

ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХАРЧУВАННЯ ТА ТОРГІВЛІ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

БІРЮЧЕНКО СВІТЛАНА ЮРІЇВНА

УДК 331.21:338.439(043.3)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ
ПРОМИСЛОВОСТІ**

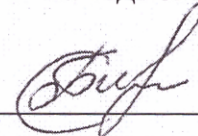
Спеціальність 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Економічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня **кандидата економічних наук**

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

*Прокремлені дисертації ідентичної
за змістом існують підприємства
подані до спеціалізованої
вченої ради*



С.Ю. Бірюченко

Науковий керівник – **Остапчук Тетяна Петрівна,**
доктор економічних наук, доцент

Учений секретар



Житомир – 2020

АНОТАЦІЯ

Бірюченко С.Ю. Формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості. – Кваліфікаційна наукова праця 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. В дисертації 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 за додаткові фінансові й розумові вкладення, яка надходить безпосередньо для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального їх розвитку (по відношенню до персоналу підприємства) на основі розмежування сутності та складу понять «витрати на робочу силу», «заробітна плата», «виплати працівникам», «витрати на оплату праці» та «доходи персоналу».

Оскільки сукупний дохід персоналу є системним поняттям, то актуальним є визначення грошових та негрошових складових, що утворюють дохід персоналу: виплати з фонду оплати праці і інші виплати, що не входять до фонду оплати праці, поділені на соціальне забезпечення та винагороду за додаткові вкладення. Окрім того, визначено, що ефективність формування доходу персоналу залежить від дії факторів, які можна поділити на внутрішні (прямого впливу) та зовнішні (опосередкованого впливу).

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 значення доходу персоналу не тільки як винагороди

працівникам, а й як елементу загальних витрат підприємства: 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.

Визначено напрями регулювання доходів персоналу підприємств, що здійснюється в формі державного, міжнародного та колективно-договірного регулювання. Особливе місце в регулюванні доходів персоналу займають інструменти внутрішньогосподарського регулювання, які покликані пристосовувати загальне законодавство до умов конкретного підприємства, його реальних можливостей, специфіки галузі та окремого виробництва.

При аналізі фінансово-економічного стану підприємств харчової промисловості було виявлено ряд особливостей щодо формування сукупного доходу персоналу: 1) сезонність; 2) повна залежність від сільськогосподарських виробників; 3) зменшення експорту за рахунок санкцій Росії на харчові продукти з України; 4) складний фінансово-економічний стан підприємств; 5) високий рівень зношеності матеріально-технічної бази; 6) недостатність інвестицій для розвитку; 7) зменшення обсягів реалізації продуктів на внутрішньому ринку області внаслідок зростання відпускних цін, зниження купівельної спроможності населення та збільшення кількості реалізованої продукції конкурентних підприємств з інших областей тощо.

Протягом останніх шести років розмір прибутку скоротився майже у 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.

Для врахування всіх особливостей формування сукупного доходу персоналу та ув'язки його величини і складу з фінансовими результатами суб'єкта господарювання було виявлено ступінь залежності ефективності діяльності підприємства від якісних й кількісних характеристик доходу персоналу та його складу. Найбільш впливовими показниками є величина доходу 1 працівника та заробітна плата як складова доходу. Зважаючи на визначені чинники, прослідкувавши динаміку їх змін, залежно від свого фінансового стану підприємство може регулювати склад доходів персоналу, враховуючи при цьому синергетичний ефект, та розрахувати прогноз на майбутні періоди, побудувавши лінію тренду.

Зважаючи на особливості діяльності підприємств харчової промисловості, розроблено порядок формування сукупного доходу їх персоналу. В результаті аналізу механізму формування сукупного доходу персоналу підприємств харчової промисловості Житомирської області, для усунення недосконалостей в існуючому механізмі, проведено кластеризацію підприємств харчової промисловості на основі систематизації за рівнем рентабельності та часткою складових елементів в сукупному доході працівника, що сприяє обміну особливостями формування доходів персоналу в межах певного кластера та сприяє існуванню конкуренції по забезпеченню кваліфікованими кадрами між кластерами в межах галузей харчової промисловості. Використання такого підходу сприятиме розвитку ефективної виробничої діяльності, а також суттєвому підвищенню конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості на ринку.

Розроблено комплексну систему оцінки рівня доходу персоналу підприємства, особливістю якої є визначення системи показників за рівнем доходу, його ефективністю та привабливістю окремо для працівника, суб'єкта господарювання і держави, а також виділення стандартизованих показників для розрахунку результативного інтегрального показника.

Для забезпечення ефективного розширеного відтворення робочої сили та

досягнення зростання результативних показників діяльності суб'єкта господарювання необхідним є визначення критеріїв оптимальності, ресурсних обмежень та граничних умов процесу формування сукупного доходу персоналу. За допомогою цільової функції, яка орієнтована на максимізацію доходівіддачі для суб'єкта господарювання, було визначено рекомендації та пропозиції щодо оптимального формування доходів персоналу, які на відміну від існуючих базуються на оптимізації складових доходу, забезпечують максимальний рівень результативного показника оцінки ефективності формування доходів персоналу та задовольняють умови не перевищення доступних підприємству фінансових ресурсів. Розроблені критерії оптимізації були апробовані в господарській діяльності підприємств харчової промисловості, що надало можливість визначити оптимальний склад сукупного доходу персоналу, при якому відбувається нарощення результативності діяльності цих суб'єктів господарювання.

У зв'язку з необхідністю вдосконалення системи внутрішньогосподарського регулювання трудових процесів на підприємстві та врахування недоліків при визначенні сукупного доходу персоналу було запропоновано напрями формування компенсаційного пакету в частині позафондового стимулювання персоналу.

Рекомендації щодо наповнення компенсаційного пакету, в частині доходу персоналу, були побудовані на бальній системі оцінки працівників за сукупністю критеріїв, яка виступає інструментом залучення та збереження кваліфікованого персоналу підприємства. Бальна система дозволяє забезпечити залежність доходів працівника від його кваліфікації, фактичного трудового внеску та кінцевих результатів роботи. Локальним нормативним актом для регулювання даного процесу запропоновано Положення про порядок нарахування та виплати доходів персоналу 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».

Since total income of the personnel is a system concept, it is relevant to determine the monetary and non-monetary components that form the income of the personnel: payroll payments and other non-payroll payments which are divided into social security payments and remuneration for additional investments. In addition, it has been determined that the effectiveness of personnel income formation depends on the influence of factors that can be divided into internal (direct influence) and external (indirect influence).

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.

In the last six years, profit margins have declined in almost 29% of food businesses and in 32% of such businesses the relative increase in revenue has been less than the cost increase. This situation also had a negative impact on the number of employees of these enterprises in the Zhytomyr region - 46% of the surveyed enterprises decreased the number of employees. Negative trends in productive activity also affect personnel income, as well as minimize socially-oriented staff pay.

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 efficiency of the enterprise activity 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 defined factors, following the dynamics of their changes, depending on its financial state, the enterprise can adjust the composition of personnel income, while considering the synergistic effect and calculate the forecast for future periods by forming a trend line.

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 the total income of the personnel of the enterprises of the food industry of the Zhytomyr region for elimination of imperfections in the existing mechanism the clustering of the enterprises of the food industry on the basis of systematization by the level of profitability and the share of constituent elements in the total income of the employee 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 use of such approach will promote the development of efficient production activity, as well as significantly increase the competitiveness of the food industry in the market.

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 standardized 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, which have made it possible to determine the optimal composition of the total income of the personnel, at which the productivity of these entities activity increases.

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, which is an instrument for attracting and retaining qualified personnel of the enterprise. 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.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА, В ЯКИХ ОПУБЛІКОВАНІ ОСНОВНІ НАУКОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ДИСЕРТАЦІЇ

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).

2. 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.).

3. 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.).

4. 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.).

5. 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.).

6. 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.).

7. 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.).

8. 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.).

9. 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.).

10. 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.).

11. 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; ред. кол.: І.І.Пилипенко (голов. ред.) та ін. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агенство». 2010. Вип. 7. С. 449 – 455. (0,42 друк. арк.).

12. 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.).

13. 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.).

14. 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. (0,38 друк. арк.).

15. 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, C.E.E.O.L.) (0,46 друк. арк.).

16. 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: IIJIF, DIIF. ISI, Scientific Indexing Services). URL: http://scientific-met.com/wp-content/uploads/2018/05/Scientific-method_%E2%84%9617.pdf (0,43 друк. арк.).

17. 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; eLibrary.ru (РИНЦ)) (0,6 друк. арк.).

18. 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.).

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА, ЯКІ ЗАСВІДЧУЮТЬ АПРОБАЦІЮ МАТЕРІАЛІВ ДИСЕРТАЦІЇ:

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. Індексція 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.). Секція 5-8. 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. URL: <https://fem-news.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2012/12/tezu-zdtu-20-21.11.12.pdf> (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. URL: http://old-fmab.khadi.kharkov.ua/fileadmin/F_Management_Business/management/Material_konf_2018.pdf (0,14 друк. арк.).

39. Бірюченко С. Ю. Організаційно-економічні механізми формування доходу персоналу підприємства. Тези Всеукраїнської науково-практичної on-line конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвяченої Дню науки (м. Житомир, 15-17 травня 2019 р.). Житомир, 2019. С. 879 – 880. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/05/16-sotsialno-ekonomichna-model-.pdf> (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. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/01/ii-konferentsiya-2019.pdf> (0,18 друк. арк.).

ЗМІСТ

ВСТУП.....	18
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО–МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	27
1.1. Доход персоналу як елемент визначення його вартості	27
1.2. Класифікація доходів персоналу підприємства	48
1.3. Регулювання доходів персоналу підприємства	62
Висновки до розділу 1.....	80
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ.....	84
2.1. Економічні умови формування доходів персоналу на підприємствах харчової промисловості.....	84
2.2. Взаємозв’язок рівня ефективності діяльності підприємства з доходами його персоналу	97
2.3. Організаційно-економічний механізм формування та виплати доходів персоналу підприємства	114
Висновки до розділу 2.....	123
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	127
3.1 Система оцінки рівня доходів персоналу суб’єктів господарювання....	127
3.2 Оптимізація складових доходів персоналу підприємства	147
3.3 Доход персоналу як складова компенсаційного пакету.....	164
Висновки до розділу 3.....	182
ВИСНОВКИ.....	185
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	190
ДОДАТКИ.....	212

Додаток А. Джерела формування сукупного доходу персоналу підприємства.....	213
Додаток Б. Дефініції поняття «дохід» в літературних джерелах.....	214
Додаток В. Ретроспективний аналіз виплат персоналу підприємства та відтворення робочої сили.....	216
Додаток Г. Порівняльна характеристика складу фонду оплати праці та витрат на робочу силу.....	219
Додаток Д. Динаміка середньомісячних надходжень працівнику підприємства Житомирської області.....	220
Додаток Ж. Індекси зміни заробітної плати та споживчих цін.....	221
Додаток З. Динаміка валової доданої вартості та фонду оплати праці працівників підприємств України та Житомирської області.....	222
Додаток К. Порівняльна характеристика локальних нормативних актів з оплати праці.....	223
Додаток Л. АНКЕТА. Формування сукупного доходу персоналу.....	224
Додаток М. Положення про порядок нарахування і виплату доходу персоналу підприємства.....	231
Додаток Н. Список публікацій здобувача, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації.....	236
Додаток П. Акти та довідки про впровадження результатів дослідження....	243

ВСТУП

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 €0,7¹. 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 розглядались 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. Калини, 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.

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

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:

- дослідити напрями розвитку понятійного апарату щодо змістовного наповнення та трактування понять, пов'язаних з доходами персоналу підприємств;
- сформувати 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;

- сформувати 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 хлібозавод» (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.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО–МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Доходи персоналу як елемент визначення його вартості

Перебудова економіки, відмова від централізованого планування, інтенсивне впровадження засобів інноваційного розвитку потребують нових ідей, нових зав'язків і рішень. Саме плідна взаємодія та збалансування інтересів суб'єктів економіки в процесі господарської діяльності можуть надати поштовху до економічного розвитку та випереджаючих змін. Взаємозв'язок працівника як робочої сили, джерела інтелектуального продукту та працедавця, який насичує ринок продукцією і надає можливість працівнику отримати винагороду за свої проявлені властивості. Тобто, потрібен новий підхід до оцінки відносин між працівниками та підприємством під регулюючим впливом держави (рис. 1.1).

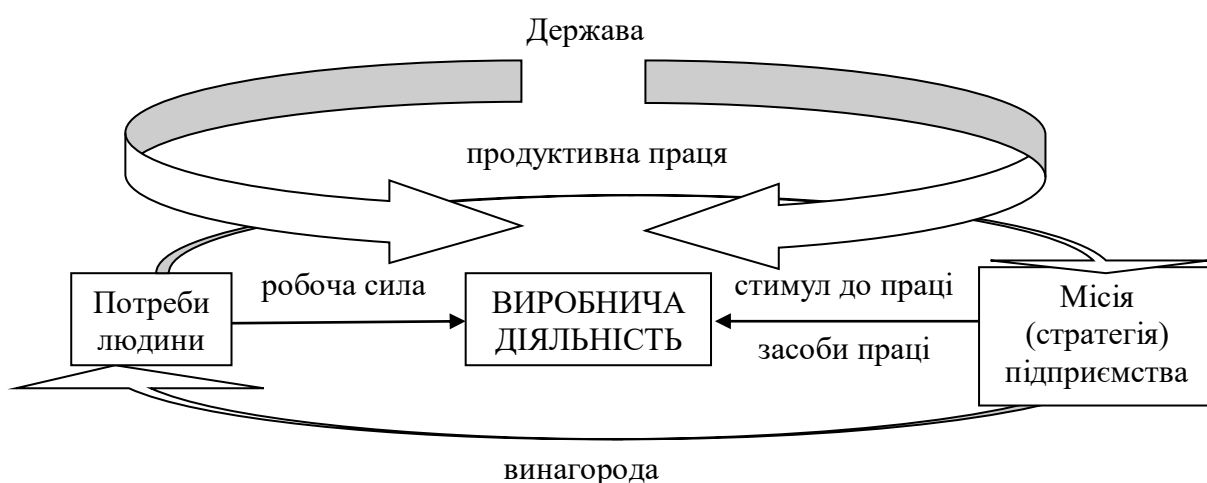


Рис. 1.1. Взаємозалежність суб'єктів економіки у трудовому процесі

Підприємство переслідуючи свою місію, маючи засоби виробництва, використовуючи свій капітал стимулює персонал до вискоєфективної праці. За затрачену працю та її результати підприємство виплачує працівникові винагороду.

Персонал, як сукупність працівників, в свою чергу, спрямовуючи робочу силу і власний капітал у виробничий процес продуктивно працює. Працівник – це фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує трудову функцію згідно з укладеним з роботодавцем трудовим договором (контрактом) [128, ст. 14.1.195]. Кожен працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку і виконує трудову функцію, під якою мається на увазі будь-яка робота за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Ці відносини мають вагомe значення для функціонування підприємства, оскільки від них залежать рівень продуктивності праці як окремих працівників так і усього трудового колективу в цілому, результативність використання капіталу, конкурентоспроможність господарюючого суб'єкта на ринку та рівень його економічного потенціалу, стан національної економіки тощо.

Кінцеву мету будь-якої економічної операції, джерело наступного розширення виробництва являє собою доход як економічна категорія. Трудовий виробничий процес націлений на отримання доходу підприємства в майбутньому. Надалі даний доход розподіляється між учасниками господарського процесу (рис. 1.2).

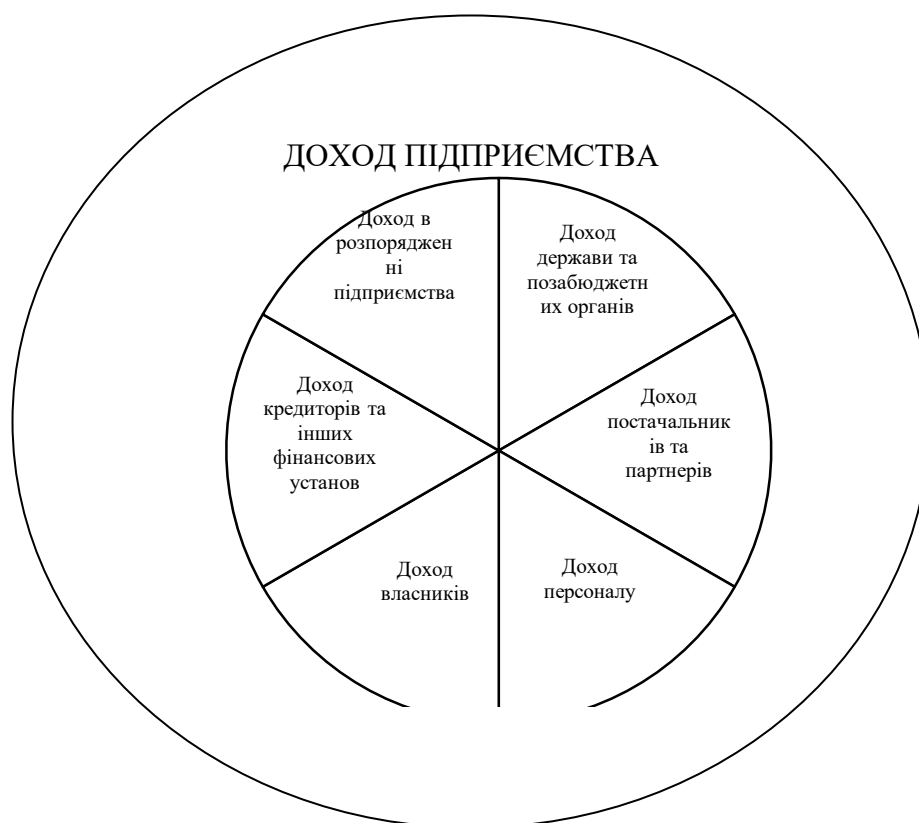


Рис. 1.2. Розподіл доходу підприємства

Оскільки виплати працівнику виступають часткою сукупного доходу підприємства, та й в економічній літературі всі надходження відображають через поняття дохід, тому варто ввести у використання категорію «доходи працівника підприємства», або «доходи персоналу підприємства» оскільки відображає повноту відтворення робочої сили, рівень стимулювання та продуктивності праці.

У 2019 році мінімальна зарплата в США складала 7,25 доларів за годину та середня 905 доларів за тиждень, що значно відрізняється від вітчизняних показників за якими середньомісячна заробітна плата працівника становить 385 доларів [110]. Така незначна фінансова частка доходів працівників результатах діяльності підприємства пов'язана з економічною політикою країни, неконкурентоспроможністю підприємств більшості галузей виробництва, матеріало- та фондомісткістю виробничих процесів, небажанням працівників повністю використовувати свій трудовий потенціал. Середній індекс зростання доходу працівника на 1% більший за даний індекс по його продуктивності праці.

Низька ціна робочої сили стала гальмом на шляху до впровадження науково-технічних досягнень, підвищення продуктивності праці й зацікавленості працівників у результатах виробничої діяльності [120, с.10].

Соціологи дану ситуацію трактують як незадоволеність працівника у відтворенні робочої сили та основну причину непродуктивної зайнятості. Працівники не відають про наявні та потенційні джерела власного доходу, що викликає антимотивацію до праці.

Отже, трудові відносини між працівником та підприємством мають суперечливий характер, оскільки обидва суб'єкти мають за мету максимізувати частку власних доходів. Доходи персоналу в даному випадку для підприємства виступають як витрати (Додаток А).

В іноземній та вітчизняній економічній літературі поняття «дохід» трактується досить неоднозначно (Додаток Б). Наявність різних точок зору зумовлено насамперед складністю цієї категорії, а також тим фактом, що в чинному законодавстві України відсутнє чітке визначення цього терміну. Дохід з джерелом їх походження з України – будь-який дохід, отриманий резидентами

або нерезидентами, у тому числі від будь-яких видів їх діяльності на території України, її континентальному шельфі, у виключній економічній зоні, у тому числі, але не виключно, доходи у вигляді: процентів, дивідендів, від надання в оренду (користування) майна, продажу майна; спадщини, подарунків, виграшів, призів; заробітної плати, інших виплат та винагород, виплачених відповідно до умов трудового та цивільно-правового договору; доходів від зайняття підприємницькою діяльністю [128, ст. 14.1.54].

Доход у вигляді заробітної плати визначається як сума нарахована (виплачена, надана) внаслідок здійснення платником податку трудової діяльності на території України, від працедавця, незалежно від того, чи є такий працедавець резидентом або нерезидентом.

Вищенаведені дефініції відображені в законодавстві України і відповідно представляють лише юридичне бачення доходу.

Порівнюючи визначення доходу для різних потреб (органів статистики, ДПСУ, працівників, власників підприємств і т.д.) відмічаємо, що під доходом як макрокатегорією, розуміють економічну вигоду, результат, ресурси, певні надходження, суму грошових коштів (Додаток Б).

Окрім цього, в економіці не існує єдиної думки по написанню даного поняття з граматичної точки зору: «доход» чи «дохід». Але при зміні відмінків утворюється єдиний корінь «доход», що обґрунтовує граматично використання даного поняття в наших дослідженнях.

Суперечливість відносин при розподілі благ вивчали економісти як класичної школи, неокласичної так і сучасні. Інтерпретація їх вчень реалізується через постійне удосконалення теорій трудової вартості (теорій вартості робочої сили).

Науковці в ХХІ ст. спрямовували здебільшого свою увагу на розгляд таких понять як «заробітна плата» (М.С. Пономарьова, Ю.В. Малаховський [106], В.В. Сьомченко, О.В. Бондарук, Н.В. Шульга, М.Д. Ведерніков, А.В. Кроленко [94] та багато інших), «витрати на оплату праці» (Н.М. Самолюк, О.В. Ульяненко, Л.П. Шевчук, О.М. Бондаренко та ін.), «витрати на робочу силу» (Н.М. Самолюк,

М.В. Жиліна, Г.Т. Куліков [96], Л.В. Синяєва, Р.В. Яковенко та ін.), «виплати персоналу» (О.А. Дороніна, А.М. Колот [89], О.В. Чумаченко та ін.) і «доходи населення» (О.А. Біттер, С.В. Полякова [133], Б.П. Тимченко, Л.В. Саловська [154] та ін.), механізм їх формування, розподілу, регулювання (Додаток В).

Серед вчених, що досліджували трудові відносини на підприємстві (Додаток В) деякі ототожнюють поняття доходу персоналу з переліченими розкриваючи його лише на макрорівні тим самим оминаючи низову структуру – підприємство та його персонал. Інші ж до складу доходу працівника включають доходи отримані зовні підприємства, ототожнюючи дохід працівника з індивідуальним доходом особи або домогосподарства.

Безпосередньо мікроекономічне поняття «доходи персоналу» на рівні сільськогосподарського підприємства, в деякій мірі було розглянуто в працях Т.О. Сазонової [153], проте значну увагу було приділено доходу управлінського персоналу, а загального визначення дефініції подано не було.

В сучасній економічній літературі та економічній теорії, законодавстві, для визначення надходжень працівнику за працю, оперують таким поняттям як заробітна плата. Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [87, ст. 94].

Заробітна плата є основою витрат на оплату праці. Нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат формують фонд оплати праці на підприємстві [140]. Таким чином, фонд оплати праці становлять основна заробітна плата, додаткова, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Проте, на сьогодні, таке поняття як «заробітна плата» залишилось лише частиною витрат підприємства на відтворення робочої сили та утримання персоналу. Адже сьогодні суб'єктів господарювання все більше цікавить загальна сума витрат, в яку їм обходиться додаткова одиниця робочої сили, додатковий працівник, та яким чином це відобразиться на собівартості продукції і

прибутковості підприємства. Персоналу також доцільніше знати про величину всієї потенційної суми, яку він може отримати з підприємства за свій вклад у нього, будь-то він трудовим, фінансовим чи творчим.

