | 0,18 | 0,40 | 0,30 | 10         |
| 13                     | 4118,72                             | 4,95  | 15,68 | 0,84 | -157,45 | 0,29  | 0,03 | 0,53 | 0,03 | 0,00 | 0,18 | 11         |
| 14                     | 4020,11                             | 1,99  | -     | 1,01 | 31,14   | 0,28  | 0,00 | -    | 0,01 | 0,37 | 0,16 | 21         |
| 17                     | 5573,67                             | 11,55 | -     | 0,82 | -2,64   | 0,52  | 0,11 | -    | 0,12 | 0,31 | 0,26 | 16         |
| 19                     | 8679,54                             | 59,09 | 1,88  | 0,96 | 347,51  | 1,00  | 0,64 | 0,00 | 1,00 | 1,00 | 0,73 | 1          |
| 22                     | 4885,81                             | 26,59 | -     | 1,20 | 93,96   | 0,41  | 0,27 | -    | 0,25 | 0,50 | 0,36 | 5          |
| 23                     | 4398,07                             | 21,50 | -     | 1,12 | 138,79  | 0,33  | 0,22 | -    | 0,18 | 0,59 | 0,33 | 7          |
| 26                     | 8194,24                             | 16,58 | 6,37  | 1,00 | 83,47   | 0,92  | 0,16 | 0,17 | 0,26 | 0,48 | 0,40 | 3          |
| 27                     | 4019,87                             | 15,45 | 5,80  | 1,29 | -88,41  | 0,28  | 0,15 | 0,15 | 0,11 | 0,14 | 0,17 | 20         |
| 28                     | 3437,77                             | 6,49  | 15,60 | 0,95 | 0,44    | 0,19  | 0,05 | 0,52 | 0,04 | 0,31 | 0,22 | 18         |
| мін ( $\Pi_{i\min}$ )  | 2241,87                             | 1,86  | 1,88  | 0,48 | -157,45 | x   | x    | x    | x    | x    | 0,16 | x          |
| макс ( $\Pi_{i\max}$ ) | 8679,54                             | 91,87 | 28,09 | 1,56 | 347,51  | x   | x    | x    | x    | x    | 0,73 | x          |

\* позначення показників: Д – середньомісячний дохід на 1 працівника; Дв – доходівіддача; Чв – частка витрат на оплату праці в операційних витратах підприємства; Рд – рентабельність доходів персоналу; Ст – співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та доходів персоналу; Іп – інтегральний показник, Нд – стандартизоване значення доходу на 1 працівника; Ндв – стандартизоване значення доходівіддачі; Нчв – стандартизоване значення частки витрат на оплату праці в операційних витратах підприємства; Нрд – стандартизоване значення рентабельності доходу персоналу; Нср – стандартизоване співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та доходів персоналу, мін ( $\Pi_{i\min}$ ) – мінімальне значення показника; макс ( $\Pi_{i\max}$ ) – максимальне з поданих значень показників.

Визначено, що процедура обчислення розміру результативного показника діяльності персоналу для потреб оптимізації його сукупного доходу в межах визначеної моделі включає такі етапи: 1) визначення поточної доходівіддачі; 2) обчислення частки результату (валової продукції, валового або чистого доходу, прибутку, дивідендів тощо), отримання якого забезпечено кожною окремою складовою доходу; 3) розрахунок розміру доходу, який забезпечує 1 грн кожної окремої складової доходу (рис. 3).



\*ВП – виготовлена валова продукція за проміжок часу, од (або чистий дохід підприємства, тис. грн.); ДП – сукупний дохід персоналу/працівника за проміжок часу, грн.

Рис. 3. Модель оптимізації доходу персоналу підприємства харчової промисловості за доходівіддачею

Обчислення часток результативних показників діяльності персоналу із урахуванням внеску кожної окремої складової доходу пропонується здійснювати, використовуючи неформалізовані методи, зокрема методи експертного оцінювання та анкетного опитування. Застосування параметрів цільової функції апробовано на рівні підприємств харчової галузі та надало можливість визначити умови зростання доходу персоналу та показника доходівіддачі.