Таким чином, фінансові відносини підприємства і його персоналу на заробітній платі не зупиняються, вони значно ширші. Крім зарплати працівник підприємства може отримати різноманітні соціальні, матеріальні та вихідні допомоги, компенсаційні виплати на харчування, проживання, подарунки до свят, дивіденди і проценти, а також інші доходи за результатами здійснення певного набору економічних операцій [101].

Більш комплексним та змістовним поняттям є витрати на робочу силу. Витрати на робочу силу здійснюються роботодавцями при використанні праці свого персоналу. Статистичне поняття вартості праці містить у собі: пряму оплату (оплата за відпрацьований час), оплату за невідпрацьований час, премії й заохочення, виплати в натуральній формі (видатки на харчування, паливо й ін.); вартість житла працівників, оплачуваного роботодавцем; витрат на соціальне забезпечення працівників; видатки на професійне навчання й культурно-побутові послуги; податки, розглянуті як вартість праці [142; 96]. Таким чином, до складу витрат роботодавця на робочу силу входять заробітна плата та всі додаткові витрати, пов'язані з забезпеченням відтворення робочої сили. Але в складі витрат на робочу силу існують виплати, що компенсуються державою відповідним категоріям персоналу (верствам населення), відрахування на соціальне страхування (нині у вигляді єдиного соціального внеску) та податкові платежі, що не є наявним доходом працівника, а забезпечує його майбутнє при втраті трудової діяльності (Додаток Г).

Часткою доходів персоналу підприємства можуть бути винагороди за відкриття та дивіденди, що не належать до витрат підприємства на робочу силу, проте якщо вони не виплачені працівнику, відповідно залишаються в розпорядженні підприємства збільшуючи його нерозподілені прибутки [179].

Найбільш вживаною та популярною серед українських науковців категорією є доходи населення або доход 1 домогосподарства, які включають в

себе надходження як від трудовою діяльності так і від підсобних господарств та розподіляється на працевдатне та безробітне населення. За додатком Д дохід 1 домогосподарства має найбільше значення серед розглянутих показників, що підтверджує його багатогранність та неспроможність заробітної плати задовольнити потреби населення.

Всі зазначені поняття для відображення доходів персоналу різні, мають відмінні аналітичні значення та відображають витратну сторону утримання персоналу підприємства. Проте жодне з зазначених понять не акумулює в собі всі надходження, що може отримати працівник з підприємства.

Для розгляду даних понять серед вчених світу використаємо сервіс Google books, що надасть можливість визначити популярність розглянутих понять з 1940 по 2015 рік. По результатам даного сервісу (рис. 1.3 та 1.4) можна спостерігати зменшення зацікавленості до поняття «заробітна плата «або «витрати на персонал». Розгляд доходів працівників та витрат на персонал має циклічний характер. Вперше розгляд даних категорій зустрічається в працях пов'язаних зі суспільним відтворенням та розподілом чистого продукту. В американських джерелах перші згадки зустрічаються в статтях пов'язаних з виробництвом та отриманими доходами.

Жодна з розглянутих категорій в повній мірі не відображає обсяг доходів, що може отримати працівник з місця роботи за свою працю. Необхідно визначити системне поняття яке б складало в собі витрати пов'язані з персоналом, відображали вартість працівника та визначали частку персоналу в загальному доході підприємства. Тому потрібно розмежувати ці поняття (рис. 1.5).

Таким чином, дохід персоналу ширше за заробітну плату, виплати працівникам, але не зовсім подібний до витрат на робочу силу, тому необхідно детально розглянути їх склад.

Доходи характеризуються рівнем, складом та динамікою, співвідношенням з витратами, диференціацією по різних групах та категоріях персоналу. Але неможливо характеризувати дохід працівника лише з матеріальної точки зору, так як негрошові доходи, що виражаються через духовне задоволення та

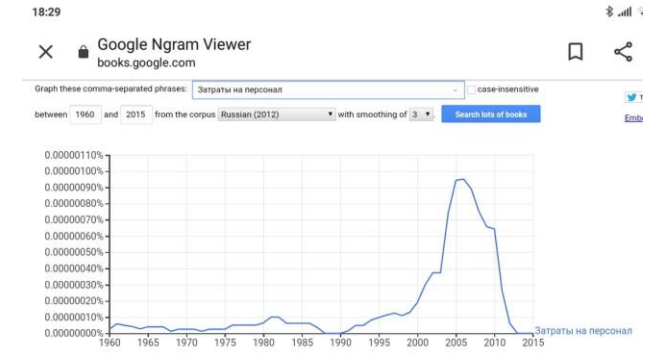
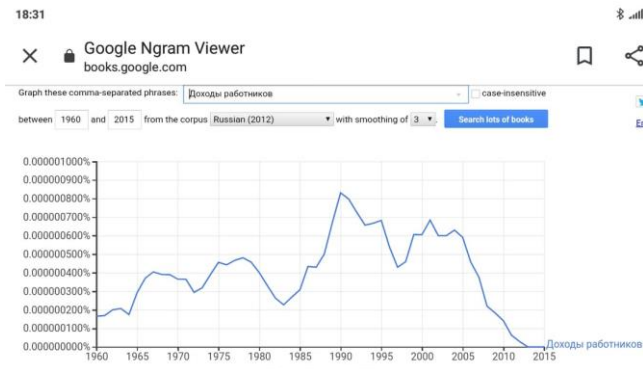
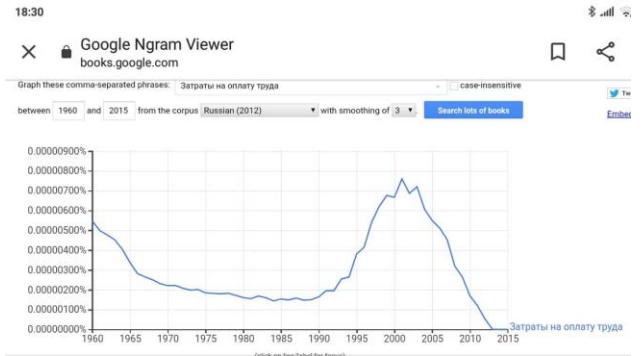


Рис. 1.3. Аналіз використання понять пов'язаних з доходами персоналу в російській літературі 1960-2015 років за допомогою онлайн-сервісу GoogleNgramViewer

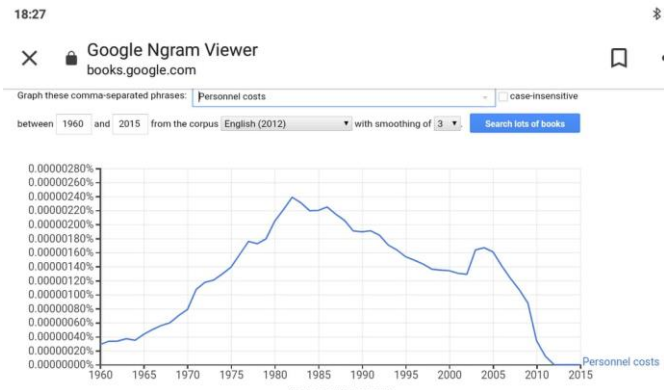


Рис. 1.4. Аналіз використання понять пов'язаних з доходами персоналу в англomовній літературі 1960-2015 років за допомогою онлайн-сервісу GoogleNgramViewer*

* сформовано автором за допомогою онлайн-сервісу GoogleNgramViewer

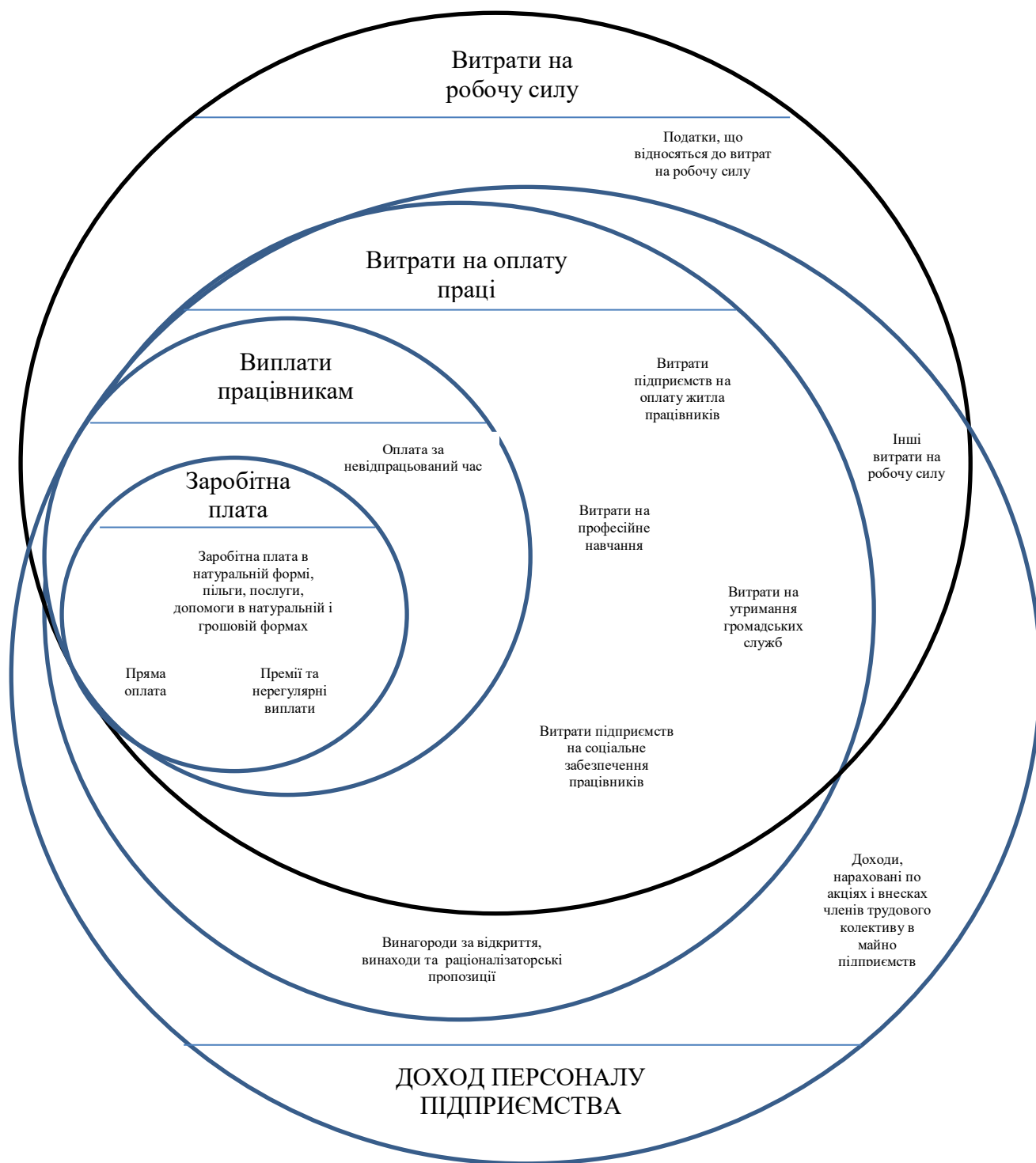


Рис. 1.5. Розмежування понять, що відображають дохід персоналу*

* узагальнено на підставі [140, 142, 132]

забезпечені за рахунок компенсацій підприємства, на сучасному етапі відіграють не аби яке значення.

Доходи персоналу не тільки визначають його матеріальне положення, але й в значній мірі відображає стан і ефективність економіки, економічних відносин у

суспільстві. Його роль у життєдіяльності людини визначається тим, що рівень і асортимент споживання працівника прямо залежать від величини (розміру) доходу. Тому розміри і склад доходу – одна з найважливіших, хоча й неповних, характеристик рівня життя працівника підприємства.

За неринкової економіки всі складові доходів персоналу підприємств чітко врегульовувались на державному рівні. Сьогодні за державою залишилися лише повноваження по встановленню мінімальних норм та гарантій оплати праці. Склад доходу, форми та системи оплати праці встановлюються на рівні підприємства роботодавцем. Розширились існуючі за командно-адміністративної економіки складові доходу персоналу, що пов'язані з ринком (проценти, доход від акцій), змінилась їх роль, значимість для різних груп персоналу. Склад доходів персоналу змінювався зі зміною влади, законодавства, поглядів (табл.1.1).

Таблиця 1.1

Історичний генезис формування складових доходів персоналу підприємства

Період	Підтверджуючий законодавчий акт	Складові доходів персоналу
1	2	3
з 1988	О государственном предприятии (объединении): Закону СРСР № 7284-ХІ від 30.06.1987 [115]	фонд заробітної плати і створювані за рахунок прибутку фонди економічного стимулювання (фонд матеріального заохочення і фонд соціально-культурних заходів та житлового будівництва)
з 1990 року	Інструкція про склад коштів, що направлені на споживання: затверджена Держкомстатом СРСР № 17-24/6-72 від 13.12.90	фонд споживання (фонд оплати праці і грошові виплати і заохочення за рахунок прибутку та інших джерел (доходи і дивіденди, проценти, які виплачуються по акціях і внесках штатних працівників спискового складу).
з 1991 року	Про деякі уточнення порядку обліку коштів, що направляються на споживання в 1991 році: Лист Держкомстату СРСР № 6-1-35/144 від 14.06.91 [139]	кошти, спрямовані на споживання, витрати на оплату праці, грошові виплати і заохочення за рахунок прибутку та інших джерел, сума наданих соціальних пільг
з 1993 року	Інструкція про склад коштів, що направлені на споживання: Наказ Міністерства статистики України № 31 від 22.02.1993 [143]	витрати на оплату праці всіх працівників підприємств, установ, організацій; грошові виплати і заохочення (витрати підприємств на надання матеріальної допомоги, трудових та соціальних пільг працівникам); доходи (дивіденди, процент), по акціях та вкладах в майно підприємства, установи, організації, працівникам, які є членам акціонерного товариства, та перебувають в їх складі.

1	2	3
з 1995 року	Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: Наказ Мінстату України №323 від 11.12.95 [141]	фонд оплати праці та доходи (дивіденди, проценти) від акцій та вкладів в майно підприємства, установи, організації, працівникам, які є членами акціонерного товариства та перебувають у їх списковому складі.
з 2004 року	Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: Наказ Держкомстату України від 13.01.2004 №5 [140]	фонд оплати праці та виплати, що не входять до даного фонду

*узагальнено на підставі джерел [115, 139, 140, 141, 143]

При переході до ринкових умов господарювання відбулося ряд змін, які не минули питання формування складу коштів, що формують доходи персоналу підприємства. У 2004 році з'являється таке поняття як виплати, що не входять до фонду оплати праці, проте в більшій своїй мірі є доходом персоналу відокремленим з доходу підприємства [140].

Сучасні українські науковці Л. Червінська та С.Мала сукупний дохід працівника поділяють на дохід від трудової діяльності (основна оплата, премії, доплати, надбавки), виплати і компенсації, які пов'язані з умовами праці на підприємстві (доплати за важкі та шкідливі умови праці, роботу в нічний час, святкові дні і т.п.), доходи від власності (дивіденди від вкладеного капіталу, акцій, приватизованих сертифікатів тощо), виплати і допомоги пов'язані з соціальним захистом від інфляції, зниженням рівня життя, іншими негативними наслідками перетворень [192, с.18].

В.Р. Петрів дохід працівника визначає як суму заробітної плати (основна заробітна плата, система доплат і надбавок, колективна премія за підсумками діяльності підприємства, премія за індивідуальні досягнення в роботі), система участі в прибутках, інші заохочувальні, компенсаційні та соціальні виплати (соціальні виплати та пільги, компенсація витрат за проїзд, харчування тощо, преміювання з фонду керівника підприємства), винагорода за підсумками щорічної атестації [126, с. 157].

За С.О. Цимбалюк структура сукупного доходу працівника: доходи пов'язані з трудовою діяльністю (трудовий дохід найманого працівника, виплати

й винагороди за цивільно-правовими договорами, доходи від здійснення підприємницької та незалежної професійної діяльності, доходи у вигляді роялті, іншої плати за використання прав інтелектуальної власності, вартість натуральних надходжень та доходи від продажу продукції особистого підсобного господарства) та доходи, що не пов'язані з трудовою діяльністю (доходи від власності, соціальні допомоги та трансферти, доходи у вигляді активів, що передаються у спадщину, виграші, призи, аліменти, подарунки, благодійна допомога тощо) [188, с. 186].

Цікавим підходом до визначення надходжень персоналу підприємства є компонування основної оплати праці, додаткової, заохочувальних, компенсаційних та соціальних виплат, інвестиційних доходів у фонд доходів фізичних осіб підприємства [183, с. 189], що є подібним до доходів персоналу підприємства.

Доход персоналу – системне поняття, яке більш якісно характеризує вартість працівників для підприємства, що відображає в собі розглянуті категорії у межах суб'єкта господарювання. Тому сьогодні дуже важливо визначати економічні категорії «сукупний дохід працівника» та «доходи персоналу».

Доходи персоналу через функції істотно впливає на розвиток суб'єктів економіки:

- виконуючи регулюючу функцію результати діяльності працівників безпосередньо пов'язані з економікою підприємства, регіону і країни;
- взаємини між людьми та їх групами у виробничих колективах, регіонах і країні в цілому підкріплені соціальною функцією;
- відтворювальну якість життя працівників, що характеризує ступінь задоволення їх матеріальних, інтелектуальних і духовних потреб забезпечує відтворювальна функція;
- мотиваційна функція підтримує та забезпечує фінансовий розвиток суб'єкта господарювання через продуктивну працю персоналу [47].

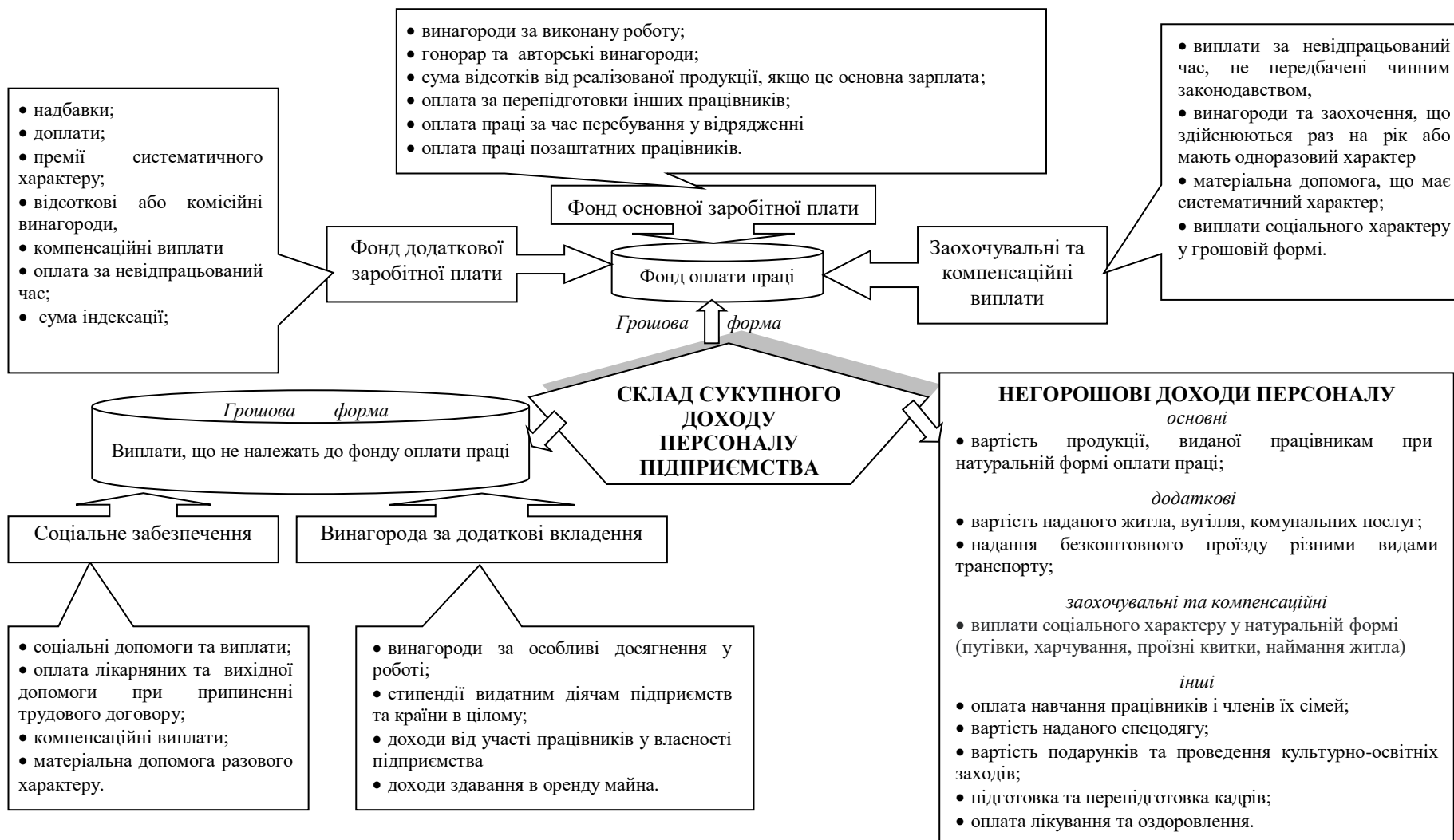


Рис. 1.6. Складові сукупного доходу персоналу підприємства

*згруповано автором за даними інструкції [140]

Отже, проаналізувавши ряд понять, що характеризують надходження персоналу, визначимо, що доходи персоналу підприємства утворюють виплати з фонду оплати праці та інші виплати, поділені на соціальне забезпечення та винагороду за додаткові вкладення (рис. 1.6).

Кожній з перерахованих складових доходу відводиться своя роль.

Основна заробітна плата — це ставка (розцінка), що обумовлена в договорі відповідно до певних професійно-кваліфікаційних характеристик праці; визначає відтворювальний мінімум і формується на основі рівня оплати праці даної якості, що склався, та рівня споживання даної соціальної групи. Вона є основою для встановлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників. З її допомогою визначається необхідна кількість працівників належної кваліфікації чи спеціальності, а також співвідношення заробітної плати різних категорій працівників [60].

Для працівника роль основної заробітної плати полягає в гарантованості заробітку відповідно до встановленої ставки або розцінки за виконану роботу по тарифно-кваліфікаційному довіднику. Важливою проблемою є встановлення таких розмірів тарифних ставок (розцінок, окладів), які б гарантували безперервне відновлення й підтримування фізичних сил і розумових здібностей людини, а також забезпечення постійного відновлення й підвищення її трудової кваліфікації, зростання загальноосвітнього і професійного рівня працівників. Тим самим, це дасть впевненість роботодавцю в стабільній продуктивності праці працівників та можливість спланувати обсяги виробництва й реалізації на майбутнє за встановленими нормами, проводити стратегічне планування на підприємстві.

Відмінною рисою основної заробітної плати від інших складових доходу є те, що розмір її не залежить від доходу підприємства, а виплачується відповідно до умов трудового договору [201].

В стабільних розвинених економічних системах основна заробітна плата складає 85 – 90% у складі доходів персоналу підприємства. Сьогодні в Україні

питома вага тарифних ставок у доході працівника в середньому складає 63,6%, що є одним з проявів кризи в організації праці [162].

Наступною складовою доходу працівника є додаткова заробітна плата, яка призначається для компенсації або винагороди за суттєві відхилення від нормальних умов праці, котрі не враховані в основній зарплаті. Застосування додаткової заробітної плати обумовлено необхідністю залучення кадрів на відповідні роботи або їх закріплення.