У зв'язку з необхідністю вдосконалення системи внутрішньогосподарського регулювання трудових відносин на підприємстві в частині формування сукупного доходу персоналу запропоновано враховувати систему позафондового стимулювання персоналу, що базується на бальній оцінці та може бути врахована при створенні компенсаційного пакету працівників підприємства. Рекомендована система дозволяє забезпечити залежність доходів працівника від його кваліфікації, фактичного трудового внеску в фінансові результати діяльності підприємства. Локальним нормативним актом для регулювання цього процесу запропоновано Положення про порядок нарахування та виплату доходів персоналу підприємства. Зазначений документ враховує норми як вітчизняних, так і міжнародних законодавчих актів та в діяльності підприємств забезпечує врахування інтересів як власників, так і персоналу підприємств харчової промисловості.

## **ВИСНОВКИ**

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано комплексне вирішення науково-практичного завдання щодо формування сукупного доходу персоналу підприємства. В процесі дослідження досягнуті поставлені мета і завдання. Найбільш вагомими результатами дисертаційної роботи, які характеризують наукову новизну й особистий внесок автора, полягають у наступному.

1. В контексті існуючої проблеми змістовного наповнення понятійного апарату, яке пов'язане з різними позиціями авторів щодо трактування поняття «доходи працівників», проведено розмежування сутності та складу понять «витрати на робочу силу», «заробітна плата», «виплати працівникам», «витрати на оплату праці» та «доходи персоналу». Встановлено, що поняття «сукупний дохід персоналу підприємства» слід розглядати з двох позицій: 1) як частку загального доходу підприємства, відшкодовану персоналу на розширене відтворення робочої сили (по відношенню до підприємства як роботодавця) та 2) як винагороду працівникам, що надходить безпосередньо для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального їх розвитку (по відношенню до персоналу підприємства). Дане поняття включає в себе грошові (основна, додаткова заробітна плата та заохочувальні й компенсаційні виплати) та негрошові виплати персоналу, що відображені або у витратах підприємства, або є частиною отриманого ним прибутку.

2. В сучасних умовах господарювання виникає необхідність уточнення складових доходів персоналу, а також їх співвідношення та взаємозв'язки. На підставі узагальнення та систематизації поглядів науковців та нормативно-

правових документів сформовано 17 класифікаційних груп складових сукупного доходу персоналу підприємства через обґрунтування їх класифікаційних ознак за відповідними групами: 1) ступенем врахування; 2) формою виплати; 3) суб'єктами формування та розподілу; 4) ступенем податкового навантаження; 5) джерелом отримання; 6) нарахуванням; 7) врахуванням рівня інфляції; 8) відношенням працівників до підприємства; 9) ступенем мобільності; 10) методикою розрахунку; 11) ступенем ризику; 12) цільовим призначенням; 13) часом дії; 14) періодом отримання; 15) залежно від результатів діяльності; 16) джерелом виплати; 17) періодичністю. Класифікація дозволяє врахувати в складових сукупного доходу персоналу не тільки його структуру за винагородами працівникам, але й окреслює його складові в загальних витратах підприємства та його прибутках.

3. В теперішній час в нашій країні відбувається процес імплементації норм міжнародного трудового законодавства, тому сьогодні колективно-договірне регулювання трудових відносин за напрямками формування доходів персоналу підприємства повинно враховувати не тільки вітчизняні нормативно-правові документи, а й міжнародні. В контексті цієї проблеми були визначені норми міжнародних законодавчих актів, що можуть бути адаптовані до діяльності господарюючих суб'єктів та включені до умов праці персоналу при укладанні колективних договорів на підприємствах.

4. Визначальну роль у забезпеченні продовольчої безпеки України відіграють галузі харчової промисловості, для яких вкрай важливо зберегти кваліфікований персонал та покращити свій фінансовий стан. Доведено, що існує певна межа, за якою підвищення середньомісячного доходу не вигідне підприємству та позначається лише на зростанні собівартості виготовленої продукції без нарощення продуктивності праці, проте коли розмір середньомісячного доходу перетинає таку межу, персонал починає працювати ефективніше, забезпечуючи позитивну зміну продуктивності праці. Встановлено, що на цю межу впливають: 1) недостатня кількість сировини для повного завантаження потужностей підприємств; 2) зменшення експорту за рахунок санкцій Росії на харчові продукти з України; 3) складний фінансово-економічний стан підприємств; 4) високий рівень зношеності матеріально-технічної бази; 5) недостатній рівень інвестицій для розвитку; 6) зменшення обсягів реалізації продуктів на внутрішньому ринку області внаслідок зростання відпускних цін, тощо. Виділені економічні умови, які стосуються специфіки діяльності підприємств харчової промисловості надали можливість визначити напрями підвищення ефективності процесу формування складових сукупного доходу персоналу підприємства.

5. Рішення щодо необхідності збільшення або зменшення витрат на оплату праці та соціальні заходи, повинно бути економічно обґрунтованим щодо рівня підвищення доходів персоналу. Тому, одним із напрямів дослідження доходів працівників харчової промисловості є ідентифікація чинників, які на них впливають та виявлення ступеня залежності ефективності діяльності підприємств харчової промисловості від якісних й кількісних показників доходу персоналу та його складу. Серед показників ефективності



обрано рівень рентабельності, прибуток, що припадає на 1 працюючого та продуктивність праці, а серед чинників – дохід у розрахунку на 1 працюючого, середньомісячну заробітну плату, питому вагу заробітної плати у доходах, питому вагу додаткової заробітної плати у загальній зарплаті, витрати на утримання персоналу. Враховуючи визначені чинники, залежно від фінансового стану, динаміки їх змін, підприємство може регулювати склад доходів персоналу, забезпечуючи при цьому синергетичний ефект та прогножуючи майбутні періоди з відповідною побудовою лінії тренду. Трендові моделі надали можливість передбачити напрями зростання результативності діяльності підприємств в частині формування сукупного доходу персоналу.

6. Недосконалість існуючого механізму формування доходів персоналу підприємств в межах галузей харчової промисловості призвела до зниження рівня мотивації працівників цих підприємств та відповідно до зростання негативного впливу на результативність їх діяльності. В контексті існуючої проблеми розроблено організаційно-економічний механізм формування сукупного доходу персоналу підприємств харчової промисловості, який не тільки враховує специфіку цієї галузі економічної діяльності, але й був побудований на основі кластеризації підприємств харчової промисловості за результативними показниками та основними чинниками, що прямо впливають на процеси формування сукупного доходу персоналу підприємства. Розроблений механізм враховує інтереси як працівників, так і власників підприємств, визначає взаємозв'язок сукупного доходу персоналу та фінансових результатів діяльності підприємств, сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості на ринку, а також гармонізації особистих і колективних інтересів.

7. Відсутність комплексної оцінки рівня доходу персоналу підприємств харчової промисловості призводить до втрати дієвих механізмів підвищення результативності їх діяльності. Окрім того, велика кількість показників щодо визначення рівня доходу персоналу підприємства, виходячи з його складових, ускладнюють процедуру оцінювання, яка потребує узагальнення через формування єдиної методики оцінки рівня доходу персоналу підприємства. В напрямі вирішення цього проблемного питання розроблено комплексну систему оцінки доходів персоналу підприємства, яка призначена для визначення впливу чинників на складові доходу та враховує зміну показників в часі, рівень забезпеченості персоналу підприємства, а також надає можливість визначити шляхи зменшення витрат підприємства.

8. Чинне врегулювання внутрішньогосподарських відносин між суб'єктом господарювання і його персоналом в частині формування доходів породжує проблему міграції робочої сили та потребує оптимізації процесу формування доходів працівників підприємств. За допомогою цільової функції, яка орієнтована на максимізацію доходівіддачі для суб'єкта господарювання, побудована модель оптимального формування доходів персоналу, яка, на відміну від існуючих, базується на оптимізації складових доходу, що забезпечують максимальний рівень результативного показника оцінки ефективності доходів персоналу та задовольняють умови не перевищення

фінансових ресурсів підприємства при досягненні максимально необхідного рівня прибутковості. Розроблені критерії оптимізації апробовані в господарській діяльності підприємств харчової промисловості, що надало можливість визначити оптимальний склад сукупного доходу персоналу, при якому відбувається зростання результативності діяльності цих суб'єктів господарювання.