Премії, доплати і надбавки забезпечують збільшення прибутковості підприємства за рахунок зростання продуктивності праці, зниження браку та скорочення виготовлення неякісної продукції, економії окремих видів матеріальних ресурсів та зменшення їх відходів, забезпечення ритмічності устаткування та ін. Призначення надбавок до основної оплати праці полягає в тому, щоб стимулювати працівників: до підвищення трудової кваліфікації й росту майстерності; до тривалого виконання трудових обов'язків у певній сфері трудової діяльності і т.д.

Доплати, як правило, компенсують підвищену інтенсивність роботи працівників.

Різноманітні види премій, доплат та надбавок для працівників використовуються відповідно до специфіки виробництва, виду діяльності, категорії персоналу та за інших умов, які обумовлені трудовим процесом.

Нині премії, доплати й надбавки, що займають необґрунтовано високу частку у загальній заробітній платі, перетворилися у механічне збільшення до тарифних ставок й окладів, не пов'язане, як правило, з результатами праці.

Одним з найпотужніших та найефективніших засобів стимулювання персоналу до творчої та активної праці є заохочення. Заохочення є закономірним результатом позитивної оцінки дій працівника та результатів його праці. Воно реалізується шляхом публічного визнання заслуг працівника. Заохочення та компенсації є основним дієвим механізмом спонукання працівників до праці.

Заохочувальні та компенсаційні виплати – це соціальні, нетрудові виплати, рішення щодо застосування або незастосування яких на конкретному

підприємстві приймається роботодавцем та найманими працівниками за взаємною домовленістю і фіксуються в колективному договорі. Правовими нормами встановлюється ціла система стимулювання праці, яка включає в себе види заохочень, підстави для заохочень та порядок їх застосування. Чітка регламентація правових підстав та умов заохочення у локальних правових актах підприємства вигідна, перш за все, працівникам, оскільки вона у значній мірі обмежує власника (або безпосереднього керівника) у свободі застосування заохочень, виборі форм і засобів стимулювання.

Компенсаційні виплати та заохочення окрім матеріального доходу працівнику надають моральне задоволення, вирішення побутових проблем, стимулювання ініціативи та творчості. Як показує практика, найбільш формалізовані правила застосування заохочень є на підприємствах з достатньо потужними та активними профспілковими органами.

Щодо виплат, які не належать до фонду оплати праці, то вони носять добровільний характер. До них відносять виплати підприємства, що мають разовий характер. Ці виплати також передбачають участь працівників у прибутках підприємства.

При визначенні складу доходів персоналу дані виплати було поділено на соціальне забезпечення працівників, яке забезпечує крім стимулу до праці, ще й конкурентоспроможність робочого місця при залученні кваліфікованих працівників на підприємстві, та виплати за додаткові вкладення – засіб залучення фінансового та інтелектуального капіталу для отримання додаткового доходу.

Сьогодні підприємства розвинутих країн світу (США, Австрії, Німеччини, Франції, Фінляндії та ін.) оплачують своїм працівникам не тільки відпустки, а й медичну страховку, проїзд, житло [108]. Все це призводить до скорочення витрат працівника, а отже, і до підвищення реального розміру його доходу.

Залежно від конкурентоспроможності підприємства на ринку, розташування в певному регіоні, складу та кваліфікації персоналу необхідно визначити пріоритетні складові доходу і побудувати структуру доходів персоналу таким чином, щоб вона задовольняла в повній мірі роботодавця і працівника.

Доходи персоналу підприємства є найбільш вагомим інструментом в діяльності господарюючого суб'єкта, оскільки від правильного його формування та використання залежать можливості розвитку підприємства у довгостроковій перспективі та відповідно, фінансова спроможність працівника даного підприємства. Процес формування доходів персоналу на виробничому підприємстві наведено на рис. 1.7.

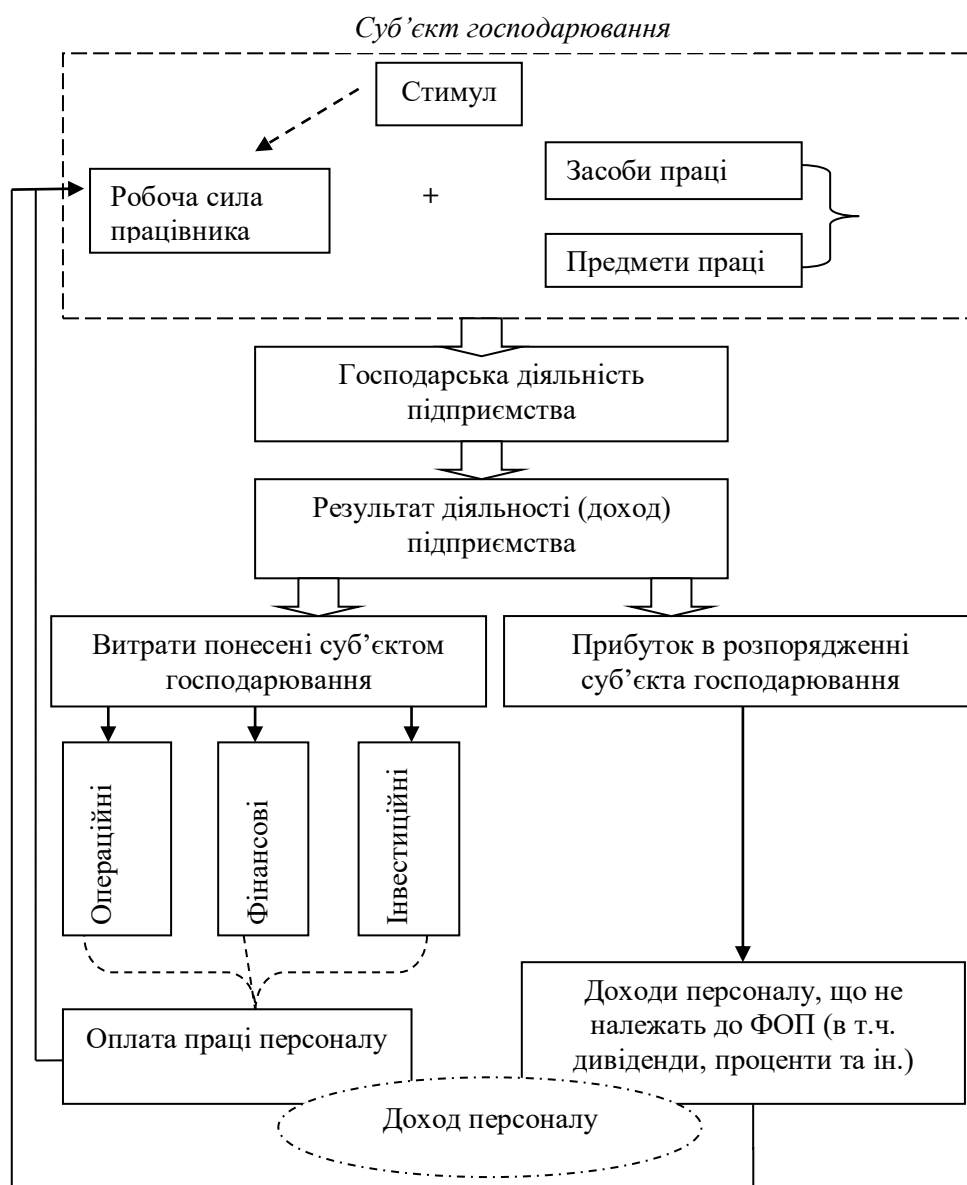


Рис. 1.7. Процес формування доходів персоналу на виробничому підприємстві*

* власна розробка автора

В сукупності винагорода за вкладені ресурси створює дохід персоналу підприємства, який напряму залежить від ефективності діяльності суб'єкта

господарювання. Та тим самим величина доходів персоналу, а точніше рівень відтворення робочої сили сприяє підвищенню економічного потенціалу підприємства, що відображено на рис. 1.8.

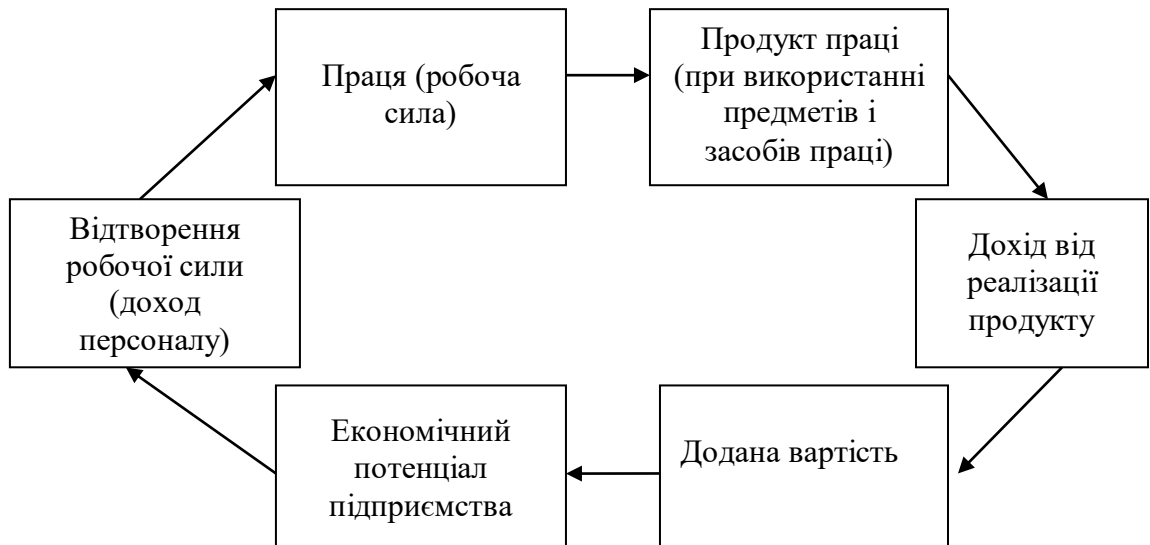


Рис. 1.8. Кругообігу трудового процесу при формуванні доходів персоналу*

* власна розробка автора

Персонал створюючи продукт праці, який при реалізації приносить доход суб'єкту господарювання при відшкодуванні зовнішніх витрат формується додана вартість, яка в свою чергу підкріплює економічний потенціал підприємства. При відшкодуванні витрат на робочу силу за рахунок економічного потенціалу у вигляді доходів персоналу відбувається відтворення робочої сили.

Проте ефективність даного відтворення залежить від дії факторів, які можна поділити на внутрішні (прямого впливу) та зовнішні (опосередкованого впливу).

Основні фактори впливу на приріст доходів персоналу підприємства визначено на рис.1.9.

Серед зовнішніх факторів виділимо, насамперед, можливості економічного зростання у країні, оскільки економіка – фундамент соціального розвитку, а її міцність є запорукою соціального добробуту.

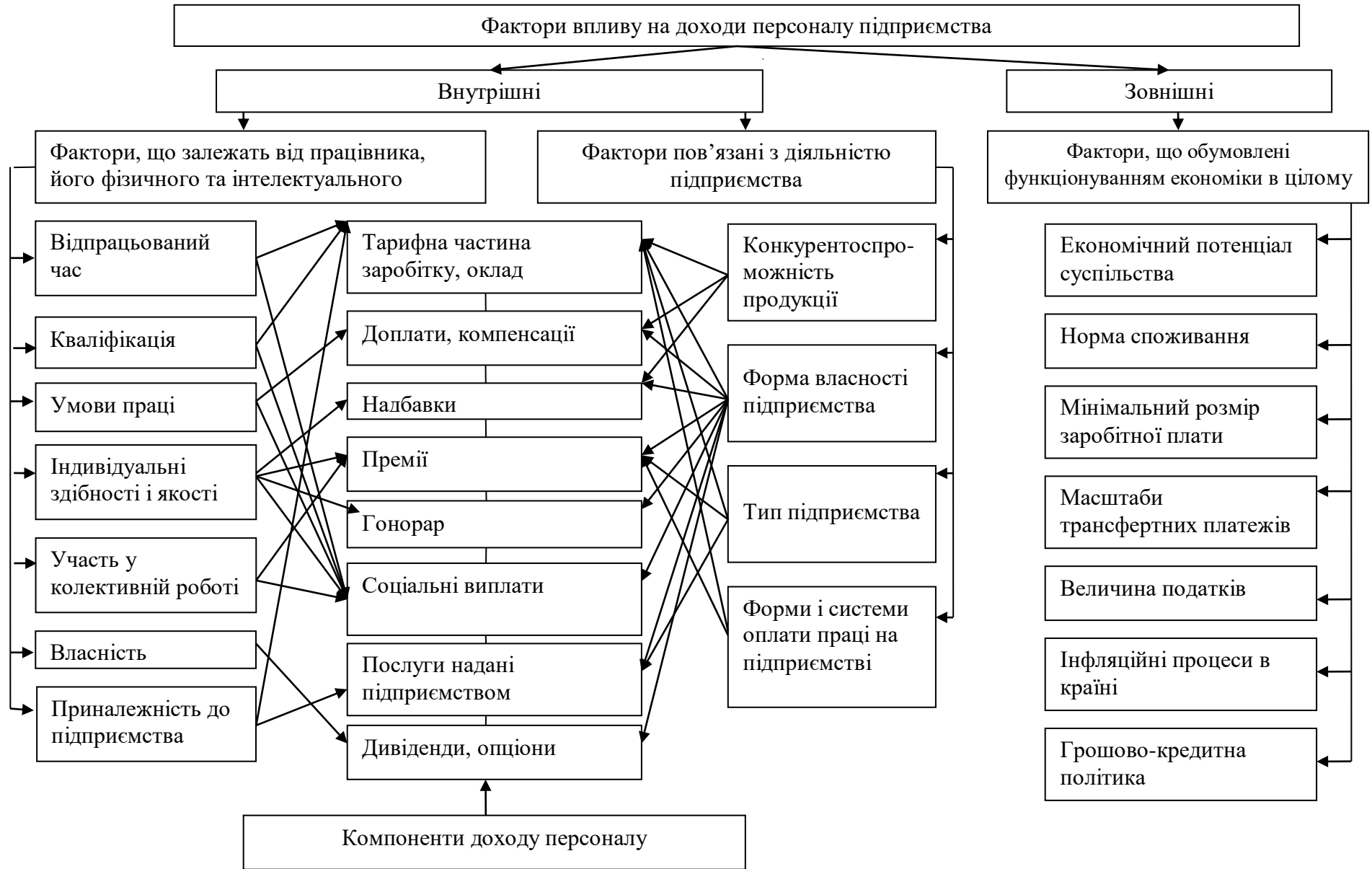


Рис. 1.9. Фактори впливу на формування доходів персоналу підприємства

Отже, до першого комплексу факторів, що істотно впливають на процес формування доходів, віднесемо фактори обумовлені функціонуванням економіки в цілому.

До внутрішніх віднесено фактори другої групи – пов'язані з функціонуванням підприємства та його особливостями. Третя група – це ті що залежать від дієвого та творчого потенціалу працівника. В сукупності при позитивній динаміці зміни даних факторів дохід працівника буде зростати. При цьому, збільшенню будуть підлягати як виплати, що входять до фонду оплати праці, так і ті що не належать до нього.

Для формування доходів персоналу підприємств України досить суттєвим є вплив факторів тіньової економіки, яка за різними оцінками становить близько 40% ВВП. До одержання трудових доходів працівники починають ставитись як до звичайного явища, а економічний характер тіньової діяльності набуває рис правового, поступово охоплюючи різні сфери економіки.

Виокремлення у витратах підприємства на робочу силу доходів працівників дає змогу визначати, аналізувати, контролювати рівень соціалізації цих доходів, прораховувати рівень доходів, що формує платоспроможний попит працівників, досліджувати якість життя, розрахувати базу оподаткування доходів тощо [102, с. 57].

З метою визначення поняття доходи персоналу підприємства враховуючи характеристику суміжних категорій, аналітичні дані, механізм формування та фактори впливу визначено характерні ознаки, притаманні доходам персоналу підприємства:

- дохід персоналу підприємства є складовою частиною його загального доходу і витрат на робочу силу;
 - більша частина доходу є трудовою або похідною від праці;
 - кошти на виплату доходів персоналу акумулюються на підприємстві.
- Виплати працівника з інших джерел, поза підприємством, створюють його індивідуальний дохід, який в загальній сукупності по країні називають доходом населення або домогосподарства;

- доход, залежно від потреб та сфери його застосування може класифікуватись за різними ознаками і мати при цьому різну величину;
- доходи персоналу від власності є перетвореною формою доходу від підприємницької діяльності, створюється на підприємстві та не включається до складу фонду оплати праці та витрат на робочу силу;
- під впливом факторів внутрішнього та зовнішнього середовища доход має властивість до змін.

Таким чином, враховуючи зміст розглянутих понять, узагальнивши визначені характерні ознаки, для поглибленого відображення економічної сутності доходів персоналу підприємства пропонуємо таке його формування, що охоплює всі можливі виплати і уточнює джерело виплати: *Сукупний дохід персоналу підприємства* – це 1) частка загального доходу підприємства, відшкодована персоналу на розширене відтворення робочої сили (по відношенню до підприємства як роботодавця) та 2) винагорода працівникам, яка надходить безпосередньо для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального їх розвитку (по відношенню до персоналу підприємства).

Дане поняття дає можливість реально оцінити витрати пов'язані з персоналом, які для працівника є його доходами. Запропоноване визначення сутності поняття «сукупний дохід персоналу» буде корисне для держаних органів статистики, при проведенні моніторингу та визначенні суспільного добробуту держави та конкурентоспроможності робочої сили; роботодавців – при визначенні фінансово-економічного становища свого підприємства та можливості нарощення економічного потенціалу та безпосередньо для працівників – при визначенні статусу у суспільстві, рівня відтворення власної праці, вкладеного капіталу.

1.2. Класифікація доходів персоналу підприємства

Доход персоналу є ключовим фактором взаємодії суб'єкта господарювання і працівників при побудові соціальної системи і розвитку виробництва.

У свою чергу, доход персоналу в сучасних умовах проявляється в різних видах, взаємозв'язках і відношеннях, що визначає необхідність його класифікації, яка надасть можливість розв'язати низку проблем ефективного формування доходу персоналу, визначати вплив доходу на формування витрат підприємства та розподіл прибутку та на цій підставі розробити плани і напрями розвитку підприємств за рахунок забезпеченості відтворення робочої сили.

Класифікація доходів персоналу має велике наукове і практичне значення. Дозволяючи упорядкувати знання і глибше пізнати суть та стан взаємовідносин суб'єкта господарювання з робочою силою, вона служить основою для розробки програм стимулювання персоналу, для різностороннього розвитку підприємства та вирішення проблем підвищення життєвого рівня населення. Упорядкування інформації про доходи персоналу підприємства за допомогою класифікації служить основою для прийняття управлінських рішень при управлінні економічним потенціалом підприємства.

Питання класифікації доходів персоналу підприємства залишилось поза увагою вчених-економістів. Але як вже розглядалось в п.1.1 існування суміжності поняття доходів персоналу з оплатою праці й доходами населення врахувавши витратність доходів персоналу для суб'єкта господарювання дозволяє поєднати та доповнити класифікаційні ознаки даних категорій з пристосуванням до персоналу.

Питання виокремлення різних видів доходу можна знайти у працях С.В. Полякової [133], Л.В. Саловської [154], Н.Н. Абакумової та Р.Я. Подовалової[1], В.І. Левашова [100] та ін. Проте, в свої дослідженнях вони приділяли увагу класифікації доходу населення, щодо класифікації доходів персоналу підприємства, то вона залишилась поза увагою вчених і потребує розгляду.

Для того, щоб побудувати єдину класифікаційну систему доходів персоналу визначимо та проаналізуємо в цілому можливі види доходів, які вже були визначені дослідниками (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Види доходів за різними літературними джерелами*

Джерело	Класифікаційні ознаки	Види
1	2	3
Л.В. Саловська [154]	За джерелом отримання	основні; додаткові
	За юридичною оцінкою	легальні; нелегальні
	за оцінкою податкового законодавства	оподатковується; знаходиться у особистому розпорядженні, або чистий доход
	За формою отримання	грошові; матеріальні, номінальні, реальні
	За суб'єктами доходів	прямі; непрямі
	За методом обчислення	еквівалентні; нееквівалентні
	За базою отримання	доходи від власності; від продажу робочої сили
С.В. Полякова [133]	За ресурсами	доходи найманих працівників; доходи від власності на капітал, землю і природні ресурси; доходи від підприємницької діяльності; трансфертні платежі
	За способом одержання	законні; незаконні
	За правом власності	власні; запозичені
	Відношення до процесу праці	трудові; нетрудові
	За натурально-вречевленою формою	матеріальні; нематеріальні
	Ступінь ризику	пов'язані з ризиком; не пов'язані з ризиком
	За розподілом	первинні; вторинні
	За величиною	загальні; наявні
	Ступінь споживання	номінальні; реальні
	Суб'єкти споживання	індивідуальні; родинні; колективні
Ступінь мобільності	мобільні; іммобільні	
Б.Н Хомелянський [180, с. 17-18]	За натурально-уречевленою формою	грошові; натуральні, сукупні
	За дією на життєвий рівень населення	номінальні; в розпорядженні, реальні
	За факторами виробництва	трудові; від власності; від підприємницької діяльності
В.И Левашов [100, с. 93-97]	Не визначено	від трудової діяльності; від власності; від підприємницької діяльності; позикові; передаючі; донорські трансферні платежі
	Врахованість	легальні; нелегальні
	Не визначено	номінальний; в розпорядженні; реальний в розпорядженні

Продовження табл. 1.2

1	2	3
Т.А. Костишина [91, с. 115]	За видом отримання	грошові; натурально-уречевлені; змішані
	За джерелами утворення	від результатів праці; від права власності
	За джерелами надходження	від найманої праці; праці колективних власників; праці індивідуальних власників; доход на капітал
Н.Н. Абакумова, Р.Я. Подовалова [1, с. 41-49]	За уречевленою формою	грошові; натуральні, сукупні
	Не визначено	номінальні; в розпорядженні, реальні в розпорядженні
	За циклами життєдіяльності людини	до участі в праці; від участі в трудовій, підприємницькій, суспільній діяльності; тимчасово непрацюючих, після завершення трудової діяльності
	З юридичної точки зору	законні; незаконні
	Винагорода за працю	за основним місцем роботи; з неосновного місця роботи; грошове забезпечення військовослужбовців; сезонні заробітки; інші
Індивідуальний дохід робітника	дохід від продажу результатів праці; дохід за підприємництво; з капіталу; ризикований; передаваний; соціальний; позиковий	
П.В Савченко, Ю.П. Кокин [130, с. 28, 30, 48-49, 53]	За факторами виробництва	винагорода за працю, підприємницький, від власності
	За реєстрацією	офіційні; скриті
	Не визначено	грошові; натуральні, сукупні
	Не визначено	первинні; в розпорядженні
З врахуванням коштів взятих в борг	кінцеві; загальні	
О. Воронін, О. Пастух [61, с. 49]	-	Гарантовані та негарантовані

* систематизовано автором на основі використаних джерел

Відповідно до розглянутої класифікації доходів, (табл. 1.2) спостерігаємо роздрібнення ознак у роботах вчених, що пояснює неоднорідність тлумачень.

Найбільш поширеним є розподіл доходів на трудові, від власності, від підприємницької діяльності, трансфертні платежі проте ознаки за якими їх визначають вчені різні: за ресурсами [84], за факторами виробництва [129, с.18; 130, с. 28]. Суперечливим є питання віднесення трансфертних платежів до ресурсів або факторів виробництва. Л.В. Саловська визначає більш вузьку базу отримання доходів - від власності та від продажу робочої сили [154], а Т.А. Костишина доходи за джерелами утворення називає за результатами праці та від права власності [91, с. 115]. Проте для працівника підприємства властиві лише винагорода за працю та дохід власності отриманий з фондів підприємства.