9. Побудова ефективної системи соціальних та компенсаційних виплат персоналу на рівні суб'єкта господарювання є однією з нагальних проблем створення належних умов та стійкого розвитку підприємства. Одним з напрямів удосконалення системи управління економічною мотивацією є процес формування компенсаційного пакету працівників підприємства. У зв'язку з необхідністю вдосконалення системи внутрішньогосподарського регулювання трудових процесів на підприємстві запропоновано напрями формування компенсаційного пакету в частині позафондового стимулювання персоналу. Рекомендації щодо наповнення компенсаційного пакету передбачають бальну систему оцінки працівників за певною системою критеріїв, яка виступає інструментом залучення та збереження кваліфікованого персоналу підприємства. Бальна система дозволила врахувати та забезпечити залежність доходів працівника від його кваліфікації, фактичного трудового внеску та кінцевих результатів роботи. Локальним нормативним актом для регулювання цього процесу запропоновано Положення про порядок нарахування та виплату доходів персоналу підприємства. Цей внутрішній документ забезпечує несуперечність, системність і послідовність у внутрішньогосподарському регулюванні відносин між власниками підприємства та персоналом, та забезпечує адаптований під підприємство харчової промисловості механізм формування доходу персоналу і раціонального його розподілу.

## **СПИСОК ОСНОВНИХ ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### **Монографії:**

1. Бірюченко С.Ю. Інноваційний аспект формування доходів персоналу підприємства. Забезпечення соціально-економічного розвитку господарюючих систем в умовах транзитивної економіки: колективна монографія / за заг. ред. В. Данилко, Г. Тарасюк. Житомир: ЖДТУ, 2010. 516 с. С. 387 – 399. (заг. обсяг 30,36 друк. арк., особисто автору належить 0,75 друк. арк.: розкрито нововведення щодо формування доходів персоналу підприємств).

### **Статті у наукових періодичних виданнях інших держав:**

2. Бірюченко С.Ю. Вплив результативності використання потенціалу підприємства на дохід його персоналу. The scientific method (Warszawa, Poland). №17. 2018. VOL.1. С. 29 – 34. (Польща) (включено до: IJIF, DIIF. ISI, Scientific Indexing Services). URL: [http://scientific-met.com/wp-content/uploads/2018/05/Scientific-method\\_%E2%84%9617.pdf](http://scientific-met.com/wp-content/uploads/2018/05/Scientific-method_%E2%84%9617.pdf) (0,43 друк. арк.).

**Статті у наукових виданнях України, які включені  
до міжнародних наукометричних баз:**

3. Бірюченко С.Ю. Сутність та інструменти внутрішньогосподарського регулювання доходу персоналу. Економічний часопис – XXI. 2013. 3-4 (2). С. 52 – 54. URL: <http://soskin.info/ea/2013/3-4/201349.html> (включено до: Scopus, Index Copernicus, С.Е.Е.О.Л.) (0,46 друк. арк.).

4. Бірюченко С.Ю. Мотиваційна складова активізації інноваційного розвитку підприємств промисловості. Вісник ЖДТУ. Серія: економіка, управління та адміністрування. Житомир: ЖДТУ, 2019. №1 (87). С. 3 – 8. (включено до: Index Copernicus, DOAJ, Google академія, Ulrich's Periodicals Directory; WorldCat; BASE) (0,6 друк. арк.).

5. Бірюченко С.Ю. Механізм ефективного формування доходу персоналу підприємства. Agricultural and Resource Economics: International Scientific EJournal. 2019. Vol. 5. No. 4. Pp. 66 – 78. URL: <http://are-journal.com/are/issue/view/20com> (включено до: Academic Keys, Academic Research Index, AgEcon, AGORA, AKSTEM, CAB Abstracts, DOAJ, DRJI, EconBib, EconBiz, EconLit, ERIH PLUS, Google Scholar, Index Copernicus, Polish Scholarly Bibliography, RePEc, RSCI, Ulrich's Periodicals Directory, Vernadsky National Library of Ukraine, WorldCat) (0,72 друк. арк.).

**Статті у наукових фахових виданнях України:**

6. Бірюченко С. Ю. Теоретичні підходи до формування статистики доходів працівників підприємств. Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Вип. 215: В 4 т. Том II. Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. С. 491 – 497. (0,42 друк. арк.).

7. Бірюченко С. Ю. Державне регулювання доходів персоналу підприємства та аналіз його ефективності. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. Житомир: ЖДТУ, 2008. №1 (43). С. 133 – 140. (0,67 друк. арк.).

8. Бірюченко С. Ю. Механізм формування оптимального складу доходів персоналу підприємств. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. Житомир: ЖДТУ, 2008. №3 (45). С. 219 – 229. (0,62 друк. арк.).

9. Бірюченко С. Ю. Доход персоналу підприємства: підходи щодо його визначення та оцінювання. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. Житомир: ЖДТУ, 2009. №2 (48). С. 11 – 14. (0,56 друк. арк.).

10. Бірюченко С. Ю. Поняття «витрати на робочу силу» та «доходи персоналу підприємства»: характеристика спільних та відмінних рис. Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. Випуск 250: В 9 т. Том 9. Дніпропетровськ: ДНУ, 2009. С. 2147 – 2152. (0,28 друк. арк.).

11. Бірюченко С. Ю. Методологія визначення вартості робочої сили суб'єктів господарювання. Формування ринкових відносин в Україні. 2009. № 6. С. 177 – 180. (0,41 друк. арк.).

12. Бірюченко С.Ю. Аналіз рівня та диференціації витрат на робочу силу. Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. пр. Донецьк: ДонДУЕТ, 2009. Вип. 28, Т.1. С. 241 – 248. (0,4 друк. арк.).

13. Бірюченко С. Ю. Класифікація доходів персоналу підприємства. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. Житомир: ЖДТУ, 2010. №1 (51). С. 150 – 153. URL: <http://ven.ztu.edu.ua/article/viewFile/69219/64973.pdf> (0,6 друк. арк.).

14. Бірюченко С. Ю. Методологічні основи формування доходу персоналу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Хмельницький: ХНУ, 2010. №6. Т.2 (163). С. 182 – 188. (0,67 друк. арк.).

15. Бірюченко С.Ю. Формування доходу персоналу сільськогосподарських підприємств Житомирської області: стан, проблеми та перспективи. Прикладна статистика: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. Держкомстат України, Держ. акад. статистики, обліку та аудиту. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агенство». 2010. Вип. 7. С. 449 – 455. (0,42 друк. арк.).

16. Бірюченко С.Ю. Особливості локального регулювання доходу персоналу підприємства. Соціально-економічні проблеми і держава: електронне наукове фахове видання. 2011. Вип. 1 (4). URL: [http://sepd.tntu.edu.ua/index.php?nomer\\_data=1&year\\_data=201115](http://sepd.tntu.edu.ua/index.php?nomer_data=1&year_data=201115). (0,38 друк. арк.).

17. Бірюченко С.Ю. Теоретичні основи оптимізації доходу персоналу підприємств сільського господарства Житомирської області. Формування ринкових відносин в Україні. 2012. № 6. (133). С. 206 – 209. (0,36 друк. арк.).

18. Бірюченко С.Ю. Комплексна оцінка рівня доходу персоналу підприємства. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. Житомир: ЖДТУ, 2012. №2 (60). С. 181 – 184. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/5266> (0,39 друк. арк.).

### **Матеріали та тези наукових конференцій:**

19. Бірюченко С. Ю. Уникнення диспропорцій у механізмі формування фонду оплати праці працівників підприємств. Образование и наука без границ: матеріали II міжнародної науково-практичної конференції (м. Перемишль, 19-27 грудня 2005 р). Том.11. Економічні науки. Перемишль: Наука і освіта, 2005. С. 17 – 19. (0,13 друк. арк.).

20. Бірюченко С. Ю. Дещо про характеристику формування особистих доходів працівників підприємств. Тези XXXI науково-практичної міжвузівської конференції, присвяченій Дню університету (м. Житомир, 14-16 березня 2006 р). Житомир: ЖДТУ, 2006. С. 108. (0,1 друк. арк.).

21. Бірюченко С. Ю. Роль стимулювання праці в формуванні додаткових доходів працівників підприємств. Наукова індустрія європейського континенту – 2007: матеріали IV міжнародної науково практичної конференції (м. Прага, 1-15 грудня 2007 р.). Економічні науки. Прага. Видавничий дім «Освіта і наука», 2007. Том 5. С. 38 – 40. (0,12 друк. арк.).

22. Бірюченко С. Ю. Основні фактори формування доходів персоналу підприємства. Наука і технології: крок до майбутнього: матеріали IV

міжнародної науково практичної конференції – 2008 (м. Прага, 1-15 березня 2008 р.). Економічні науки. Прага. Видавничий дім «Освіта і наука», 2008. Том 4. С. 60 – 63. (0,15 друк. арк.).