Ознаки «за способом одержання» [84], «за врахованістю» [100, с. 46], «за реєстрацією» [130, с. 30], «з юридичної оцінкою» [154] та «з юридичної точки зору» [1, с. 46] відображають легальні (офіційні, законні) та нелегальні (скриті, незаконні). Нелегальні доходи визначають ступінь тіньової економіки нашої держави, це доходи отримані в рамках тіньової, неформальної економіки [1, с. 46]. До такого типу відносять доходи укриті від оподаткування і контролю державою. Відповідно легальні доходи – це доходи отримані від діяльності, яка не суперечить законодавству.

Проблема нелегальної заробітної плати, а отже і нелегальних доходів нині становить серйозну соціально-економічну загрозу. І насамперед через недоотримання коштів місцевими бюджетами. Виконання розрахункової бази надходження коштів до місцевого бюджету залежить від податку з доходів фізичних осіб як основної складової в загальній сумі надходжень до місцевого бюджету і основною проблемою є вжиття заходів протидії легалізації доходів [189].

Широкого розповсюдження набула класифікація доходів за натурально-уречевленою формою. Б.Н. Хомелянський грошові доходи визначає як всі надходження грошових коштів, розподілених у вигляді оплати праці, дивідендів, процентів, із колективних фондів, а також реалізації товарів, отриманих в домашньому господарстві [180]. Н.Н. Абакумова і Р.Я. Подовалова до даного переліку додають ще пенсії, ренту, надходження коштів від продажу акцій, цінних паперів, нерухомості, худоби, оплати здійснених на сторону послуг. Натуральні доходи – всі надходження продуктів сільського господарства, різних виробів, послуг та іншої продукції в натуральній формі персоналу з підприємства. [1, с. 41]. До натуральних доходів Т.А. Костишина відносить натуральні виплати споживчими товарами, пільгове харчування, проїзд та інші пільги [91, с. 115]. Заробітна плата у натуральній формі займає 0,3% усіх витрат на утримання робочої сили України та повністю відсутня на статистично звітних підприємствах Житомирської області.

У С. В. Полякової ознака за натурально-вречевленою формою передбачає розподіл доходів на матеріальні, які можуть бути як в грошовій так і в негрошовій

формах, та нематеріальні – покращення умов праці, престиж [133]. Поділ доходів за формою отримання на грошові і матеріальні розглядає Л. В. Саловська оминаючи таке поняття для сільського населення як негрошові доходи [154]. Подібної думки і П.В. Савченко з Ю.П. Кокінім, які виділяють ще сукупні доходи, поєднують в собі грошові і натуральні [130].

Показником матеріальної забезпеченості працівника є його сукупний доход. Це вартісний показник, який включає грошові доходи, надходження в натуральній формі, вартість безкоштовно наданих послуг і пільг з соціальних фондів підприємством працівнику, дивіденди та інші виплати.

З врахуванням рівня інфляції розрізняють реальний та номінальний доход. Номінальні доходи характеризують рівень грошових доходів без врахування податків [1, с. 42]. Реальні доходи – це сума коштів, на які працівник має можливість придбати необхідні для життя блага [154]. Б.Н. Хомелянський [180, с. 17-18], Н.Н. Абакумова і Р.Я. Подовалова, П.В. Савченко і Ю.П. Кокін [130, с.29] обґрунтовували таке поняття як доходи в розпорядженні, тобто кошти, що використовуються людиною на споживання та заощадження, або доходи скоректовані на податки та соціальні відрахування. Проте неоднозначним постає питання порівнянності величин доходу у розпорядженні та реального доходу, оскільки набір придбаних благ та задоволення особи обмежується реальним доходом.

В класифікації доходу за оцінкою податкового законодавства розрізняють доход, що оподатковується та чистий доход [128]. Проте за іншого тлумачення величини доходу після відшкодування податкових платежів, доход може бути наявний та загальний (до сплати податків) [133]. Б.С. Юровський доходи, які підлягають оподаткуванню більшістю податків на момент їх виплати називає «поганими» доходами і відносить до них заробітну плату, винагороду за виконану роботу відповідно до договорів, дивіденди [198, с.22]. Проте залишився поза увагою пільговий доход, рамки якого встановлює держава.

За джерелом отримання доход може бути основним (відповідно до тарифних ставок) та додатковим [154]. Дана класифікація схожа на розмежування доходу за

відношенням до праці – трудові та нетрудові доходи [133]. Більш ширше представлення винагороди за працю наведено в Н.Н. Абакумової, яка визначає дохід за основним місцем роботи, з неосновного місця, сезонні заробітки і т. д. [1, с. 49]. Дані ознаки не в повній мірі розкривають джерела отримання доходів, мабуть доцільно було скористатись інструкцією зі статистики заробітної плати №5, яка висвітлює нормативну сторону виплати доходу як від основної діяльності так і за рішенням власників підприємства.

За суб'єктами споживання розрізняють індивідуальні, родинні та колективні доходи [83]. Індивідуальний дохід – це дохід окремого працівника. Сюди відноситься: різноманітні винагороди за вклад у виробництво, тобто заробітна плата, дивіденди за акції товариства, а також доходи не пов'язані з виробництвом (пенсії, допомоги та ін.), які індивід витрачає на свої цілі. Величина винагороди залежить від обсягу виготовленого продукту та норми його оплати (від величини вкладеної робочої сили, умов відповідно до яких розподіляються соціальні фонди підприємства). Родинний дохід зменшує індивідуальний та передбачає його розподіл на всіх членів родини.

Якщо в основі формування доходу лежить трудовий внесок всього колективу, або дохід формується з відведених спеціальних фондів то такий дохід називають колективним. Колективний дохід поділяється на 2 частини: перша розподіляється пропорційно затраченій кожним членом колективу праці, а друга – визначається членами колективу та власниками підприємства. Назва даної ознаки носить суперечливий характер, оскільки відсутні факти підтвердження індивідуального чи колективного споживання і не регламентується законодавством. Тому доцільніше було б визначити таку ознаку як за суб'єктами формування та розподілу.

Важливою та доречною є класифікація доходів С.В. Поляковою за ступенем ризику та ступенем мобільності [133].

Слід звернути увагу, що основним недоліком розглянутої класифікації доходів є її безсистемність, виділення видів доходів, що не відповідають запропонованим ознакам класифікації, ускладнення за рахунок виділення ознак,

які не мають важливого значення або мають подвійне значення, складність сприйняття та непристосованість для практичного застосування. Тому, при класифікації доходів персоналу підприємства дані ознаки слід відфільтрувати, об'єднати деякі та доповнити.

На сучасному етапі розвитку економіки доходи персоналу прийнято розглядати як показник, що характеризує рівень багатства працівників підприємства. Проте, в свою чергу, він виступає частиною витрат понесених суб'єктом господарювання за використання робочої сили. Тож і класифікацію доходу персонал доречно розглядати не лише зі сторони надходжень, а й зі сторони витрат підприємства (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Класифікація витрат підприємства *

Ознаки	Характеристика витрат
1. За центрами відповідальності (місцем виникнення витрат)	виробництво, цех, дільниця, технологічний переділ, служба
2. За видами продукції, робіт, послуг	на вироби, типові представники виробів, групи однорідних виробів, одноразові замовлення, напівфабрикати, валову, товарну, реалізовану продукцію
3. За єдністю складу витрат	одноелементні та комплексні
4. За видами витрат	за економічними елементами та за статтями калькуляції
5. За способом перенесення вартості на продукцію	прямі та непрямі
6. За ступенем впливу обсягу виробництва на рівень витрат	змінні та постійні
7. За календарними періодами	поточні, довгострокові, одноразові
8. За доцільністю витрачання	продуктивні та непродуктивні
9. За визначенням відношення до собівартості продукції	на продукцію та відповідного періоду

* відповідно до публікацій Ю.С. Цал-Цалко [182, с. 16-17]

В таблиці 1.3 подана класифікація загальних витрат підприємства серед яких існують витрати на оплату праці, що передбачають частину доходу персоналу. З поміж поданих ознак доцільною до використання при класифікації доходів персоналу підприємства є за ступенем впливу обсягу виробництва на рівень витрат, що відображає залежність витрат від зміни обсягів виробництва, тобто залежно від результатів діяльності суб'єкта господарювання.

На основі проведеного аналізу літературних джерел з теоретичного

висвітлення доходів, розгляду різноманітних видів доходів та витрат, обґрунтовано класифікацію доходів персоналу підприємства (табл. 1.4), яка характеризується комплексністю, охопленням найвагоміших критеріїв та елементів (як доход для працівника і як витрати для підприємства), з виділенням акумулюючих ознак, спрямованістю на результат від діяльності суб'єкта господарювання, а також дозволяє здійснити більш глибокий і всебічний аналіз складу та джерел формування доходів працівників підприємства.

Таблиця 1.4

Класифікація доходів персоналу суб'єктів господарювання

Ознака класифікації	Види
1	2
<i>узагальнено</i>	
1. За ступенем врахування	легальний, нелегальний (тіньовий)
2. За формою виплати	грошовий, негрошовий, сукупний
3. За суб'єктами формування та розподілу	індивідуальний, колективний
4. За ступенем податкового навантаження	оподатковуваний, неоподатковуваний, пільговий
5. За джерелом отримання	основний, додатковий, заохочувальний та компенсаційний, поза фондом оплати праці
6. За нарахуванням	за показники роботи, за невідпрацьований час
7. За врахуванням рівня інфляції	номінальний, реальний
8. За відношенням працівників до підприємства	власника, найманого працівника, сумісника
9. За ступенем мобільності	мобільний, іммобільний
10. За методикою розрахунку	нормативний, фактичний, плановий, прогнозний
11. За ступенем ризику	ризиковий, неризиковий
12. За цільовим призначенням	на відтворення робочої сили, компенсація ненормальних та шкідливих умов праці, на соціальне забезпечення, на заощадження
13. За часом дії	перспективний, поточний, минулий
14. За періодом отримання	годинний, місячний, річний, сезонний
<i>доповнено</i>	
15. Залежно від результатів діяльності	постійний, змінний
16. За джерелом виплати	з прибутку, з витрат на оплату праці
17. За періодичністю	регулярний, періодичний, одноразовий

* власна розробка узагальнена на підставі джерел [1, 91, 100, 133, 154, 180, 182]

Нелегальні доходи або тіньові відображають виплати не зазначені в звітності або скриті від податкових служб, надходження працівнику від офіційно неоформленої діяльності або незаконної. Таким чином, легальні доходи – це доходи отримані легальним, незабороненим шляхом і висвітлені в повній мірі в звітних

документах підприємства.

Тіньові доходи часто є своєрідною реакцією роботодавців на неможливість офіційно виплатити працівникам належні їм кошти внаслідок недосконалої правової та податкової регламентації цього питання. Найефективнішим засобом, який би міг мотивувати роботодавців до виплати легальної зарплати, є зниження податкового навантаження. Розвинені західні країни нагромадили чималий досвід створення умов, за яких ухилення від сплати податків, у тому числі через приховування заробітної плати, стає економічно не вигідним: втрати від порушення фінансової та податкової дисципліни перевищують можливий прибуток від таких дій. У цьому напрямі вживають заходи щодо підвищення штрафних санкцій та посилення контролю через інспекцію праці [100].

За формою виплати доходи працівнику можуть бути в грошовій, не грошовій формі та змішані (сукупні). Щодо грошових доходів персоналу підприємства, то їх можна трактувати як надходження грошових коштів працівнику у вигляді заробітної плати, різноманітних виплат, допоміг, дивідендів та виплат з соціальних фондів підприємства. Негрошові доходи виплачуються працівнику в межах законодавства в натуральній формі за виконану ним роботу або блага отримані від підприємства у вигляді екскурсій, жита, спецодягу, путівок, абонементів та ін., що зменшує витрати працівника. Доход працівника, що включає всі можливі складові елементи грошової та не грошової форми становлять сукупний доход працівника.

У господарській практиці працівники в процесі своєї діяльності формують індивідуальний дохід, який може бути як в грошовій так і в не грошовій формах. А сукупність працівників, які здійснюють спільну діяльність направлену на забезпечення однієї мети формують дохід персоналу підприємства, що підлягає розподілу за різними критеріям.

Класифікація доходів за ступенем податкового навантаження з 2011 року регламентується Податковим кодексом України, а раніше Законом України «Про податок з доходів фізичних осіб». Відповідно до вказаного кодексу загальний оподатковуваний дохід - будь-який дохід, який підлягає оподаткуванню, нарахований (виплачений, наданий) на користь платника податку протягом

звітнього податкового періоду [118]. Загальний оподатковуваний дохід складається з доходів, які остаточно оподатковуються під час їх нарахування (виплати, надання), доходів, які оподатковуються у складі загального річного оподаткованого доходу, та доходів, які оподатковуються за іншими правилами. Загальний річний оподатковуваний дохід дорівнює сумі загальних місячних оподатковуваних доходів, іноземних доходів, отриманих протягом такого звітнього податкового року, доходів, отриманих фізичною особою-підприємцем від провадження господарської діяльності. До загального місячного (річного) оподаткованого доходу працівника підприємства включаються: доходи у вигляді заробітної плати; суми винагород; авторська винагорода; дивіденди, виграші, призи, проценти; інвестиційний прибуток від операцій з цінними паперами; дохід у вигляді неустойки (штрафів, пені); сума страхових відшкодувань або пенсійних виплат; сума пенсійних внесків у межах недержавного пенсійного забезпечення; вартість використання об'єктів матеріального або нематеріального майна, товарів наданих в безоплатне користування; вартість харчування; суми безповоротної фінансової допомоги [128, ст. 164].

Проте дохід, що не зменшує обсяги та залишається в розпорядженні працівника називають неоподатковуваним [128, ст. 165]. Існує також пільговий дохід - сума на яку зменшується загальний місячний оподатковуваний дохід, отримуваний з джерел на території України від одного працедавця у вигляді заробітної плати, на суму податкової соціальної пільги [128, ст. 160].

В господарській практиці виділяють 4 основних джерела формування доходів персоналу підприємства, відповідно до цього і класифікацію доходу можна проводити за джерелом їх отримання. Основний дохід сформований з основного фонду оплати праці обумовлений в договорі відповідно до певних професійно-кваліфікаційних характеристик праці; визначає відтворювальний мінімум і формується на основі рівня оплати праці даної якості, що склався, та рівня споживання даної соціальної групи. Компенсації або винагороди за суттєві відхилення від нормальних умов праці, які не враховані в основній зарплаті

створюють додатковий дохід з фонду додаткової оплати праці. Заохочення та компенсації є закономірним результатом позитивної оцінки дій працівника та результатів його праці, компенсація частини їх виплат. Особливим видом доходу є виплати, поза фондом оплати праці, які включають дивіденди від акцій, відрядження, авторські винагороди, надбавки до заробітної плати працівникам окремих галузей економіки в зв'язку з роз'їзним характером роботи, вартість виданого безкоштовно одягу, і т.д.

Нарахування оплати праці відбувається за формами та системами, тому і дохід працівника можна класифікувати за нарахуванням: за показники роботи та за невідпрацьований час. Дохід нарахований за показники роботи може базуватись на погодинних і відрядних системах або безтарифних системах враховуючи кількісний та якісний вклад працівника у господарську діяльність підприємства. Відповідно до законодавства будь-яка особа має право на відпочинок, який підприємство оплачує працівнику для збереження його фізичних властивостей та забезпечення конкурентоспроможності робочого місця. Окрім цього іноді підприємства залежно від режиму роботи оплачують персоналу час простою, додаткові вихідні, добові під час відрядження, лікарняні та ін. виплати, які не пов'язані з відпрацьованим часом.

Номінальний та реальний дохід працівника різняться між собою величиною, що скорегована на індекс цін по країні. Номінальний дохід – це сукупний дохід працівника отриманий з фондів підприємства. Лише збільшення реального доходу дає право стверджувати про позитивну соціальну політику підприємства.

Доход можна класифікувати за відношенням працівника до підприємства. Отже, дохід власника – це дохід отриманий від вкладеного раніше капіталу у вигляді дивідендів або процентів. Доход найманого працівника можна визначити як суму коштів за основним місцем роботи відповідно до трудової діяльності. Відповідно доходу сумісника – це сума коштів отриманих працівником не за основним місцем роботи.

Значну роль в формуванні доходу працівника підприємства відіграє те, до якої категорії персоналу він належить (табл. 1.5).

Лише дохід працівника-власника може включати всі розглянуті складові, доходи інших категорій виплачуються відповідно до законодавства.

Таблиця 1.5

Характеристика доходів персоналу залежно від відношення його до підприємства*

Категорія персоналу	Основна заробітна плата	Додаткова заробітна плата	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	Виплати персоналу, що не входять до фонду оплати праці	з них
					доходи, дивіденди, проценти нараховані працівникам
Власники	+	+	+	+	+
Наймані працівники	+	+	+	+	-
Сумісники	+	+	+/-	+/-	-

* власна розробка автора

За ступенем мобільності доходи можна поділити на мобільні й іммобільні. Мобільні доходи – це частина сукупного доходу, що включає в себе заощадження працівників, але не враховує безкоштовні послуги з суспільних фондів споживання, величина яких залежить від отримувача (держателя). Іммобільні доходи не залежать від працівника та включають в себе пільги, безкоштовні послуги підприємствами працівникам.

Доход персоналу підприємства виступає в економічному аналізі у вигляді показника. Тому, наступна класифікаційна ознака буде побудована на принципі «доход персоналу-показник», тобто за методикою розрахунку. За даної ознакою можна виділити нормативний дохід, фактичний, плановий та прогнозний. Нормативний дохід – це мінімальний розмір коштів виплачених працівнику з підприємства, що необхідний для забезпечення нормального, безперервного відтворення робочої сили. Норматив визначається для кожної категорії персоналу окремо, проте не повинен бути нижчий величини мінімальної заробітної плати по країні встановленої на дату нарахування доходу. Фактичний дохід – це дохід

отриманий працівником за певний звітний період. Плановий дохід – дохід передбачений на майбутнє. Прогнозний дохід – величина доходів персоналу в стратегічному майбутньому.

При веденні будь-якої діяльності виникає певний ступінь ризику щодо недоотримання позитивного результату. Так як дохід персоналу підприємства є результатом його діяльності, то слід виокремити ще одну класифікаційну ознаку доходів – за ступенем ризику. До доходів персоналу, які найбільше пов'язані з ризиком слід віднести дивіденди і проценти, в деякій мірі і компенсаційні виплати. Заробітна плата, пенсії, гонорари, допомоги вважаються відносно не ризикованими доходами.

Залежно від цільового призначення доходи поділяють на відтворення робочої сили, компенсації шкідливих і ненормальних умов праці, заощадження та соціальне забезпечення. Доходи, що направлені на відтворення робочої сили нараховуються за тарифними ставками та виступають у вигляді основної заробітної плати. Додаткова заробітна плата компенсує шкідливі та ненормальні умови праці. Соціальне забезпечення утворюють надходження з фонду заохочувальних та компенсаційних виплат та виплат, що не належать до фонду оплати праці. Для забезпечення майбутнього, виявивши резерви отриманих доходів працівник може їх заощадити, тобто використати в майбутньому за власними потребами.

За часом дії доходи можуть бути перспективні, поточні та минулі. Перспективні доходи передбачаються стратегічними планами суб'єктів економічних відносин з приводу одержання їх в перспективі і враховують динаміку минулих доходів. Поточні доходи – доходи отримані персоналом в даний (звітний) період. Враховуючи ситуацію, що сталася в економіці нині перспективні доходи можуть бути лише мрією працівника, оскільки спланувати реально величину їх зростання/зменшення занадто важко враховуючи всі фактори впливу. Минулі доходи працівник отримував в попередні за поточним періодом.

Відповідно до законодавства України, виплата доходу працівнику проводиться не рідше ніж 2 рази на місяць [87]. Так, за періодом отримання або

нарахування доход може бути годинним, денним, місячним, сезонним або річним.

Оскільки принцип соціальної справедливості передбачає залежність доходів персоналу від результатів діяльності підприємства, то й доходи можна поділяти на постійні та змінні. Постійні доходи не залежать від обсягів виробництва і виплачуються періодично (лікарняні, відпустка, виплати за відрядження та ін.). Змінні доходу передбачають нарахування за виконані роботи відповідно до результатів діяльності підприємства (основним прикладом можна назвати основну заробітну плату).

Відповідно до законодавства про працю виплати персоналу можуть здійснювати регулярно за результатами праці, періодично через певні проміжки часу у вигляді премій та компенсацій, і одноразово – соціальні та матеріальні допомоги. Дане розмежування підкреслить ознака класифікації доходів персоналу підприємства «за періодичністю».

Як вже було зазначено вище, доходи персоналу є витратами на оплату праці, що відшкодовуються з доходу підприємства та певними заохоченнями та компенсаціями, що відшкодовуються за рахунок прибутку суб'єкта господарювання. Тому слід виділити ознаку «за джерелом виплати»;

Таким чином, групування доходів персоналу за різними класифікаційними ознаками розкриває їх зміст з різних сторін, взаємодоповнюючи особливості доходів залежно від конкретних умов виникнення та результатів виробництва. А розуміння особливостей утворення та класифікації доходів персоналу сприяє формуванню ефективної стратегії, спрямованої на оптимізацію витрат підприємства та максимальне задоволення персоналу.

Отже, класифікація доходів персоналу підприємства має суттєве значення як для визначення методики формування так і для організації аналітичного процесу. Розроблена класифікаційна система нараховує 17 ознак, та охоплює всі елементи для проведення ефективного управління формуванням та використанням доходу персоналу, його всебічного аналізу та пошуку нових джерел формування, контролю над витратами суб'єктів господарювання.

1.3. Регулювання доходів персоналу підприємства

Важливим елементом побудови ефективного виробничого процесу є забезпечення сталих економічних відносин між його суб'єктами, що досягається шляхом регулювання, яке відбувається на певних рівнях з використанням інструментів: міжнародного, державного, регіонального, галузевого та локального (внутрішньогосподарського) регулювання (рис. 1.10).

Принципово важливим є те, що жодна країна у світі не може обійтись без державного регулювання, хоча сфера, масштаби, методи і процедури такого впливу вкрай різноманітні. Функції держави (законодавчої й виконавчої влади) як суб'єкта забезпеченості доходності в суспільстві не однозначні й складні. Це мотивується тим, що держава водночас виступає в різних ролях: власника, законодавця, захисника інтересів найманих працівників підприємств, гаранта дотримання законів про працю та її оплату, власність, податки, ціни, зайнятість населення та інших ролях, які пов'язані із відтворенням робочої сили [4].

Державне регулювання доходів персоналу підприємства є системою визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій на основі ухвалення певних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням органами влади.

Головною метою державного регулювання доходів персоналу є створення необхідних умов для забезпечення виконання доходом персоналу усіх притаманних йому основних функцій [12], а також стримування необґрунтованого зростання доходів працівників суб'єктів господарювання, не пов'язаних з обсягами виробництва й реалізацією продукції (робіт, послуг) [164].

Так як, за статистичними даними, основну частку в доході працівника підприємства становить заробітна плата (близько 66,6% [162]), то державне регулювання доходів можливо розглядати на основі регулювання оплати праці.