23. Бірюченко С. Ю. Роль доходів у економіці та суспільстві. Тези XXXIII науково-практичної міжвузівської конференції, присвяченій Дню університету (м. Житомир, 18-19 березня 2008 р.). Житомир: ЖДТУ, 2008. С. 80. (0,11 друк. арк.).

24. Бірюченко С. Ю. Індексація доходів персоналу підприємства в Україні та за кордоном. Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери: матеріали міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів (м. Донецьк, 5-6 червня 2008 р.). В 3-х томах. Донецьк: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2008. Т.1. С. 68 – 70. (0,12 друк. арк.).

25. Бірюченко С. Ю. Співвідношення погодинної і відрядної форм оплати праці. Управлінські аспекти підвищення національної конкурентоспроможності: матеріали II міжнародної науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 17-19 жовтня 2008 р.). Сімферополь: видавничий центр Кримського інституту бізнесу, 2008. С. 17 – 19. (0,18 друк. арк.).

26. Бірюченко С. Ю. Доходи соціального пакета в системі стимулювання працівників підприємств АПК. Тези XXXIV науково-практичної міжвузівської конференції, присвяченій Дню університету (м. Житомир, 16-18 березня 2009 р.). Житомир: ЖДТУ, 2009. С. 8 – 9. (0,25 друк. арк.).

27. Бірюченко С. Ю. Значення вартості робочої сили на шляху до європейської інтеграції. Стратегія розвитку України у глобальному середовищі: матеріали III міжнародної науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 13-15 листопада 2009 р.). Сімферополь: ВіТроПринт, 2009. Т.1. С.130 – 131 (0,10 друк. арк.).

28. Бірюченко С. Ю. Моніторинг інформаційних потоків в сфері формування доходів персоналу підприємства. Розвиток України в XXI столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми: збірник тез доповідей V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Тернопіль, 30 жовтня 2009 р.). Тернопіль: «Вектор», 2009. С. 252 – 254. (0,17 друк. арк.).

29. Бірюченко С. Ю. Функції формування доходу персоналу підприємства. Тези XXXV науково-практичної міжвузівської конференції, присвяченій Дню університету (м. Житомир, 25-28 травня 2010 р.). Житомир: ЖДТУ, 2010. С. 3 – 4. (0,18 друк. арк.).

30. Бірюченко С. Ю. Суб'єктивно-об'єктивний взаємозв'язок суб'єктів економіки та доходу персоналу підприємства. Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку виробничої сфери: матеріали VII міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів (м. Донецьк, 20-21 травня 2010 р.). В 2-х томах. Донецьк: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2010. Т. 1. С. 45 – 46. (0,11 друк. арк.).

31. Бірюченко С. Ю. Обґрунтування необхідності розробки локального нормативного акту при регулюванні доходу персоналу підприємства.

Економічна стратегія розвитку підприємств: регіональні аспекти: тези міжвузівської науково практичної конференції (м. Житомир, 4-5 листопада 2010 р.). Житомир: ЖДТУ, 2010. С. 14 – 16. (0,13 друк. арк.).

32. Бірюченко С. Ю. Особливості формування доходу персоналу сільськогосподарських підприємств Житомирської області. Система державної статистики в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи: тези VIII Міжнародної науково-практичної конференції з нагоди Дня працівників статистики. (м. Київ, 3-4 грудня 2010 р.). С. 153 – 156. (0,18 друк. арк.).

33. Бірюченко С. Ю. Підходи щодо формування соціального пакета працівників сільськогосподарських підприємств. Тези XXXVI науково-практичної міжвузівської конференції, присвяченій Дню науки. (м. Житомир, 12-13 травня 2011 р.). Житомир: ЖДТУ, 2011. С. 13 – 14. (0,20 друк. арк.).

34. Бірюченко С. Ю. Тенденції доходу персоналу сільськогосподарських підприємств Житомирської області та чинники впливу. Проблеми сучасної економіки в умовах фінансової нестабільності: збірник тез наукових робіт міжнародної науково-практичної конференції. (м. Одеса, 16-17 березня 2012 р.). Одеса: у 2-х частинах. О.: «Центр економічних досліджень та розвитку», 2012. Ч.І. С. 41 – 43. (0,13 друк. арк.).

35. Бірюченко С. Ю. Відтворення вартості робочої сили працівників сільськогосподарських підприємств Житомирської області. Сучасний стан економічної науки: проблеми та перспективи розвитку: VIII Міжнародна науково-практична конференція. (м. Львів, 16-17 березня 2012 р.). Львів у 2-х частинах: Львівська економічна фундація, 2012. Ч.ІІ. С. 57 – 59. (0,12 друк. арк.).

36. Бірюченко С. Ю. Генезис формування складових доходу персоналу підприємства. Зростання економічного потенціалу України: теоретико-методичний та науково-практичний аспекти: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. (м. Київ, 23-24 березня 2012 р.). У 2-х частинах. Київ: «Київський економічний науковий центр», 2012. Ч.І. С. 41 – 43. (0,13 друк. арк.).

37. Бірюченко С. Ю. Організаційно-економічні засади моніторингу доходу персоналу підприємства. Інвестиційно-інноваційна стратегія розвитку підприємства: тези Всеукраїнської науково-практичної конференції (з міжнародною участю). (м. Житомир, 20–21 листопада 2012 р.). Житомир: ЖДТУ, 2012. С. 63 – 64. (0,11 друк. арк.).

38. Бірюченко С. Ю. Доходи працівників підприємств України: сучасний стан та проблеми. Сучасні напрямки розвитку економіки і менеджменту на підприємствах України: збірник матеріалів IV всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Харків, 28 листопада 2018 року). Харків: ХНАДУ, 2018. С. 184 – 187. (0,14 друк. арк.).

39. Бірюченко С. Ю. Організаційно-економічні механізми формування доходу персоналу підприємства. Тези Всеукраїнської науково-практичної online конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвяченої Дню науки (м. Житомир, 15-17 травня 2019 р.). Житомир, 2019. С. 879 – 880. (0,18 друк. арк.).

40. Бірюченко С. Ю. Плата за оренду підприємством власних земельних ділянок працівників як особлива складова доходу персоналу. Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства: тези II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Житомир, 6-8 листопада 2019 р.). Житомир, 2019. С. 512 – 515. (0,18 друк. арк.).

### АНОТАЦІЯ

**Бірюченко С.Ю. Формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості. – На правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський державний університет харчування та торгівлі, Харків, 2020.

Робота присвячена вирішенню наукового завдання обґрунтування теоретико-методичних засад та розробки практичних рекомендацій з формування доходів персоналу підприємства. Встановлено напрями розвитку понятійного апарату, пов'язаного з доходами персоналу, та подано власне трактування поняття «сукупний дохід персоналу підприємства». Сформовано класифікаційні ознаки та проведено групування складових сукупного доходу персоналу підприємства. Визначено напрями регулювання порядку формування доходів персоналу підприємств з врахуванням норм як національного законодавства, так і міжнародного. Встановлено особливості та порядок формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості. Виявлено ступінь залежності результативних показників діяльності підприємств харчової промисловості від розміру та складу доходу його персоналу. Розроблено комплексну систему показників оцінки сукупного доходу персоналу та рекомендації щодо оптимізації його складових. Надано пропозиції щодо удосконалення внутрішньогосподарського регулювання формування сукупного доходу персоналу в частині напрямів формування компенсаційного пакету працівників підприємства.

*Ключові слова:* сукупний дохід персоналу, види доходів персоналу, внутрішньогосподарське регулювання доходів працівників, система оцінки доходів персоналу, оптимізація складових доходу персоналу.

### ANNOTATION

**Biriuchenko S.Yu. Formation of incomes of the personnel of the food industry enterprises. – Manuscript.**

The dissertation for the degree of candidate of economic sciences, speciality 08.00.04 – economics and management of enterprises (by the types of economic activity). – Kharkiv State University of Food Technology and Trade of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2020.

The work is devoted to solving the scientific problem of substantiation of theoretical and methodological foundations and development of practical recommendations on the formation of incomes of the personnel of the enterprise. In the dissertation it has been established that the concept of «total income of the

personnel of the enterprise» should be considered from two positions: 1) as a share of the total income of the enterprise, reimbursed to personnel for extended reproduction of labor (in relation to the enterprise as to an employer), and 2) as a reward to employees for additional financial and mental investment that comes directly to support their physical, moral, economic and intellectual development (in relation to the personnel of the enterprise) on the basis of a distinction between the essence and the composition of concepts «labor costs», «wages», «personnel costs», «salary expenses», and «income of the personnel».