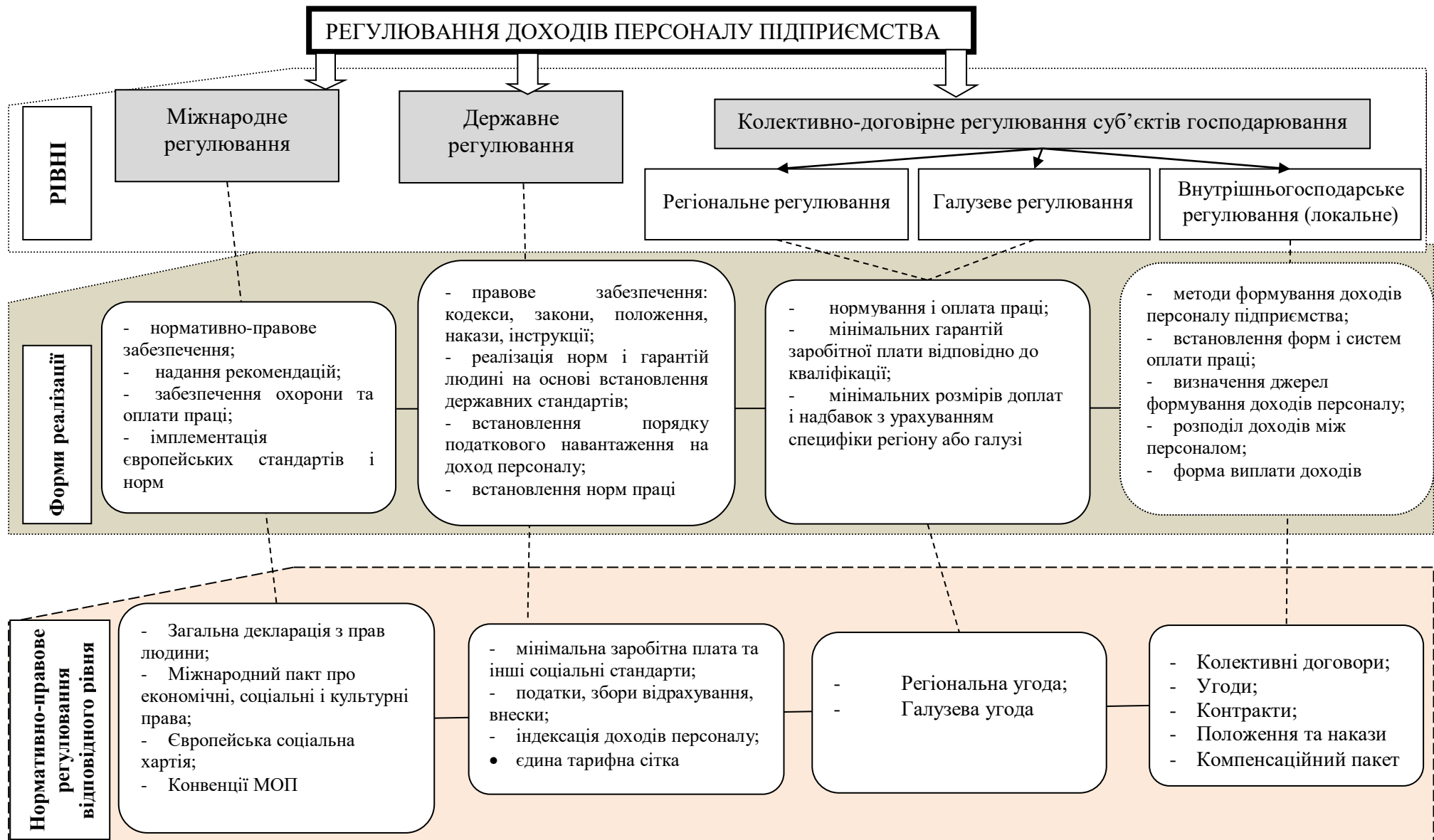


Рис. 1.10. Регулювання сукупного доходу персоналу підприємства*

*власна розробка на основі узагальнення законодавчих актів різного рівня регулювання

Вагомий внесок у розробку теоретико-методичних і прикладних аспектів державного регулювання доходів персоналу підприємства зробили українські вчені Т.І. Богданова [49], А.В. Калина [83], Є. П. Качан [85], Г. Куліков, Ю. Лігум, [103], С. В. Полякова [133], В.Д. Чекіна [190], які досліджували принципи та напрямки формування державної політики доходів в цілому.

Зміст державного регулювання доходів персоналу проявляється в дії сукупності механізмів:

- реалізація норм і гарантій людині;
- встановлення прожиткового та гарантованого мінімумів;
- індексація доходів;
- встановлення порядку податкового навантаження на доход персоналу;
- регулювання середньостатистичного рівня доходу.

Державне регулювання доходів пов'язаних з трудовою діяльністю має ґрунтуватись на реальних фінансових можливостях країни й забезпеченні збалансованості інтересів усіх верств населення, а також реалізації норм, що містяться у Конвенціях і Рекомендаціях Міжнародної Організації Праці, Конституції України, Кодексі законів про працю, в законодавчих актах країни. Передовсім держава зобов'язана реалізувати норми і гарантії щодо права найманого працівника на отримання заробітної плати, розмір якої забезпечував би йому і членам його сім'ї достатній життєвий рівень [90]. В ст.43 Конституції зазначено: “Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею ... кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом”.

Однією з задач держави є встановлення таких гарантій у сфері оплати праці, які б, з одного боку, забезпечували соціальний захист найманих працівників, а з іншого – не допускали ситуації, коли неефективно працюючі підприємства можуть функціонувати за рахунок виплати персоналу необґрунтовано низького заробітку.

В нових умовах господарювання саме мінімальна заробітна плата набуває особливого значення: чим більше можливостей для дії ринкових механізмів, тим

важливіша роль соціально-економічних нормативів, що гарантують соціальну захищеність кожного громадянина, а тим більше - працівника. Тому, до механізму організації заробітної плати та регулювання рівня життя населення висуваються особливі вимоги, оскільки це є однією з об'єктивних передумов розбудови соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні.

Державою встановлена державна соціальна гарантія у вигляді мінімальної заробітної плати, яка є обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та повинна відповідати прожитковому мінімуму особи працездатного віку [145; 203]. Застосування цих правових норм щодо працівників харчової промисловості вимагає врахування особливостей (специфіки) цієї галузі народного господарства.

Розмір прожиткового мінімуму являє собою показник споживання людиною найважливіших матеріальних благ та послуг на мінімальному рівні, що розрахований виходячи з мінімальних норм споживання найуживаніших продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, а також містить всі витрати на податки та інші обов'язкові платежі. На 1 січня 2020 року його розмір для працездатної особи складає 2102 грн.

Мінімальні обсяги споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, які входять до споживчого кошику, встановлюються у відповідності до фізіологічних потреб та структури споживання різних груп населення України. Він визначає нижню межу суспільно необхідного рівня життя за певних умов розвитку суспільства (динамічна соціально-економічна категорія).

Прожитковий мінімум і величина його вартості для громадян працездатного віку являють собою інструменти соціальної політики.

Щодо мінімальної заробітної плати, то вона в нашій країні регулярно зростає [121, с. 40]. Тільки за останні 20 років вона збільшилась з 90 до 4723 грн. на місяць або у 52,5 рази.

Стратегічний курс нашої країни на систематичне підвищення мінімальної заробітної плати є абсолютно правильним. Але не можна вважати мінімальну заробітну плату панацеєю від усіх бід в галузі оплати праці.

Окрім того, найважливішу роль у державному регулюванні доходів персоналу відіграє оподаткування. Відомо, що податки виконують дві функції: фіскальну й економічну. Обидві вони задіюються в здійсненні політики доходів і заробітної плати.

Система державного регулювання доходів працівників підприємства повинна передбачати раціональне податкове регулювання заробітної плати найманих працівників і прибутків підприємств з тим, щоб забезпечувати купівельну спроможність трудових доходів населення. Однак чинну шкалу ставок оподаткування не можна вважати обґрунтованою і прогресивною через те, що вона, по-перше, не вирівнює диференціацію зарплат, а по-друге, податки стягуються з сум, які не перевищують навіть фізіологічний мінімум проживання. Практично оподатковується уся сума зарплати, що є неприпустимим. Водночас, податок з доходів фізичних осіб (або прибутковий податок з громадян до 1994 року) має найбільшу частку в структурі бюджету України – біля 9,5 %.

Не аби який вплив на вагу та матеріальну цінність доходів персоналу має інфляція в країні. Інфляція існує у всіх країнах світу, але засоби боротьби з нею і захисту доходів працівників відмінні від наших українських. Тож, розглянемо індексацію як засіб мінімізації негативного впливу інфляції на доход працівника.

Що стосується Бельгії, Данії, Голландії, Люксембургу, Італії то індексація доходів здійснюється на основі договірного регулювання [18].

Не аби яке місце в цій проблемі займає питання бази та частоти індексації. В Україні до грошових доходів громадян, що підлягають індексації, відносять ті з них, які не носять одноразового характеру. Це оплата праці по ставках й окладам, державні пенсії й допомоги, стипендії, суми відшкодування збитку, заподіяного каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я при виконанні трудових обов'язків. Щодо Голландії та Франції, то базою індексації доходів працівників є середнє зростання заробітної плати в тому секторі економіки де вони працюють. У ряді випадків застосовується диференційована індексація залежно від величини заробітків – принцип так званої обмеженої індексації, що передбачає високу

компенсацію росту вартості життя для найнижчих зарплат, меншу – для більш високих.

Перегляд індексу споживчих цін для проведення індексації в Україні проводиться щомісяця. Скажемо, у Люксембурзі й Данії показники росту цін розраховуються щомісяця; в Італії – щокварталу; у Голландії – за попереднє півріччя. У світовій практиці частота індексації, перш за все, пов'язується з визначенням певного рівня зростання цін і, як правило, в країнах з розвинутою ринковою економікою ця величина зростання цін, за якою починається індексація, встановлюється на рівні від 0,2 до 2,0%. Однак такі розміри встановлюються не тому, що в цих країнах низькі темпи інфляції, а тому, що при високому рівні цього показника роботодавцям складніше відшукати кошти на компенсацію. В сучасних умовах України це можна зробити, встановивши поріг індексації зростання цін на рівні 1,5–2,0%. Така індексація, будучи необтяжливою, дозволить більш точно контролювати зміни рівня життя громадян, ніж рідкі та масштабні індексації.

Виходячи з викладеного вище можна визначити деякі напрями та зміст посилення державного впливу на захист доходів працівників підприємств в сучасних умовах, тобто: поєднання законодавчих механізмів з регулюванням на мікрорівні шляхом закріплення умов індексації заробітної плати найманих працівників у колективних договорах; встановлення порогу індексації; застосування пропорційної або фіксованої індексації з метою зменшення диференціації реальних доходів працівників.

Надзвичайно гострою проблемою щодо регулювання рівня реальних доходів є створення ефективного механізму їх індексації, тобто підвищення державою й роботодавцями грошових доходів громадян, що дозволяє частково або повністю відшкодувати їм подорожчання споживчих товарів і послуг.

Індексація доходів одна з основних форм соціального захисту в умовах інфляції, спрямована на підтримку й відновлення купівельної спроможності отриманих трудових й інших доходів [104]. В додатку Ж приведено динаміку темпів зростання заробітної плати та споживчих цін в Україні та Житомирській

області за період 2004-2019 рр. за якою можна дійти висновок про позитивну тенденцію зростання заробітної плати проти інфляції з 2016 року. Крім цього, можна спостерігати стрімке підвищення середньомісячної заробітної плати. Але темп її зростання має враховувати темп зростання інфляції і мінімальної заробітної плати для забезпечення нормального рівня життя населення.

Отже, роль держави у визначенні й реалізації політики оплати праці залишається значною, її лише необхідно спрямувати в правильне русло.

Державне регулювання має ґрунтуватися на ряді принципів, що поки не функціонують в нашій країні: відповідність вартості затраченої праці сумі виплат з суспільного фонду споживання; випереджаюче зростання продуктивності праці проти середньої заробітної плати; обмеження диференціації заробітної плати персоналу.

Виходячи із загальних принципів [83; 85] державного регулювання доходів працівників охарактеризуємо актуальність їх в економіці України.

По-перше, працівник підприємства повинен отримати з фонду суспільного споживання стільки, скільки ж сам віддав суспільству. С.П. Качан зазначає індивідуальність фонду для кожного працівника, можливо це некоректно і недоцільно створювати такий фонд для кожного працівника, тим паче, якщо це підприємство відноситься до великих. Переважно, на підприємствах фондом соціального споживання виступає фонд оплати праці працівників підприємства. Даний принцип порушується на підприємствах України, про що свідчать дані додатку 3 та й інших держав [205; 206; 207]. Тенденція зміни частки фонду оплати праці у валові доданій вартості України та області нестабільна: протягом досліджуваного періоду дана частка до 2014 року збільшувалась, а потім зменшувалась. По Житомирській області дана частка значно більша, ніж по Україні.

Згідно з даними Міжнародної Організації праці, за рівнем оплати праці Україна в Європі займає третє з кінця місце (нижче лише Молдова та Албанія [208]). Низька вартість робочої сили, поширення бідності серед працюючих призвела до великих масштабів трудової міграції [162].

По-друге, необхідність випереджаючого зростання продуктивності праці проти зростання середньої заробітної плати.

За проведеними розрахунками по Житомирській області за 2013-2018 роки (табл. 1.6), щорічне збільшення продуктивності праці відбувалося в середньому на 21 % (але коливання в періоді були значні), так як зростання середньомісячної заробітної плати. Такий стан відображає недосконалість соціальної політики держави та підприємств, підприємства більше платять працівник ніж очікують від них отримати.

Таблиця 1.6

Темп зміни продуктивності праці та фонду оплати праці на підприємствах Житомирської області

Показники	Роки						Середній темп змін
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Темп зміни продуктивності праці	1,09	1,23	1,34	1,28	1,28	1,05	1,21
Темп зміни фонду оплати праці	1,04	1,05	1,13	1,20	1,41	1,25	1,18
Темп зміни середньомісячної заробітної плати	1,08	1,08	1,18	1,22	1,46	1,26	1,21

* розраховано автором за даними Головного управління статистики Житомирської області [161]

На дане співвідношення має великий вплив економічна криза, яка призвела до спаду виробництва та зростанням мінімальної оплати праці, що, в окремих випадках, не пов'язано з обсягами виробництва, а визвано інфляційними процесами. Таким чином, даний принцип державного регулювання також не характерний для України.

Відповідно до третього принципу, оплата праці, що має однакову кількісну та якісну характеристику не повинна диференціюватися. Диференціація заробітної плати залежить від кваліфікації персоналу, що створює матеріальну зацікавленість у її підвищенні [202; 204; 209іта].

Значна диференціація доходів персоналу спостерігається залежно й від регіону та виду економічної діяльності. Серед регіонів України зарплата працівники підприємств Житомирської області посідає 20 місце. Найбільш високу

зарплату отримують робітники Малинського, Коростенського, Радомишльського та Житомирського районів Житомирської області. Найменшу зарплату отримують працівники Баранівського, Романівського та Андрушівського районів. Розмах варіації в заробітній платі працівників Житомирської області у 2018 році становить 3696 грн. [161].

Специфіка праці в харчовій промисловості полягає в тому, що при її однакових затратах можна отримати різні кінцеві результати, які залежать також від погодно-кліматичних умов, від родючості землі, від виробничих фондів. Все це необхідно враховувати при застосуванні відповідних форм та систем оплати праці.

По-четверте, передбачається систематичне підвищення реальної заробітної плати.

Реальна заробітна плата характеризує кількість товарів та послуг, що можна придбати на номінальну зарплату. Так, нас цікавить саме те, скільки зможе придбати працівник за винагороду одержану за свою працю.

Динаміка реальної заробітної плати визначається співвідношенням змін номінальної заробітної плати й цін. У випадку більш швидкого росту номінальної заробітної плати в порівнянні зі зростанням цін відбувається підвищення реальної заробітної плати.

Починаючи з 2000 року в Україні спостерігається тенденція до зростання рівня реальної заробітної плати. Підвищення номінальної заробітної плати швидше ніж зростання цін (рис.1.11).

За даними щорічного дослідження провідної міжнародної консалтингової компанії Mercer, Україна демонструє найгірший розвиток рівня реальної заробітної плати в Європі [62]. В даному періоді зарплати зросли на 10% в той час як інфляція збільшилась на 10% за даними Міжнародного валютного фонду та на 12-13% за даними міжнародних фахівців [162]. Слід зазначити, що з 2004 року спостерігається стрімке падіння реальної заробітної плати до 2010 року, тоді як темп зміни номінальної мінливий.



Рис.1.11. Динаміка індексів реальної та номінальної заробітної плати по Україні та Житомирській області*

* узагальнено автором на підставі статистичних даних [161, 162]

Отже, обґрунтовуючи принципи доведено, що до належного державного регулювання доходів працівників підприємств Україна ще не дійшла.

Крім того, існує нагальна потреба вдосконалення податкової системи і найперше перегляду державної політики оподаткування доходів громадян. Податкове регулювання заробітної плати має бути побудовано так, щоб воно, з одного боку, стримувало надмірно високі доходи, а з іншого — не послаблювало мотивацію до праці. Для цього важливе значення має перехід від фіскальної до стимулюючої податкової політики й забезпечення стабільності законодавчо-правової бази.

Україна є учасницею значного числа двосторонніх міждержавних угод щодо регулювання відносин у галузі праці й соціальній сфері. Міжнародне правове регулювання праці - це встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують в національному трудовому законодавстві. Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є Організація об'єднаних націй та її спеціалізований орган - Міжнародна Організація Праці. Суб'єктами міжнародно-правового регулювання

праці можуть бути різні об'єднання держав: Рада Європи, Європейський Союз [111].

Регулюючі норми праці містить Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року: по-перше, держави визнають право на працю, що включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, на яку вона вільно погоджується (ст. 6); по-друге, держави визнають за кожним право на справедливі та сприятливі умови праці, що включає винагороду, яка б забезпечила, як мінімум, усім працюючим справедливу заробітну плату та рівну винагороду за труд рівної цінності без будь-якої різниці, задовільне існування для них та їхніх сімей (ст. 7) [54, с. 47]

Регулювання процесу формування доходу персоналу та трудових відносин на підприємствах різних країн, які пройшли імплементацію європейських стандартів і норм, відбувається за допомогою ратифікованих конвенції, а національні законодавчі акти засновані на Загальній декларації з прав людини; Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права; Європейській соціальної хартії.

Особливої уваги заслуговує ухвалена Радою Європи Європейська соціальна хартія відповідно до якої забезпечені наступні норми: 1) забезпечення працівникам та членам їхніх сімей достойного рівня життя; 2) гарантоване підвищення оплати праці при залученні до надурочних робіт, за винятком окремих випадків; 3) рівна оплата праці чоловіків та жінок за рівноцінну працю; 4) своєчасне повідомлення про припинення трудових відносин; 5) заборона здійснення відрахувань та утримань із заробітної плати, крім випадків, передбачених національним законодавством та умовами колективного договору [76].

У галузі регулювання оплати праці найбільш важливою є Конвенція № 95 “Про охорону заробітної плати” (1970 р.), ратифікована Україною у 1961 р. Основним принципом Конвенції є своєчасність та повнота виплати заробітної плати, яка охороняється від протизаконної практики відрахувань, затримань виплати тощо, що має для України на сучасному етапі дуже актуальне значення.

Інші положення стосуються упорядкування форми виплат, періодичності, днів та місця виплат [54, с. 61].

У зв'язку з переходом на європейські стандарти та передачу прав регулювання з формування та розподілу доходу персоналу на рівень суб'єктів господарювання слід переймати міжнародні норми на рівні внутрішньогосподарського регулювання. Питанню договірного регулювання виплат персоналу присвятили свої праці Ільченко Н.Б. [81], Ланченко Є.О. [99], Кицак Т.Г., Коваленко І.Ф. [86], С.О. Цимбалюк [187].

Внутрішньогосподарський механізм регулювання доходів персоналу передбачає собою сукупність інструментів та методів обґрунтованих економічно, організаційно та законодавчо, що дозволяє визначити загальну суму коштів формуючу дохід персоналу та розподілити її оптимально між працівниками з врахуванням державного, ринкового та договірного впливу на процес формування доходу.

Завдання підприємства щодо регулювання доходів персоналу підприємства, відповідно сучасним вимогами ринкової економіки, повинні забезпечити повну мотивацію та відтворення робочої сили, а також підвищення економічного потенціалу підприємства. До таких завдань можна віднести:

- забезпечення повного відтворення вартості робочої сили;
- формування конкурентоспроможного доходів персоналу підприємства;
- забезпечення виконання усіх принципів формування доходу персоналу;
- встановлення залежності доходу працівника від кінцевих результатів господарської діяльності.

Побудова механізму регулювання доходів персоналу є беззаперечно актуальною як для роботодавців, так і для персоналу, оскільки дозволяє найповніше узгодити інтереси обох сторін, визначити найефективніші механізми формування складових доходу та оптимальніші джерела і форми виплати через використання регулюючих інструментів.

Формами регулятивної діяльності доходів персоналу зі сторони суб'єкта господарювання є методи формування складових доходу персоналу, встановлення

форм і систем оплати праці, визначення способів і джерел формування видів доходу, формування дивідендної та соціальної політики, розподіл доходу між персоналом.

В регулятивній політиці формування доходів персоналу підприємства важливе місце займають обрані методи формування його складових. Всі ці методи прямо або опосередковано впливають на показники діяльності суб'єктів господарювання в цілому, а ті в свою чергу – на фактичну величину доходу персоналу, тобто існує зворотній зв'язок. Тому вибір методів формування складових доходів персоналу є достатньо складною задачею тому, що необхідно враховувати особливості суб'єктів господарювання, знати позитивні і негативні риси кожного методу і зробити правильний вибір.

За часів розвитку економіки, в періоди переходу від одного ладу до іншого, сформувалась ціла система методів формування фонду заробітної плати. Всі вони мали певні недоліки та переваги і з часу в час удосконалювалися, набирали нового вигляду, причому старий метод продовжував своє існування, був в альтернативі.

Найбільш трудомістким проте всеохоплюючим методом формування фонду оплати праці є поелементний. Він передбачає розрахунок кожної складової фонду окремо для всіх категорій персоналу з врахуванням характеру робіт і форм оплати праці. Даний метод враховує фактори, що впливають на величину окремих елементів фонду та розмежування персоналу на категорії; розрахунки фонду мають високе обґрунтування.

Орієнтування на збільшення обсягу виробництва передбачає приростний метод формування фонду оплати праці або рівневий. Проте за даним методом не стимулюється підвищення якості і ресурсозбереження; він може бути використаний лише для підприємств зі стабільною структурою виробництва. Приріст фонду оплати праці доцільно ув'язувати не тільки з показниками, які характеризують обсяги виробництва, а й з основними якісними показниками, зростанням продуктивності праці, зниженням витрат на одну гривню продукції.

Метод нормативної трудомісткості базується на встановлених нормах трудомісткості виробничої діяльності і комплексних розцінок на окремі види продукції. За даним методом відсутній зв'язок фонду з даними минулого періоду, проте норми є не завжди точними та вивіреними.

Найсправедливішим методом є розподіл фонду між підрозділами та працівниками пропорційно вкладу в кінцеві результати.

На сучасному етапі популярними стають методи за законами ринкової економіки, що передбачають коректування перерахованих методів відповідно до специфічних умов діяльності підприємства, що стимулює раціональне використання ресурсів, ініціативу та виконання договірних зобов'язань.

Доход працівника все більше залежить від кінцевих результатів і діяльності підприємства, та й працівники, в більшості випадків, є співвласниками підприємства. Дана система виражається через реалізацію дивідендної політики, встановлення місячних або відстрочених бонусів і премій за підсумками роботи.

Методи дивідендної політики розмежовують залежно від стадій життєвого циклу підприємства, стабільності порядку та розміру дивідендних виплат. Таким чином визначають наступні методи: залишкову політику дивідендних виплат, регулярного дивіденду, постійного коефіцієнту виплат, поступового збільшення дивідендів, екстра-дивіденди, виплати дивідендів за аналогом [109].

На ранніх стадіях життєвого циклу підприємства для забезпечення високого темпу розвитку та фінансової стабільності прийнято застосовувати залишкову політику дивідендних виплат невеликим якої є нестабільний розмір дивідендних виплат. При фінансовому розвитку підприємства та переході його на наступну стадію життєвого циклу застосовують інші перераховані методи.

Особливе місце серед інструментів внутрішньогосподарського регулювання доходів персоналу займає форма його виплати та джерело. Відповідно до форм виплати, доход може бути в матеріальній та нематеріальній формах, або грошовій та натуральній.

Джерело виплати є більш значимим для підприємства оскільки розмежовує дохід персоналу на частки, які покладаються на витрати підприємства та виплачуються з прибутку.

Розподіл доходів персоналу на підприємстві відбувається за міжкваліфікаційними розрядами, що характеризують складність виконуваної роботи, рівень освіти та знань працівників, посаду. Більш прогресивним способом розподілу доходу між працівниками підприємства є результати їх діяльності як особисті так і колективні.

Колективно-договірне регулювання оплати праці в Україні, як і державно-нормативне регулювання, можна представити, по-перше, у якості національного колективно-договірного регулювання оплати праці, здійснюваного на базі Генеральних угод між Кабінетом Міністрів України й організаціями, що представляють інтереси роботодавців і працівників; по-друге, як секторне колективно-договірне регулювання оплати праці у формі галузевих і регіональних угод. Крім того, найважливішим елементом регулювання оплати праці є локальне регулювання, насамперед, на базі колективних договорів, трудових угод або контрактів [107, с. 224].

Генеральна угода визначає основні загальні принципи і норми узгодженості реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин у державі на майбутній період. Головною її метою є підвищення реальної заробітної плати та доходів населення [89, с. 167].

На рівні Генеральної угоди як одного з основних нормативних актів в організації оплати праці повинні вирішуватись такі питання: обґрунтування та узгодження мінімальної заробітної плати для затвердження її в законодавчому порядку на державному рівні; встановлення мінімальних розмірів ставок (окладів) заробітної плати як мінімальних гарантій в оплаті праці; визначення єдиного розміру підвищення заробітної плати, виходячи з прогнозованих показників економіки [144].

У нинішній час значні недоліки існують при укладанні угод на регіональному рівні. Перенесення акцентів економічної політик на

територіальний рівень утворень потребує більшої визначеності у встановленні умов колективних угод на цьому рівні. В подальшому необхідно створення регіональних органів соціального партнерства, провідну роль у регулюванні оплати праці мають відігравати саме регіональні угоди міжгалузевого (між професійного) характеру [81, с. 63].

Підприємства АПК здійснюють регулювання соціально-трудової діяльності на основі Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців "Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України" і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в харчовій та переробній промисловості на 2014–2016 роки. Відповідно до даної угоди з 01 січня 2017 року мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду не нижче 120 % від прожиткового мінімуму для працездатних осіб визначений законодавством України [64].

Також, в Житомирському регіоні між обласною державною адміністрацією, організаціями роботодавців затверджено Територіальну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин у Житомирській області на 2019-2021 роки, яка слідує після Територіальної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в області на 2016-2017 роки (зміни) [170; 171].

Перераховані інструменти регламентуються законодавством. Пристосування їх на конкретному підприємстві підкріплюється локальними нормативними актами. До них належать: штатний розпис, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці, положення про преміювання, положення про структурний підрозділ, посадові інструкції службовців та робочі інструкції працівників, положення про охорону праці, положення про атестацію працівників, колективний договір тощо.

Оскільки в своїх дослідженнях ми розглядаємо доход персоналу підприємства, як основне джерело суперечностей між роботодавцем і

працівниками на мікрорівні, то і регулювання формування даного показника будемо розглядати на основі застосування локальних нормативних актів.

Локальні нормативні акти покликані пристосовувати загальне законодавство до умов конкретного підприємства, його реальних можливостей, специфіки галузі та окремого виробництва. До них належать: штатний розпис, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці, положення про преміювання, положення про структурний підрозділ, посадові інструкції службовців та робочі інструкції робітників, положення про охорону праці, положення про атестацію працівників, колективний договір тощо.

Найважливішим локальним актом підприємства на сьогодні є колективний договір, який укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів. Відповідно до законодавства обов'язку щодо укладення колективного договору не встановлено [144; 87]. Що ж до загальногосподарських актів то ними передбачено, що на підприємствах повинні укладатися колективні договори, то ця норма розглядається як загальна, а при колізії норми загального та спеціального законодавства перевага надається нормам останнього [68]. Крім цього трудові відносини не є предметом його регулювання. Отже, укладення колективного договору відбувається на цілковито добровільній основі. Проте з прийняттям нового Закону України «Про працю» колективний договір поступово буде замінюватись трудовим договором.

Змістом колективного договору є узгоджені сторонами положення щодо врегулювання питань виробничих, трудових, соціально-економічних відносин на даному підприємстві. Основні складові колективного договору відмічені законодавчо, зокрема: зміни в організації виробництва і праці, забезпечення продуктивної зайнятості, встановлення гарантій, компенсацій, пільг тощо [144].

Проте не кожен колективний договір забезпечує належний рівень доходів і соціального захисту, тому виникає потреба в оцінюванні даного документа на відповідність певним параметрам: обладнання та оснащення робочого місця,

організація і обслуговування робочого місця, умови праці та техніка безпеки, організація трудового процесу, планування трудового процесу, плата праці, соціальна активність колективу, організація оздоровлення та медичного обслуговування, гарантії діяльності профспілкової організації та контроль за виконанням домовленостей [88].

Як додаток до колективного договору традиційно на підприємствах існує «Положення про порядок оплати праці працівників» або просто «Положення про оплату праці», «Положення про преміювання» та «Положення про винагороду за підсумками роботи за рік» та інші положення регламентуючі формування та виплату оплати праці працівникам підприємства.

Під час розроблення даних положень, важливо визначити джерела коштів на оплату праці, якими є частина доходу та інші кошти, одержані в результаті господарської діяльності підприємства, та критерії рівня оплати відповідно до результатів господарської діяльності підприємства, рівня доходності, місячних окладів, особистого внеску працівника в загальні результати роботи тощо.

Положення про оплату праці, про преміювання та про винагороду за підсумками роботи за рік на практиці розробляються відділом організації праці та заробітної плати і затверджуються, як правило, наказом керівника підприємства. Можливе також затвердження відповідним грифом.

Завданням даних нормативного акту є побудова стрункої системи оплати праці всіх працівників підприємства залежно від їх внеску в його діяльність, рівня їх утворення, кваліфікації й інших особистісних якостей (дисциплінованості, оперативності, уміння працювати в команді або інших якостях, необхідних для роботи в даній організації), встановлення джерел фінансування і умов виплати.

Якщо розглядати не лише заробітну плату, а весь дохід персоналу підприємства, то крім згадуваних положень на підприємстві також затверджуються Положення про нарахування та виплату дивідендів у акціонерному товаристві (визначаються умови та обмеження по виплаті дивідендів) та Положення про соціальний пакет.

На практиці не сформовано загальних правил щодо того, чи потрібно положення про оплату поєднувати в одному документі з положенням про преміювання та іншими положеннями, що регулюють трудову діяльність підприємства. Різні підприємства застосовують різні механізми. Деякі ж навіть положення про преміювання розбивають на кілька документів - положення про преміювання за підсумками року, окремо - за підсумками кварталу й т.д. На нашу думку, найбільш правильним є все-таки створення єдиного документа, який охоплював би всі положення щодо формування доходу персоналу, оскільки це, в першу чергу, забезпечить несуперечність даного документа, його системність і послідовність у регулюванні відносин по формуванню доходів персоналу підприємства.

Разом з тим, механізми державного та колективно-договірного регулювання в повному обсязі не працюють. До того ж на їхнє функціонування постійно впливають недоліки реформування грошово-кредитної, податкової систем, проблеми встановлення форм господарювання і створення повноцінної системи соціального партнерства [92, с. 9].

При імплементації міжнародних норм на рівні внутрішньогосподарського регулювання слід врахувати [112]:

- рівність оплати жінок і чоловіків в межах однакової праці;
- можливість накопичення доходу у разі несвоєчасної виплати або отриманні;
- необхідність розрізняти короткострокові та довгострокові виплати працівнику відповідно до Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам».

Висновки до розділу 1

Підприємство переслідуючи свою місію, маючи засоби виробництва, використовуючи свій капітал стимулює персонал до високоефективної праці. За затрачену працю та її результати підприємство виплачує працівникові винагороду

що є часткою доходу суб'єкта господарювання.

В науковій вітчизняній та закордонній літературі приділено чимало уваги питанню відносин між роботодавцями та працівниками спрямованої, здебільшого, на розгляд таких понять як «заробітна плата», «витрати на оплату праці», «витрати на робочу силу», «виплати персоналу» і «доходи населення», механізм їх формування, розподілу, регулювання. Всі зазначені поняття відмінні за аналітичним значенням та відображають витратну сторону персоналу для підприємства. Проте жодне з зазначених понять не акумулює в собі всі надходження, що може отримати працівник з підприємства.

Доход персоналу більш системне поняття, яке якісніше характеризує вартість працівників для підприємства, що відображає в собі розглянуті поняття в межах суб'єкта господарювання. Тому, актуальним є визначати сукупний дохід працівника та сукупний дохід персоналу, що утворюють виплати з фонду оплати праці і інші виплати поділені на соціальне забезпечення та винагороду за додаткові вкладення актуальні як для працівника так і для власників підприємств.

Формування доходів персоналу підприємства залежить від дії факторів, які можна поділити на внутрішні (прямого впливу) та зовнішні (опосередкованого впливу), які сприяють процесу формування доходу або встановлюють певні обмеження.

Таким чином, сукупний дохід персоналу підприємства – це 1) частка загального доходу підприємства, відшкодовану персоналу на розширене відтворення робочої сили (по відношенню до підприємства як роботодавця) та 2) винагорода працівникам, яка надходить безпосередньо для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального їх розвитку (по відношенню до персоналу підприємства).

Проаналізувавши літературні джерела з теоретичного висвітлення доходів, розглянувши різноманітні види доходів та витрат, запропоновано класифікацію доходів персоналу підприємства, яка характеризується комплексністю, охопленням найвагоміших критеріїв та елементів, спрямованістю на результат від діяльності суб'єкта господарювання, та дозволяє здійснити більш глибокий і всебічний аналіз

складу та джерел формування доходів персоналу підприємства.

Розроблена класифікаційна система нараховує 17 та визначає види складових сукупного доходу персоналу підприємства за: 1) ступенем врахування; 2) формою виплати; 3) суб'єктами формування та розподілу; 4) ступенем податкового навантаження; 5) за джерелом отримання; 6) за 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.

Важливим елементом при формуванні доходів персоналу підприємства є забезпечення ефективного та комплексного їх регулювання, яке відбувається на трьох рівнях: міжнародному, державному та колективно-договірному.

Державне регулювання доходів персоналу підприємства є системою визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій на основі ухвалення певних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням органами влади. Інструментами державного регулювання виступає встановлення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму працівників, оподаткування та індексація. Державне регулювання базується на ратифікації рекомендацій та конвенцій міжнародних органів з питань праці.

Регулювання процесу формування доходу персоналу та трудових відносин на підприємствах різних країн, які пройшли імплементацію європейських стандартів і норм, відбувається за допомогою ратифікованих конвенцій, а національні законодавчі акти засновані на Загальній декларації з прав людини; Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права; Європейській соціальної хартії. Особливе місце в регулюванні доходів персоналу займають інструменти внутрішньогосподарського регулювання, які покликані пристосовувати загальне законодавство до умов конкретного підприємства, його реальних можливостей, специфіки галузі та окремого виробництва.

Таким чином визначення поняття, що акумулює в собі всі виплати персоналу джерелом походження з підприємства, опис напрямів класифікації і регулювання

надає можливість до розроблення процедури формування доходів персоналу підприємства.

Основні результати дослідження за першим розділом опубліковані у працях: [8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 20, 22, 23, 27, 31, 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 44, 47].

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

2.1. Економічні умови формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості

Визначальну роль у забезпеченні продовольчої безпеки України відіграють молокопереробна, м'ясопереробна, зернопереробна, цукрова галузі, які представлені сукупністю господарюючих суб'єктів, зайнятих виробництвом продукції харчової промисловості. Всі ці галузі за КВЕД є представниками групи 10 «Харчова промисловість», що входять до виду економічної діяльності С «Переробна промисловість».

На молокопереробну галузь області у загальному обсязі виробництва продукції харчової промисловості припадає 45 % в Житомирській області та 9,5 % загалом по Україні. На території області функціонують 13 молокопереробних економічно активних підприємств [77]. М'ясопереробна галузь в Житомирській області представлена понад 40 підприємствами різних форм власності, які забезпечують понад 15 % загальної вартості виготовленої харчової продукції регіону. Потужності по переробці зерна на борошно в області мають 8 підприємств (комбінатів хлібопродуктів та окремих млинів), добова потужність яких по переробці зерна складає понад 700 тонн або 170 тис. тонн в рік. Складний фінансово-економічний стан та недосконале матеріально-технічне забезпечення цукрової галузі зумовили скорочення масштабів виробництва та загальну кількість цукрових заводів. На сьогоднішній день, в області працюючими залишилися лише 2 заводи галузі, які входять до складу потужних агропромислових холдингів [163].

Конкурентоспроможність галузей харчової промисловості, більшою мірою, забезпечують провідні підприємства області державної та колективної власності

(господарські товариства). Тому аналіз стану підприємств харчової промисловості проведено за даними відповідних підприємств (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Провідні підприємства харчової промисловості Житомирської області

Галузь	Провідні підприємства
Зернопереробна	ПрАТ «Олевський хлібозавод», ПрАТ «Ємільчинський хлібозавод», ПАТ "Овруцький хлібозавод", ПрАТ «Новоград-Волинський хлібозавод», ПАТ «Коростенський хлібозавод», ПрАТ «Лугинський хлібозавод», ПАТ «Малинський хлібозавод», ТОВ «Аленруд»
Молокопереробна	АТ «Житомирський маслозавод», ТОВ «Андрушівський маслосирзавод», ТОВ «Галіївський маслозавод», ДП «Ружин-молоко», ТОВ «Органік мілк», ДП «Еней», ДП «Радомілк»
М'ясопереробна	ТОВ «Житомирський м'ясокомбінат», ПАТ «Новоград-Волинський м'ясокомбінат», ТОВ "Брусилівські ковбаси", ТОВ "Сінгурівські ковбаси", ТОВ «Інкофуд-Бердичів», ТОВ «М'ясний делікатес», ТОВ «ТД «Українські харчові технології»»
Цукрова	ПАТ «Червонський цукровик», ТОВ «Сігнет-Центр»

* узагальнено автором за даними реєстру суб'єктів господарювання

Неодмінним параметром забезпечення стабільного розвитку підприємств та безпосередньо харчової промисловості Житомирської області є відповідність вимог та інтересів роботодавців та персоналу. Ця відповідність забезпечується під час виробничого процесу шляхом справедливого формування та розподілу сукупного доходу. Формування доходу базується на економічних, політичних, природних, соціальних та інших умовах розвитку економічних систем. У цілому, умови – це необхідні обставини, яка уможливають здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь. Найбільш мобільними є економічні умови формування доходів персоналу підприємства, оскільки вони пов'язані з фінансово-економічним станом суб'єктів господарювання, що впливає на рівень доходів персоналу.

Результативним показником господарської діяльності є прибуток, який визначає диференціацію доходів персоналу. Не менш важливим є матеріально-технічне забезпечення праці. Для аналізу підприємств харчової промисловості була здійснена вибірка даних Головним управлінням статистики в Житомирській області та було визначено 28 основних підприємств для дослідження, динаміку прибутку яких відображено в табл. 2.2. У дослідженні використано знеособлені

дані щодо показників діяльності виробників продукції харчової промисловості. Протягом останніх 6 років у майже 29 % підприємств розмір прибутку скоротився. Це свідчить про значне погіршення результативності їх діяльності.

Таблиця 2.2

**Динаміка чистого прибутку підприємств харчової промисловості
Житомирської області, тис. грн.**

Підприємства	Рік						Відхилення 2018 р. від 2013 р.	
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	+/-	%
1	114	263	-133	-111	-72	15	-99	-86,7
2	1468	742	4083	3178	4016	4876	3408	232,1
3	-1197	-3129	-5166	79	-2912	-3044	-1847	-154,3
4	5	8	13	-18	22	90	85	1707,2
5	8	0	102	191	5	193	185	2306,5
6	7539	-32375	3485	691	11960	1097	-6442	-85,4
7	2950	3322	7514	-2972	1973	7116	4166	141,2
8	-3104	130	-20763	-9478	13830	28687	31791	1024,2
9	-3290	1471	8107	482	-6658	-3569	-279	-8,5
10	483	290	1215	2355	1892	2050	1567	324,5
11	4026	98	-8756	-7777	30262	59236	55210	1371,3
12	2958	-1244	473	-13869	10736	9388	6430	217,4
13	-5727	-8086	-6458	-16597	-28396	-43935	-38208	-667,2
14	-67,4	254,3	-119	-100	-190	436	503	746,4
15	411,4	-549,8	744	208	114	996	585	142,2
16	156,1	-434,8	553	904	386	1729	1572	1007,3
17	304,8	1354,6	2285	594	-3914	-122	-427	-140,0
18	259,1	-254,6	15	6	-617	142	-118	-45,4
19	3081	9327,6	15115	19801	16869	25698	22617	734,1
20	48,6	14,4	63	73	-747	417	369	758,7
21	3543,9	3224,4	5212	3347	3037	6454	2910	82,1
22	353	75,6	68	84	436	1990	1637	463,8
23	8,4	2814,7	1783	1714	1446	5717	5709	67961,0
24	133,1	4,6	76	162	126	1895	1762	1324,1
25	51	-10,2	121	-17	218	1570	1519	2979,0
26	-656	-378,2	4286	7389	15790	11081	11737	1789,1
27	-973,8	-33163,5	-19495	-21184	-26037	-13306	-12332	-1266,4
28	0	635	1634	2678	1281	24	24	×

* сформовано автором за даними [70, 161, 152]

Відносні відхилення розміру прибутку у динаміці характеризуються значними відхиленнями, що свідчить про неоднорідність досліджуваних

підприємств за розміром економічного ефекту. У 2018 році 82% підприємств при веденні своєї діяльності отримали прибутки і відповідно 18% підприємств – збитки при тому, що у 2013 році 26% підприємств зазнали збитків при веденні своєї господарської діяльності.

Підприємства, які здатні своєчасно та ефективно адаптуватись до змін зовнішнього середовища, мають дві характерні риси. По-перше, приріст виручки від реалізації у них має бути більший за приріст розміру витрат. По-друге, відносний приріст доходу у ефективних підприємств харчової промисловості має перевищувати темпи інфляції.

Таблиця 2.3

Співвідношення приростів доходу та витрат підприємств харчової промисловості Житомирської області, тис. грн.*

Підприємства	Приріст витрат у 2018 р. від 2014 р.		Приріст доходу у 2018 р. від 2014 р.		Відхилення відносних приростів витрат і доходу, %
	абсолютний, тис. грн.	відносний, %	абсолютний, тис. грн.	відносний, %	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1	9450,966	65,80	9203,176	62,92	-2,88
2	30269,7	70,03	34403,45	78,25	8,22
3	11270,17	27,40	11354,93	29,88	2,48
4	-7358,77	-85,12	-7276,4	-84,09	1,03
5	993,7814	23,18	1186,298	27,67	4,49
6	664723,5	183,05	698195,9	211,09	28,04
7	391507,9	198,00	395302	196,61	-1,38
8	235308,5	440,06	263865,8	492,27	52,21
9	100513,3	112,27	95473,46	104,92	-7,35
10	9392,989	110,48	11153,44	126,86	16,38
11	403927,3	347,50	463065,4	398,04	50,54
12	249366	202,84	259997,7	213,65	10,81
13	110948,7	151,15	75099,34	114,98	-36,17
14	1329,712	95,77	1511,076	91,98	-3,78
15	2535,755	11,61	4081,864	19,16	7,56
16	115207	656,88	117370,4	686,23	29,35
17	10256,6	23,32	8780,032	19,36	-3,95
18	1808,993	43,59	2205,1	56,60	13,02
19	329083,1	326,20	345453,5	313,45	-12,75
20	2820,269	173,79	3223,175	196,87	23,08
21	1254,774	14,70	4484,236	38,12	23,43
22	46615,53	603,41	48530,1	622,11	18,70
23	56973,45	219,78	59875,87	208,35	-11,43

Продовження табл. 2.3

1	2	3	4	5	6
24	1481,146	13,45	3372,063	30,62	17,16
25	403,0501	14,87	1983,554	73,47	58,60
26	209496,8	1978,38	220955,6	2163,88	185,49
27	113600,4	83,11	133458,1	128,92	45,81
28	12216,41	51,04	11605,77	47,23	-3,80

* сформовано автором за даними [70, 161]

Головними причинами зниження прибутку є збільшення витрат при незмінній або меншій виручці від реалізації. У 32 % досліджуваних підприємствах відносний приріст (зменшення показника у відсотковому вираженні) доходу був менший за приріст витрат (табл. 2.3). Тобто 32 % харчовиків-переробників не задовольняють першу умову. Що ж стосується другої умови, то практично у всіх товаровиробників харчової промисловості відносний приріст доходу був більшим на 100 % (тобто вдвічі і більше, лише у 1 підприємства - менший), тоді як курс іноземної валюти протягом 2013–2018 рр. зріз понад як у 3,5 рази.

Основним показником ефективності діяльності суб'єктів господарювання є рівень рентабельності господарської діяльності.

Таблиця 2.4

Динаміка рівня рентабельності діяльності підприємств харчової промисловості Житомирської області, тис. грн.*

Підприємства	Рік						Відхилення 2018 р. від 2013 р. +/-
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	0,88	1,83	-0,77	-0,64	-0,35	0,06	-0,82
2	3,87	1,72	7,08	5,46	6,15	6,63	2,76
3	-3,25	-7,61	-11,83	0,15	-5,37	-5,81	-2,56
4	0,06	0,09	0,19	-0,28	0,80	7,03	6,97
5	0,17	0,00	1,79	3,13	0,09	3,65	3,48
6	4,32	-8,92	0,62	0,09	1,15	0,11	-4,21
7	2,47	1,68	3,20	-0,98	0,43	1,21	-1,26
8	-18,40	0,24	-32,03	-10,12	5,49	9,93	28,33
9	-3,65	1,64	6,60	0,35	-3,98	-1,88	1,77
10	6,50	3,41	10,54	18,31	11,66	11,46	4,96
11	5,62	0,08	-5,30	-2,91	7,43	11,39	5,77

Продовження табл. 2.4

1	2	3	4	5	6	7	8
12	3,22	-1,01	0,37	-7,00	3,62	2,52	-0,7
13	-7,18	-11,02	-6,36	-11,97	-17,85	-23,83	-16,65
14	-5,84	18,31	-6,58	-4,59	-6,72	16,03	21,87
15	10,13	-2,52	7,13	2,23	0,73	4,09	-6,04
16	0,92	-2,48	2,74	3,02	0,60	1,30	0,38
17	0,84	3,08	2,80	0,64	-5,19	-0,22	-1,06
18	4,83	-6,13	0,34	0,17	-11,51	2,37	-2,46
19	5,14	9,25	8,30	8,16	5,13	5,98	0,84
20	2,83	0,89	1,78	2,31	-16,66	9,39	6,56
21	45,31	37,76	44,93	26,98	23,60	65,90	20,59
22	4,49	0,98	1,08	0,75	1,22	3,66	-0,83
23	0,04	10,86	4,90	4,80	2,62	6,90	6,86
24	1,34	0,04	0,71	1,79	1,11	15,18	13,84
25	2,08	-0,38	3,75	-0,54	5,82	50,44	48,36
26	-96,80	-3,57	10,43	8,86	12,49	5,03	101,83
27	-35,26	-24,26	-9,93	-16,14	-14,02	-5,32	29,94
28		2,65	5,73	8,59	3,80	0,07	0,07

* сформовано автором за даними [70, 161, 152]

У 18 з 28 підприємств прослідковується зростання рівня рентабельності, а 36% підприємств не в змозі втримати стійку позицію на ринку.