The views of scientists and regulatory documents on the formation of the classification groups of the components of the total income of the personnel of the enterprise have been systematized by substantiation of their classification attributes according to the corresponding groups for taking into account the role of the personnel income not only as a remuneration to the employees, but also as a part of the total expenses of the enterprise: 1) the degree of consideration; 2) the form of payment; 3) subjects entities of formation and distribution; 4) the degree of tax burden; 5) the source of the receipt; 6) the accrual; 7) the inflation level; 8) the attitude of employees to the enterprise; 9) the degree of mobility; 10) the calculation method; 11) the degree of risk; 12) the purpose; 13) the time of action; 14) the period of receipt; 15) depending on the results of activity; 16) the source of payment; 17) the frequency.

Directions of regulation of income of the personnel of the enterprise which are carried out in the form of state, international and collective-contractual regulation have been determined. A special place in the regulation of personnel income is occupied by internal regulation instruments, which are intended to adapt the general legislation to the conditions of a particular enterprise, its real capabilities, industry specifics and individual production.

The analysis of the financial and economic state of the food industry enterprises has revealed a number of peculiarities regarding the formation of the total income of the personnel: 1) seasonality; 2) complete dependence on agricultural producers; 3) reduction of export due to Russia's sanctions on food products from Ukraine; 4) difficult financial and economic state of enterprises; 5) high level of deterioration of material and technical base; 6) lack of investment for development; 7) decrease in sales of products in the internal market of the region due to the increase in selling prices, decrease purchasing power of the population and increase in the sales of competing enterprises from other regions, etc.

To take into account all the peculiarities of forming the total income of the personnel and to correlate its size and composition with the financial results of the entity, the degree of dependence of the enterprise activity efficiency on the qualitative and quantitative characteristics of the personnel income and its composition has been revealed. The most influential indicators are the amount of 1 employee's income and wages as a component of income.

Taking into account the peculiarities of the food industry enterprises activity, the procedure for forming the total income of their personnel has been developed. As a result of the analysis of the mechanism of formation of total income of Zhytomyr region food industry enterprises the clustering of the enterprises of the food industry



has been conducted contributing to the exchange of peculiarities in the personnel income formation within the specific cluster and promoting the competition in provision of skilled staff between clusters within branches of the food industry.

The complex system of estimation of the level of income of the personnel of the enterprise has been developed, the peculiarity of which is the definition of indicators system according to income level, its efficiency and attractiveness for separately for employee, economic entity and state, as well as selection of indicators for calculation of the resultive integral indicator.

In order to ensure effective expanded reproduction of the workforce and to achieve growth in the performance indicators of the economic as activity entity, it is necessary to determine the criteria of optimality, resource constraints and limiting conditions of the process of formation of the total personnel income. Using the target function, which is focused on maximizing of the income ratio for the economic entity, the recommendations and suggestions for optimal formation of personnel income have been defined which, unlike the existing ones, are based on the optimization of the income components, which provide the maximum level of resultive indicator of assessing efficiency of personnel income and satisfy the conditions of not exceeding the financial resources available to the enterprise. The developed optimization criteria have been tested in the economic activity of food industry enterprises.

Due to the need to improve the system of internal regulation of labor processes at the enterprise and to take into account the defects in determining the total income of personnel, the directions of forming a compensation package in the part of off-fund personnel stimulation have been suggested.

The recommendations for the completion of the compensation package, in the part of personnel income, have been based on the point system of employee's evaluation with the criteria system. The point system allows to ensure dependence of the employee's income on his / her qualification, actual labor contribution and the final results of work. A local normative act to regulate this process has proposed the Regulation on the procedure for accrual and payment of income of the personnel of the enterprise.

*Key words:* total income of the personnel, types of personnel income, internal regulation of incomes of the employees, system of estimation of incomes of the personnel, optimization of components of income of the personnel.

Підп. до друку 12.03.2020 р.  
Формат 60\*90 1/16. Папір друкарський. Друк офсетний.  
Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 0,9.  
Тираж 100 прим. Зам. № 185  
Віддруковано з готових оригіналів-макетів автора  
у Державному університеті «Житомирська політехніка»  
10005, м. Житомир, вул. Чуднівська, 103,  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи  
ЖТ №08 від 26.03.2004 р.