Оскільки доходи персоналу виражаються у витратах підприємства тому одним із напрямів дослідження доходів персоналу підприємств харчової промисловості є вивчення структури їх витрат, зокрема стану та динаміки питомої ваги витрат на оплату праці та соціальний захист працівників у загальних затратах.

Таблиця 2.5

**Витрати на утримання персоналу підприємств харчової промисловості
Житомирської області у структурі їх загальних витрат***

Вид продукції	Рік						Відхилення 2018 р. від 2013 р.
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	в. п.
1	2	3	4	5	6	7	8
Питома вага витрат на оплату праці, %							
Хліб, хлібобулочні та борошняні вироби	16,69	15,97	15,03	15,16	18,49	21,36	4,67
Молочні продукти	6,44	5,03	3,96	3,74	4,24	7,37	0,93
М'ясо та м'ясні продукти*	4,36	4,56	5,80	8,35	3,99

Продовження табл. 2.5

1	2	3	4	5	6	7	8
Олія та тваринні жири*	1,58	1,38	1,88	2,55	0,97
Інші харчові продукти	5,56	4,16	3,59	3,21	2,55	1,88	-3,68
Питома вага витрат на соціальні заходи, %							
Хліб, хлібобулочні та борошняні вироби	6,17	5,93	5,31	3,32	4,11	4,7	-1,47
Молочні продукти	2,40	1,86	1,67	0,82	0,94	1,62	-0,78
М'ясо та м'ясні продукти*	1,59	1,01	1,29	1,84	0,25
Олія та тваринні жири*	0,39	0,33	0,41	0,56	0,17
Інші харчові продукти	2,04	1,52	1,32	0,69	0,54	1,41	-0,63

Примітка: ... – дані відсутні; * – відхилення пороховані за період 2015–2018 рр.

* розраховано автором за даними [161, 58]

З даних табл. 2.5 видно, що питома вага фонду оплати праці у загальних витратах підприємств харчової промисловості за більшістю галузей підвищується. Найбільше зростання спостерігається у підприємствах хлібопекарської галузі (на 4,67 в. п.) та галузі переробки м'яса (на 3,99 п.). Зниження цього показника характерне лише для інших харчових продуктів (на 3,68 п). Натомість частка витрат на соціальні заходи за всіма галузями окрім виробництва олії та тваринних жирів, м'яса та м'ясних продуктів має тенденцію до зменшення. Найістотніше зменшення характерне для виробників хліба та хлібобулочних виробів. (на 1,47 п).

Така ситуація негативно віддзеркалюється й на чисельності працівників підприємств харчової промисловості Житомирської області (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Динаміка облікової чисельності працівників підприємств харчової промисловості Житомирської області, тис. грн.

Підприємства	Роки						Відхилення 2018 р. від 2013 р.	
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	+/-	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	129	121	108	106	106	106	-23	-82,17
2	257	257	250	243	233	223	-34	-86,77
3	247	252	244	249	191	190	-57	-76,92
4	77	73	69	64	29	13	-64	-16,88
5	70	60	69	58	54	50	-20	-71,43
6	528	590	608	649	682	700	172	132,58
7	228	268	266	249	239	229	1	100,44

Продовження табл. 2.6

1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	110	166	248	298	314	331	221	300,91
9	383	403	407	415	458	459	76	119,84
10	62	63	58	56	54	52	-10	-83,87
11	392	476	630	810	969	970	578	247,45
12	305	337	321	297	314	314	9	102,95
13	549	569	572	602	583	565	16	102,91
14	22	26	29	29	29	29	7	131,82
15	39	31	33	33	31	29	-10	-74,36
16	37	31	26	24	29	31	-6	-83,78
17	89	74	85	85	75	69	-20	-77,53
18	50	46	48	43	38	34	-16	-68,00
19	48	56	61	61	69	71	23	147,92
20	35	37	36	35	49	52	17	148,57
21	35	38	28	38	37	36	1	102,86
22	38	35	38	32	34	36	-2	-94,74
23	60	60	79	82	80	78	18	130,00
24	48	48	43	38	40	42	-6	-87,50
25	35	34	36	36	27	20	-15	-57,14
26	17	63	74	108	126	135	118	794,12
27	15	254	299	270	294	312	297	2080,00
28	-	213	181	158	146	135	-	-

* сформовано автором за даними [70, 161, 134-137]

Зокрема, протягом останніх 6 років зменшення облікової чисельності працівників відбулось у понад 46 % досліджуваних підприємств. Проте на деяких підприємствах відбулося значне розширення штату персоналу, що свідчить про їх фінансово-виробничий розвиток. У середньому відхилення чисельності персоналу у підприємствах регіону у 2018 р. порівняно з 2013 р. збільшилась у 2 рази за рахунок суттєвого розширення штату 14 товаровиробників.

Аналогічний аналіз проведено у розрізі галузей харчової промисловості, до яких включено виробництво хліба, хлібобулочних та борошняних виробів; молочних продуктів; продуктів борошномельно-круп'яної промисловості, м'яса та м'ясних продуктів; олії та тваринних жирів; інших харчових продуктів.

Зокрема досліджено динаміку рівня рентабельності та чисельності персоналу у підприємств перелічених напрямів харчової промисловості (табл. 2.7).

**Рентабельність та чисельність персоналу підприємств харчової
промисловості Житомирської області**

Вид продукції	Роки						Відхилення 2018 р. від 2013 р. +/-
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Рівень рентабельності, %							
Хліб, хлібобулочні та борошняні вироби	-2,82	-2,45	0,98	-1,59	-5,59	1,48	4,3
Молочні продукти	2,86	-4,66	-2,00	-1,49	3,83	5,45	2,59
Продукти борошномельно-круп'яної промисловості, крохмаль і крохмальні продукти	2,69	3,15	2,86	0,64	-5,23	-0,22	-2,91
М'ясо та м'ясні продукти	-2,24	-21,30	-8,33	-11,77	-10,04	-0,55	1,69
Олія та тваринні жири	9,92	11,32	10,72	9,06	5,53	5,96	-3,96
Інші харчові продукти	2,52	1,66	3,20	-0,98	0,43	1,21	-1,31
Чисельність персоналу, осіб							
Хліб, хлібобулочні та борошняні вироби	1928	1928	2000	1977	1903	-	-25
Молочні продукти	1440	1440	1473	1774	1813	-	373
Продукти борошномельно-круп'яної промисловості, крохмаль і крохмальні продукти	1531	1531	84	76	78	-	-1453
М'ясо та м'ясні продукти	102	102	278	298	311	-	209
Олія та тваринні жири	118	118	...	66	71	-	-48
Інші харчові продукти	255	255	258	252	246	-	-9

Примітка: ... – дані відсутні, а відхилення подано за 2017/2013 роки.

* розраховано автором за даними [161, 58]

За переважною більшістю галузей харчової промисловості у 2013–2018 рр. спостерігалось зниження рівня рентабельності. Винятком було лише виробництва молочних продуктів, хліба і м'яса. Відносно логічним є збільшення чисельності персоналу саме у підприємства, що виготовляють молочні продукти та здійснюють переробку м'яса.

Кількісний та якісний склад працівників та фінансово-економічний стан підприємств відображається на доходах персоналу (табл. 2.8).

Динаміка та структура середньорічного доходу працівників підприємств харчової промисловості в Житомирській області у 2013–2018 рр. (за загальностатистичними даними по харчовій промисловості)

Роки	Середній дохід на 1 працівника, грн.	у т. ч.:			
		середня заробітна плата		витрати на утримання робочої сили понад зарплату	
		грн.	питома вага, %	грн.	питома вага, %
2013	16675,14	16344,60	98,02	330,54	1,98
2015	26606,79	26219,64	98,54	387,15	1,46
2016	31319,90	30525,66	97,46	794,24	2,54
2017	47521,68	46586,72	98,03	934,95	1,97
2018	58008,63	57228,56	98,65	780,07	1,35
<i>Відхилення 2018 р. від 2013 р.</i>					
+/-	41333,49	40883,96	0,63	449,53	-0,63
%	347,8	250,13	-	136,0	-

* сформовано автором за даними [161, 134-137]

Динаміка середньорічного доходу у розрахунку на 1 працівника підприємств харчової промисловості характеризується позитивною тенденцією до збільшення. Зокрема протягом останніх 6 років мало місце підвищення доходу в 3,5 рази, або на 41,3 тис. грн.. Що стосується структури доходу, то основна його частина припадає на заробітну плату, що склала близько 98,65 %. Середнє щорічне зростання доходів працівників підприємств харчової промисловості в Житомирській області становило майже 30 %.

Для поглибленого дослідження стану та рівня доходів персоналу підприємства використано дані вибіркової сукупності серед сукупності у розрізі основних галузей харчової промисловості (табл. 2.9).

Результати відповідного аналізу динамки доходів працівників харчової промисловості дають підстави стверджувати, що доходи працівників зросли у всіх галузях харчової промисловості (табл. 2.9). Найбільше зростання характерне для підприємств борошномельно-круп'яної промисловості (у 4,6 раз) та молокопереробних підприємства (у 4,2 рази).

Динаміка середньорічного доходу працівників підприємств основних галузей харчової промисловості в Житомирській області у 2013–2018 рр.

Вид продукції	Роки						Відхилення 2018 р. від 2013 р.	
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	+/-	%
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Доход 1 працівника, грн.								
Хліб, хлібобулочні та борошняні вироби	20848,18	49818,73	26870,80	32479,16	46534,09	59012,47	38164,29	283,1
Молочні продукти	14428,82	49349,12	22176,24	28625,76	46136,92	59627,9	45199,08	413,3
Продукти борошномельно-круп'яної промисловості, крохмаль і крохмальні продукти	14396,54	20676,00	36595,24	48860,53	64267,95	66884,1	52487,56	464,6
М'ясо та м'ясні продукти	38606,83	20225,84	44786,16	48074,48	9467,65	124,5
Олія та тваринні жири	62250,00	76634,04	94154,2	31904,2	151,3
Інші харчові продукти	25815,69	36643,79	33673,26	40919,44	55161,42	76283,5	50467,81	295,5
Середньорічна заробітна плата, грн.								
Хліб, хлібобулочні та борошняні вироби	20463,02	...	26513,75	31579,31	45763,46	58626,4	38163,38	286,5
Молочні продукти	14110,35	...	22006,59	27826,04	44931,40	59254,7	45144,41	419,9
Продукти борошномельно-круп'яної промисловості, крохмаль і крохмальні продукти	14097,00	...	36595,24	48860,53	64267,95	66864	52767	474,3
М'ясо та м'ясні продукти	36753,60	19214,77	43235,40	45896,9	9143,3	124,8
Олія та тваринні жири	62250,00	76634,04	93150,1	30900,1	149,6
Інші харчові продукти	25418,82	...	33264,73	40801,19	55161,42	76283,5	50864,68	300,1
Частка заробітної плати в доході працівника, %								
Хліб, хлібобулочні та борошняні вироби	98,15	...	98,67	97,23	98,34	99,3	1,15	x
Молочні продукти	97,79	...	99,23	97,21	97,39	99,4	1,61	x
Продукти борошномельно-круп'яної промисловості	97,92	...	100,00	100,00	100,00	100,0	2,08	x
М'ясо та м'ясні продукти	95,20	95,00	96,54	95,5	0,3	x
Олія та тваринні жири	–	...	–	100	100	98,9	-1,1	x
Інші харчові продукти	98,46	...	98,79	99,71	100,00	100,0	1,54	x

Примітка: * – відхилення 2018 р. від 2014 р.; ** – відхилення 2018 р. від 2016 р.; ... – дані відсутні.

Порівнюючи сучасні тенденції зміни розміру доходів працівників у харчовій промисловості із динамікою минулих років, слід зауважити, що раніше найбільшими темпами приросту доходу характеризувалась цукрова галузь (74,6 %). Однак останнім часом вона була занедбана. Висока питома вага заробітної плати у доходах працівників (у 2018 р. від 96 % у м'ясопереробній галузі до 98,3 % у хлібопекарській галузі, а в деяких і 100%) свідчить про соціальну незахищеність працівників та неспроможність підприємств до соціального забезпечення. Якщо порівняти доход, що припадає на 1 працівника із середніми даними за область, то можна зробити висновки, що у 2018 р. у хлібопекарській галузі цей показник був на 1,7 % (або на 1004 грн) вищий, ніж середньообласний, у молокопереробній – на 2,8 % (або на 1620 грн).

Для оцінки взаємозв'язку доходів персоналу з фінансовими результатами підприємства проведемо групування підприємств харчової промисловості Житомирської області за середньорічним рівнем доходу порівняно до соціальних стандартів (середню мінімальну заробітну плату) та враховуючи середній рівень рентабельності підприємств групи (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Групування підприємств харчової промисловості Житомирської області за рівнем доходу у 2018 р.

Показник	Групи підприємств за середньомісячним доходом, у розрахунку на 1 працівника				Всього (в середньому)
	до 3,72 тис. грн	3,08–5,0 тис. грн.	5,1–6,8 тис. грн	понад 6,8 тис. грн	
Кількість господарств у групі	5	8	5	4	22
Середній доход 1 працівника, грн.	3065,3	4255,2	5735,5	7699,7	5188,9
Рентабельність господарської діяльності, %	9,8	1,09	-0,83	3,8	3,46

* власна розробка автора

Результати аналізу свідчать про відсутність чіткої залежності між середнім доходом персоналу підприємств харчової промисловості та рівнем рентабельності їх господарської діяльності. Зокрема у підприємствах, в яких розмір доходів

перевищує 3723 грн. рівень рентабельності нижчий, ніж у виробників, які забезпечують менший дохід працівників. Водночас, у харчовиків, де доходи персоналу більші 6800 грн., рівень рентабельності зростає.

Можна припустити, що існує певна межа, за якої підвищення середньомісячного доходу не вигідне підприємству та позначається лише на зростанні собівартості виготовленої продукції без нарощення продуктивності праці. Натомість, коли розмір середньомісячного доходу перетинає таку межу, персонал починає працювати ефективніше, забезпечуючи позитивну зміну продуктивності праці.

Поняття «зацікавленості працівників у кінцевих результатах» є похідним від необхідності зростання прибутку підприємства як кінцевого фінансового результату його діяльності. На основі отриманого прибутку формуються матеріальні фонди стимулювання працівників.

На підприємствах харчової промисловості склалася така ситуація, коли з однієї сторони низький рівень заробітної плати й доходів від власності (дивідендів, орендних платежів і т.д.) не може стимулювати поліпшення фінансового стану підприємства, а з іншої, фінансовий стан підприємства не дозволяє забезпечити працівникові високий рівень заробітної плати й доходу від власності. У результаті ці протиріччя сприяють погіршенню якості трудового життя й обумовлюють найгострішу необхідність пошуку рішення виниклої проблеми.

Проблемними питаннями розвитку та особливостями формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості є:

- недостатня кількість сировини сільськогосподарського виробництва для повного завантаження виробничих фондів;
- обмеженість інвестицій для розвитку;
- зменшення експорту за рахунок санкцій Росії на харчові продукти з України;
- нестійкий фінансово-економічний стан підприємств;
- високий рівень зносу матеріально-технічної бази.

2.2. Взаємозв'язок доходів персоналу та результативності діяльності підприємств харчової промисловості

В умовах спрямованості діяльності суб'єктів бізнесу на максимізацію прибутків, у т.ч. за рахунок зменшення витрат відносини між працівниками та суб'єктами господарювання стають дедалі суперечливішими. Метою підприємницької структури є успіх на ринку й, відповідно, одержання прибутку при оптимальних витратах. Натомість, ціль працівників – одержати доход й задоволення від виконаної роботи, незважаючи на її якість та кількість. Пошук компромісу між інтересами та очікуваннями працівників і роботодавців лежить у площині стимулювання працівників та забезпечення їм належного доходу. Водночас, для протистояння кризам необхідний комплексний підхід до оцінки впливу отриманих доходів персоналу на ефективність їх праці, що обумовлює актуальність дослідження взаємозв'язків між ефективністю господарської діяльності та продуктивністю праці із доходом персоналу.

Основною ланкою економічних відносин в країні є підприємство зі своєю виробничою, фінансовою, комерційною діяльністю. Виробнича діяльність суб'єкта господарювання характеризується можливістю пропозиції свого продукту в певній кількості і якості на ринку. Проте фінансовий стан підприємства залежить від забезпеченості пропозиції на ринку попитом споживачів. Дж. Кейнс ввів наступне твердження в макроекономіку: «попит створює пропозицію», отже фінансова можливість споживача продукту придбати його за певну ціну гарантує можливість розвитку підприємства-виробника. Спроможність споживача у придбанні продукту та задоволенні власних потреб визначається рівнем його доходу.

Основним фактором збільшення прибутковості є зменшення витрат. Витрати підприємства на персонал є часткою доходів працівників. Тому, для задоволення інтересів усіх суб'єктів економіки частка витрат на персонал в загальній сукупності витрат підприємства має бути оптимізована. Однак, перед тим, як приймати рішення щодо необхідності збільшення або зменшення витрат

на оплату праці та соціальні заходи, підприємство має мати математично обґрунтований висновок про те, що підвищення доходів персоналу сприятиме або, навпаки, не знижуватиме зменшенню ефективності господарської діяльності підприємства та гальмуватиме його економічний розвиток. Не менш важливим є ідентифікація чинників, які мають вплив на розмір доходів працівників, у т. ч. які зайняті у виробництві харчової продукції.

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 і кількісних показників доходів персоналу та структури доходів. Дослідження залежності фінансово-економічних показників проводиться за допомогою методу кореляційно-регресійного аналізу. У дисертаційній роботі використано таку схему проведення кореляційно-регресійного аналізу:

- 1) обчислення парних коефіцієнтів кореляції, які відображають тісноту лінійного взаємозв'язку між змінними;
- 2) перевірка значущості визначених коефіцієнтів кореляції за допомогою аналізу значень t -критеріїв Стьюдента;
- 3) дослідження тісноти нелінійного взаємозв'язку між змінними за допомогою індексів кореляції. Такий аналіз проводиться у випадку, якщо коефіцієнт кореляції незначущий;
- 4) перевірка значущості визначених індексів кореляції за допомогою аналізу значень t -критеріїв Стьюдента;
- 5) аналіз характеру нелінійного взаємозв'язку між змінними, якщо він є значущий.

Кореляційний аналіз проведено на двох рівнях: на рівні України та на обласному рівні.

У процесі дослідження чинників доходів персоналу та ефективності господарської діяльності підприємств харчової промисловості Житомирської області використано дані 28 підприємств харчової промисловості Житомирської області за 2013–2018 рр. Тобто утворено перехресну динамічну вибірку

сукупність. З аналізу виключено підприємства, у яких дані за одним або більше показниками у досліджуваний період часу були відсутні. У цілому розмір вибіркової сукупності склав 87 одиниць. По Україні аналіз проведено за даними 2015–2018 рр., що визначає обсяг вибірки у розмірі 72 одиниці.

На першому етапі кореляційно-регресійного аналізу проведено оцінювання впливу показників доходів персоналу підприємств харчової промисловості України на ефективність їх господарської діяльності. В якості показників ефективності обрано рівень рентабельності та прибуток, що припадає на 1 працюючого. Факторними ознаками визначено: доход 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 окрім заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого, розмір додаткової заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого, питому вагу витрат на оплату праці у загальних витратах підприємства.

Для обсягу вибірки від 80 до 90 та рівня значущості $\alpha=0,05$ табличне значення t -критерію Стьюдента складає 1,664. Коефіцієнти кореляції, для яких фактичне значення критерію більше табличного, є значущими, і кореляційних зв'язок у такому разі є істотним.

Тісний лінійний зв'язок існує між показниками ефективності діяльності підприємств харчової промисловості та розміром доходу на 1 працюючого й заробітною платою (табл. 2.11).

Пряма лінійна залежність спостерігається і між розміром додаткової заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого та прибутком підприємства у розрахунку на 1 працюючого. Дослідження впливу інших потенційних чинників на ефективність підприємств харчової промисловості потребує поглибленого аналізу.

Оскільки деякі досліджувані підприємства у досліджуваний період мали збитки, побудова експоненціальної та степеневої функцій за фактичними значеннями результативних ознак в середовищі MS Excel для них є неможливою.

Для усунення цього фактичні значення доходу у розрахунку на 1 працівника та рівня рентабельності нормалізовано за формулою:

$$y'_i = \frac{y_i - y^{\min}}{y^{\max} - y^{\min}},$$

де y'_i – нормалізоване значення результативної ознаки для i -го об'єкта вибіркової сукупності; y_i – фактичне значення результативної ознаки для i -го об'єкта вибіркової сукупності; y^{\min} та y^{\max} – мінімальне та максимальне значення показника.

Таблиця 2.11

Результати аналізу лінійного зв'язку між доходами персоналу та ефективністю господарської діяльності підприємств харчової промисловості Житомирської області

Факторна ознака	Парний коефіцієнт кореляції		Фактичне значення t-критерія Стьюдента	
	рівень рентабельності	прибуток на 1 працюючого	рівень рентабельності	прибуток на 1 працюючого
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Дохід у розрахунку на 1 працюючого	0,21	0,32	1,96	3,09
Середньомісячна заробітна плата	0,25	0,42	2,34	4,31
Питома вага заробітної плати у доходах	0,03	0,08	0,31	0,77
Питома вага додаткової заробітної плати у загальній зарплаті	0,07	0,00	0,67	-0,02
Витрати на утримання персоналу окрім заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого	0,00	-0,06	-0,01	-0,58
Розмір додаткової заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого	0,14	0,20	1,29	1,92
Питома вага витрат на оплату праці у загальних витратах підприємства	0,08	-0,18	0,71	-1,66

* розраховано автором за даними Головного управління статистики в Житомирській області [161]

Крім того, із вибіркової сукупності необхідно виключити об'єкти, для яких нормалізоване значення однієї із результативних змінних рівне нулю. Після проведення відповідних перетворень обсяг вибіркової сукупності склав 85 одиниці.

У табл. 2.12 відображено рівняння регресії, які найкраще описується зв'язок між показниками доходів персоналу підприємств харчової промисловості та ефективністю господарської діяльності товаровиробників. Окрім залежності показників ефективності від доходу та заробітної плати 1 працюючого (табл. 2.12), існує степенева залежність рівня рентабельності від питомої ваги заробітної плати у доходах, згідно і поступове зростання факторної ознаки супроводжується поступовим уповільненням темпів нарощення рівня рентабельності.

Таблиця 2.12

Результати регресійного аналізу ефективності господарської діяльності підприємств харчової промисловості Житомирської області*

Факторна ознака	Рівняння регресії	Коефіцієнт детермінації	Індекс кореляції	Фактичне значення t-критерія Стьюдента
<i>Рівень рентабельності</i>				
Питома вага заробітної плати у доходах	$y = 0,023x^{0,095}$	0,0414	0,20	1,87
Питома вага додаткової заробітної плати у загальній зарплаті	$y = 0,60e^{0,000001x}$	0,0026	0,05	0,46
Витрати на утримання персоналу окрім заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого	$y = 0,63e^{-0,00001x}$	0,0009	0,03	0,27
Розмір додаткової заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого	$y = 0,60e^{-0,00001x}$	0,0169	0,13	1,18
<i>Прибуток на 1 працюючого</i>				
Питома вага заробітної плати у доходах	$y = 0,019 + 0,0007x$	0,0101	0,10	0,91
Питома вага додаткової заробітної плати у загальній зарплаті	$y = 0,25e^{-0,003x}$	0,0070	0,08	0,76
Витрати на утримання персоналу окрім заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого	$y = 0,23e^{-0,0000004x}$	0,0013	0,04	0,32
Питома вага витрат на оплату праці у загальних витратах підприємства	$y = 0,41 - 0,062 \ln(x)$	0,1293	0,36	3,47

Примітка: * – використано нормалізовані значення показників ефективності

Прибуток на 1 працюючого залежить від питомої ваги витрат на оплату праці у загальних витратах підприємства. Між зазначеними показниками спостерігається обернена логарифмічна залежність. Згідно із виявленим характером взаємозв'язку між ними, чим більша питома вага витрат на оплату праці у загальних витратах, тим менший прибуток у розрахунку на 1 працюючого. Водночас, із зростанням питомої ваги темпи зниження прибутку скорочуються.

Для підтвердження попередніх висновків, сформованих на базі результатів кореляційно-регресійного аналізу підприємств харчової промисловості Житомирської області, аналогічне дослідження проведено для іншої вибіркової сукупності, куди включено дані за відповідними показниками у 24 адміністративних областях України за період 2015–2017 рр. Тобто, кореляційний аналіз проведено для динамічної перехресної вибірки, розмір якої складає 72 од. Для неї табличне значення t -критерію Стьюдента не змінено і воно складає 1,664.

При цьому перелік факторних ознак доповнено такими показниками, як частки надбавок, систематичних премій у загальному доході персоналу, а також частками матеріальної допомоги та індивідуальних соціальних пільг у доходах персоналу (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Результати аналізу лінійного зв'язку між доходами персоналу та ефективністю господарської діяльності підприємств харчової промисловості України

Факторна ознака	Парний коефіцієнт кореляції		Фактичне значення t -критерія Стьюдента	
	рівень рентабельності	прибуток на 1 працюючого	рівень рентабельності	прибуток на 1 працюючого
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Дохід у розрахунку на 1 працюючого	0,10	-0,04	0,82	-0,32
Середньомісячна заробітна плата	0,39	-0,04	3,52	-0,29
Питома вага заробітної плати у доходах	0,06	-0,01	0,47	-0,06
Питома вага додаткової заробітної плати у загальних доходах персоналу	-0,35	0,04	-3,18	0,32

Продовження табл. 2.13

1	2	3	4	5
Питома вага витрат понад заробітну плату у загальних доходах персоналу	-0,06	0,01	-0,47	0,06
Питома вага надбавок у загальній заробітній платі	-0,26	0,08	-2,22	0,71
Питома вага систематичних премій у загальній заробітній платі	-0,05	0,06	-0,39	0,48
Питома вага матеріальної допомоги у доходах персоналу	-0,28	0,16	-2,48	1,33
Питома вага індивідуальних соціальних пільг у доходах персоналу	-0,03	-0,05	-0,27	-0,41
Витрати на утримання персоналу окрім заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого	0,15	-0,03	1,23	-0,28
Питома вага витрат на оплату праці у загальних витратах підприємства	0,07	-0,04	0,59	-0,33

* розраховано автором за даними Головного управління статистики в Житомирській області

Встановлено, що на рівень рентабельності підприємств харчової промисловості вагомий вплив мають середньомісячна заробітна плата (аналогічно результатам, отриманих за Житомирською областю), питома вага додаткової заробітної плати у загальних доходах персоналу, питома вага надбавок у загальній заробітній платі і частка матеріальної допомоги у доходах персоналу (фактичне значення *t*-критеріїв Стьюдента для них більші за табличний рівень). Натомість, на прибуток досліджуваних суб'єктів бізнесу жоден з виділених чинників не впливає.

Важливо, що на відміну від результатів за підприємствами Житомирщини, вплив показників доходів персоналу на рівень рентабельності підприємств харчової промисловості є оберненим. Зокрема, зі збільшенням питомої ваги додаткової заробітної плати у загальних доходах персоналу, питомої ваги надбавок у загальній заробітній платі та частки матеріальної допомоги у доходи персоналу рівень рентабельності скорочується. Водночас, збільшення середньомісячної заробітної плати у цілому зумовлює підвищення ефективності господарської діяльності. На нашу думку, така нетипова обернена залежність є свідченням неефективної структури доходів персоналу, а також невмінням підприємств харчової промисловості ефективно використовувати фонд додаткової заробітної плати. Варто звернути увагу на забезпечення виплат за особливі

досягнення, за додатково виконану роботу та за особливі навички, що мали б мати найвагомий мотиваційний вплив на зростання продуктивності праці персоналу і рентабельності підприємства.

Окрім рівня рентабельності та прибутку у розрахунку на одного працюючого іншим результативним показником використання трудових ресурсів є продуктивність праці. Згідно результатами її кореляційного аналізу встановлено, що понад 60 % виділених чинників суттєво впливають на продуктивність праці на підприємствах харчової промисловості (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Кореляційний аналіз чинників продуктивності праці персоналу підприємств харчової промисловості України

Факторна ознака	Парний коефіцієнт кореляції	Фактичне значення t-критерія Стьюдента
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Дохід у розрахунку на 1 працюючого	-0,01	-0,06
Середньомісячна заробітна плата	0,31	2,76
Питома вага заробітної плати у доходах	0,19	1,66
Питома вага додаткової заробітної плати у загальних доходах персоналу	-0,26	-2,27
Питома вага витрат понад заробітну плату у загальних доходах персоналу	-0,19	-1,66
Питома вага надбавок у загальній заробітній платі	-0,27	-2,37
Питома вага систематичних премій у загальній заробітній платі	0,00	0,01
Питома вага матеріальної допомоги у доходах персоналу	-0,22	-1,90
Питома вага індивідуальних соціальних пільг у доходах персоналу	-0,13	-1,07
Витрати на утримання персоналу окрім заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого	-0,06	-0,52
Питома вага витрат на оплату праці у загальних витратах підприємства	-0,44	-4,14

* розраховано автором за даними Головного управління статистики в Житомирській області

Обернений вплив на продуктивність праці має більшість показників структури додаткової заробітної плати, а також безпосередньо частка додаткової зарплати у її загальному розмірі. Крім того, обернена залежність між продуктивністю праці та питоною вагою витрат на оплату праці у загальних витратах

підприємства свідчить про невиконання доходів персоналу підприємств харчової промисловості його мотиваційної функції. Водночас, вагомий вплив заробітної плати та її питомої ваги у доходах персоналу на відібрані результативні показники підтверджують гіпотезу про існування значних резервів підвищення ефективності діяльності підприємств харчової промисловості за рахунок управління цією складовою доходів персоналу.

Ще одним аспектом, який потребує додаткової уваги, є відсутність зв'язку між рівнем рентабельності діяльності підприємств харчової промисловості та продуктивністю праці. Такий висновок підтверджується низьким рівнем коефіцієнт кореляції між ними, який складає 0,12. Порівнюючи результати кореляційного аналізу у Житомирській області та у цілому по Україні, можна стверджувати, що лише співпадіння за вагомістю зв'язку спостерігається лише за розміром заробітної плати (тісний лінійний зв'язок) (табл. 2.15).

Таблиця 2.15

Порівняння результатів кореляційного аналізу підприємств Житомирської області та України

Факторна ознака	Рівень рентабельності		Прибуток у розрахунку на 1 працюючого	
	Житомирська область	Україна	Житомирська область	Україна
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Дохід у розрахунку на 1 працюючого	вагомий вплив	зв'язок відсутній	вагомий вплив	зв'язок відсутній
Середньомісячна заробітна плата	вагомий вплив	вагомий вплив	вагомий вплив	зв'язок відсутній
Питома вага заробітної плати у доходах	вагомий нелінійний зв'язок	зв'язок відсутній	зв'язок відсутній	зв'язок відсутній
Питома вага додаткової заробітної плати у загальних доходах персоналу	зв'язок відсутній	вагомий вплив	зв'язок відсутній	зв'язок відсутній
Питома вага витрат понад заробітну плату у загальних доходах персоналу	зв'язок відсутній	зв'язок відсутній	зв'язок відсутній	зв'язок відсутній
Питома вага надбавок у загальній заробітній платі	×	вагомий вплив	×	зв'язок відсутній
Питома вага систематичних премій у загальній заробітній платі	×	зв'язок відсутній	×	зв'язок відсутній

Продовження табл. 2.15

1	2	3	4	5
Питома вага матеріальної допомоги у доходах персоналу	×	вагомий вплив	×	зв'язок відсутній
Питома вага індивідуальних соціальних пільг у доходах персоналу	×	зв'язок відсутній	×	зв'язок відсутній
Витрати на утримання персоналу окрім заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого	зв'язок відсутній	зв'язок відсутній	вагомий вплив	зв'язок відсутній
Питома вага витрат на оплату праці у загальних витратах підприємства	зв'язок відсутній	зв'язок відсутній	вагомий нелінійний зв'язок	зв'язок відсутній
Розмір додаткової заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого	вагомий нелінійний зв'язок	×	зв'язок відсутній	×

Примітка: × – кореляційний аналіз за чинником не проведено

* власна розробка автора

Проблемі визначення частки оплати праці у складі витрат підприємства та оптимізація співвідношення темпів зростання витрат на оплату праці і продуктивності праці приділялась увага ще за часів централізованої економіки.

Дослідження А. Ревенко спрямовані на розробку методології обчислення показників обсягу виробництва як бази для визначення питомої ваги заробітної плати у складі вартості продукції. Науковець прогнозує наслідки підвищення частки витрат на оплату праці до 30 та 60 % у сукупних операційних витратах. В своїх розрахунках він доводить, що при реалізації зазначених сценаріїв (які автор визначає науково неаргументованими) збільшення частки витрат на оплату праці в загальній структурі операційних витрат, підприємства отримуватимуть збитки, якщо не підвищувати ціни на продукцію [150]. Крім того, А. Ревенко пропонує усунути статтю витрат «вартість перепродажів», що дасть можливість збільшити частку витрат на оплату праці в загальній структурі [151, с. 79-80]. Такі результати підтверджують отримані висновки кореляційного аналізу, згідно з якими збільшення частки фонду оплати праці в операційних витратах виробників продукції харчової промисловості викликає зменшення продуктивності праці (значущий обернений кореляційний зв'язок між відповідними показниками)

У працях Н. Ільєнко та О. Терещенко використовуються інші підходи до вивчення проблеми оптимізації питомої ваги витрат на оплату праці. Зокрема розглядаються можливості підвищення питомої ваги витрат на оплату праці у складі операційних витрат завдяки ресурсозберігаючих технологій [79]. І. Пахомова та І. Асташева у своїй спільній праці розглядають підвищення частки витрат на оплату праці в загальній сумі на основі коригування розміру фонду оплати праці за допомогою показника «ефективність праці» [124]. На ефективність праці звернув свою увагу і О. Додонов [71]. Для збільшення частки витрат на робочу силу у складі операційних витрат Н. Павловська, С. Шелешкова та С. Савкова враховуючи зарубіжний досвід з питань структуризації операційних витрат запропонували 2 складові – витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи – об'єднати в одну складову – витрати на утримання персоналу [122, с. 30].

Основною складовою доходів персоналу підприємства є виплати з фонду оплати праці. Фонд оплати праці тотожній за складом до витрат на оплату праці підприємства, за винятком витрат на оплату праці за рахунок прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства і цільових надходжень. Таким чином, ФОП і витрати на оплату праці принципово відрізняються лише в аспекті джерел фінансування, а не за складом. Витрати на оплату праці як частина операційних витрат, покриваються за рахунок чистого доходу від реалізації. У той час, фонд оплати праці має декілька джерел фінансування: собівартість реалізації, загальновиробничі, адміністративні витрати, витрати на збут, інші витрати операційної діяльності, фінансові, витрати не пов'язані з виробництвом і реалізацією продукції, надзвичайні витрати, чистий прибуток. Отже, фонд оплати праці виступає у вигляді проміжної ланки між витратами на виробництво і прибутком. Обґрунтування частки оплати праці у складі операційних витрат підприємства, оптимізація структури є однією з найбільш гострих економічних проблем і потребує негайного вирішення.

Оптимізація структури операційних витрат вимагає визначення основного показника ефективності праці, який відповідав би засадам ринкової економіки.

Проте, якщо витрати на виробництво продукції зростатимуть швидше за рахунок збільшення їх складової – оплати праці, ніж обсяги господарської діяльності підприємства, то це прямий шлях до зменшення його ефективності і конкурентоспроможності, того, до чого так прямують підприємства за ринкової економіки.

Щоб надати пропозиції щодо оптимізації структури операційних витрат та зробити висновки щодо їх ефективності, перш за все, необхідно провести відповідний структурний аналіз. Наразі частка витрат на оплату праці у загальних (операційних) витратах дуже низька. У 2017 р. середнє значення по підприємствах Житомирської області становило лише 12,4 % (аналітичні дані за 2018 рік відсутні) [161] (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

**Структура операційних витрат на виробництво
продукції промисловості Житомирської області, %**

Показники	Роки					Відхилення 2017 р. від 2013 р., п.
	2013	2014	2015	2016	2017	
Матеріальні витрати	58,53	60,56	60,59	61,57	62,51	3,98
Амортизація	24,94	23,37	23,00	22,99	25,05	0,11
Витрати на оплату праці	9,04	8,50	7,80	5,05	5,64	-3,4
Відрахування на соціальні заходи	2,07	2,13	3,33	3,91	3,38	1,31
Інші операційні витрати	5,43	5,43	5,28	6,47	3,42	-2,01

* згруповано автором за даними Головного управління статистики Житомирської області [161].

За даних табл. 2.16 видно, найбільша питома вага в загальних витратах припадає на матеріальні витрати. Щодо оплати праці, то частка даних витрат зменшується щорічно на 3,14 пункти. Іншою статтею витрат, яка зазнала суттєвого скорочення протягом останніх 5 років, є інші операційні витрати. У цілому, збільшити частку витрат на оплату праці у структурі операційних витрат підприємств харчової промисловості можна здебільшого за рахунок матеріальних витрат та амортизації.

Згідно з даними фінансової звітності досліджуваних підприємств Житомирської області середня частка витрат на оплату праці в структурі

операційних витрату 2017 р. становила 5,9 %, що у майже 4,5 рази більше, ніж було у 2011 р. За період з 2013 р. по 2011 р. середня частка витрат на оплату праці становила 6,8 %. Найменша частка оплати праці в структурі операційних витрат характерна для товаровиробників олії та тваринних жирів. Її розмір менший за середню за всіма галузями харчової промисловості питому вагу фонду оплати праці на 4,02 %, або понад як у втричі.

Таблиця 2.17

**Питома вага витрат на оплату праці у структурі операційних витрат
досліджуваних підприємств харчової промисловості
Житомирської області, %**

Вид продукції	Рік					Відхилення 2018 р. від 2013 р.	
	2013	2014	2015	2016	2017	+/-	%
Хліб, хлібобулочні та борошняні вироби	16,69	15,97	15,03	15,16	18,49	1,79	10,75
Молочні продукти	6,44	5,03	3,96	3,74	4,24	-2,20	-34,12
Продукти борошномельно-круп'яної промисловості, крохмаль і крохмальні продукти	6,44	×	×	×	×	×	×
М'ясо та м'ясні продукти	×	×	4,36	4,56	5,80	1,45*	33,21*
Олія та тваринні жири	×	×	1,58	1,38	1,88	0,30*	19,08*
Інші харчові продукти	5,56	4,16	3,59	3,21	2,55	-3,01	-54,15
У середньому	8,76	7,87	5,96	5,53	5,90	-2,86	-32,68

Примітка: × – дані відсутні; * – відхилення за період 2015–2017 рр.

* розраховано автором за даними Головного управління статистики Житомирської області [161].

Також доцільно окремо розглянути взаємозв'язок частки витрат на оплату праці в загальній структурі операційних витрат та продуктивності праці у розрізі галузей підприємств харчової промисловості (табл. 2.18 останні емпіричні дані взяті за 2017 рік оскільки попередні дані за даним показником за 2018 рік відсутні). Для цього пропонується використати метод однофакторного групування, де класифікаційною ознакою буде питома вага витрат на оплату праці досліджуваних підприємств Житомирської області. В якості показника продуктивності праці використано доход підприємств харчової промисловості у

розрахунку на 1 особу. Встановлено, що між часткою витрат на оплату праці та середнім доходом у розрахунку на 1 працівника явна залежність відсутня. І хоча дохід у крайніх групах різниться (на 2,58 тис. грн., або на 5,34 %), у другій групі цей показник менший за дохід у підприємствах з найменшою часткою фонду оплати праці, тобто у підприємствах I групи (на 4,42 тис. грн., або на 9,16 %).

Таблиця 2.18

Групування підприємств харчової промисловості Житомирської області за часткою оплати праці у структурі операційних витрат підприємства у 2017 р.

Показник	Групи підприємств за часткою витрат на оплату праці в структурі операційних			Всього (в середньому)
	до 2 %	2–11 %	понад 11 %	
Кількість господарств у групі	8	4	5	6
Середній дохід 1 працівника, тис. грн., у т. ч.:				
зернопереробних	48,29	43,86	50,87	47,36
молокопереробних	–	43,86	50,87	46,23
м'ясопереробних	46,54	–	–	46,54
олійножирових	45,69	–	–	45,69
інших	76,63	–	–	76,63
Продуктивність праці, тис. грн/особу	55,16	–	–	55,16
	1333,25	274,12	222,70	849,58

* згруповано автором за даними джерела [161].

Крім того, результати групування відрізняються від тих, що отримані за кореляційним аналізом у розрізі адміністративних областей. Зокрема, якщо у цілому по Україні зв'язок між продуктивністю праці та доходом у розрахунку на 1 працюючого на підприємствах харчової промисловості, то у підприємства Житомирщини прослідковується чітко виражений обернений зв'язок. Зі збільшенням доходу продуктивність праці зменшується.

Згідно із розрахованим парним коефіцієнтом кореляції (рівний $-0,34$) питомої ваги витрат на оплату праці у загальних операційних витратах підприємств харчової промисловості та продуктивністю праці, між цими показниками існує помірний обернений взаємозв'язок, що підтверджує результати проведеного групування. Отже, збільшення частки оплати праці повинно бути економічно обґрунтованим та виваженим. Для запобігання необґрунтованого збільшення собівартості продукції (робіт, послуг) оптимізація

як розміру, так і структури витрат підприємства має базуватись на пошуку і практичному залученні внутрішніх резервів зростання частки витрат на оплату праці в загальній сумі витрат та на зниженні загального обсягу витрат. Тобто формування фонду оплати праці має ґрунтуватись не лише на кількісних показниках (тобто на зміні обсягів виготовленої продукції), а й із якісних параметрах, які відображають ефективність діяльності підприємства та є результатом якісної (ефективної) праці.

Ефективність праці розглядається як категорія, що пов'язана із ефективністю економічної діяльності та оцінюється за показниками продуктивності праці персоналу та рентабельності праці [65, с. 12]. Виходячи з цього, необхідно оптимізувати структуру операційних витрат в такий спосіб, щоб забезпечити зацікавленість працівників в підвищенні продуктивності виробництва. Це дасть змогу підприємству вчасно і в повному обсязі розраховуватись з персоналом, підвищувати рівень їх доходу, відшкодувати кошти у фонди соціального страхування, що забезпечить отримання доходу працівником у майбутньому тощо.

Основним фактором виходу галузі на конкурентний шлях є підвищення ефективності виробництва за рахунок зростання продуктивності праці працівників підприємства. Зростання продуктивності праці має зумовлювати зростання оплати праці працівників. Відношення людини до праці, її ставлення до виробничого процесу завжди повинно бути мотивовано. Однак, як свідчать результати попередньо проведеного аналізу, додаткова заробітна плата, яку слід розглядати в якості основного стимулюючого інструмента, перебуває в оберненому зв'язку із результатами діяльності персоналу підприємств харчової промисловості. Ось чому для того, щоб домогтися високих результатів діяльності трудового колективу необхідно створити такі умови, які б мотивували кожного окремого працівника до активної праці з метою досягнення поставлених завдань. На підприємствах харчової промисловості Житомирської області спостерігається зовсім протилежна ситуація (табл. 2.19). Обидва показники характеризуються тенденцією до збільшення. У 2011 р. темпи зростання заробітної плати

перевищують темпи зростання продуктивності праці на 5 пунктів. Починаючи з 2012 р. по 2016 р., дані співвідношення змінились. Така ситуація вказує на неефективність праці персоналу та на невиконання заробітною платою її відтворювальної функції. Вже у 2017 р. індекс зміни заробітної плати перевищує індекс зміни продуктивності праці персоналу на 13,3 %, проте у 2018 році ця величина складає 1,5%.

Таблиця 2.19

**Індекси показників праці підприємств харчової промисловості
Житомирської області (у % до попереднього року)***

Роки	Індекс зміни продуктивності праці працівника	Індекс зміни середньомісячної заробітної плати	Відхилення (+,-)
2011	114,0	119,1	5,0
2012	120,8	113,4	-7,4
2013	108,8	107,6	-1,2
2014	131,9	107,1	-24,8
2015	138,4	125,4	-13,0
2016	126,0	123,9	-2,1
2017	117,1	130,4	13,3
2018	121,3	122,8	1,5

* розраховано автором за даними Головного управління статистики Житомирської області [161]

Щодо пояснення такої ситуації є декілька припущень. По-перше, це спричинено стрімким збільшенням мінімальної заробітної плати в країні при чому продуктивність працівників не змінилась. Для економічної підтримки даного виду діяльності необхідно тісно пов'язати продуктивність праці працівників з їх оплатою. Працюючий повинен одержувати за свою працю таку винагороду, що дозволяла б йому і його родині жити гідно в сучасних умовах. Взаємозв'язок доходів персоналу та виготовленої ним продукції можна виявити на основі кореляційного аналізу. Коефіцієнти кореляції між розміром заробітної плати працівників харчової промисловості та їх доходами із продуктивністю праці становлять 0,64 та 0,62, відповідно. Фактичні значення *t*-критерію Стьюдента для цих значень складають, відповідно, 3,25 та 3,04. Оскільки фактичне значення критеріїв більше за табличне (2,01), можна стверджувати, що між продуктивністю праці та винагородою за неї у підприємства харчової промисловості в

Житомирській області існує тісний прямий лінійний зв'язок. У цілому ж по Україні зв'язок виявлено лише між заробітною платою та продуктивністю праці.

В праці Cárdenas L., Fernández R. Зазначено, що збільшення частки заробітної плати внаслідок більшої продуктивності працівників позитивно впливає на зростання, продуктивність праці підприємства [200].

Процеси формування доходу працівника і визначення продуктивності праці є динамічними. Змінна часу просто акумулює комплекс постійно діючих умов і причин, які визначають ці процеси. В аналізі динамічних рядів тенденцію представляють у вигляді плавної траєкторії та описують певною функцією, яку називають трендом $Y_t = f(x)$, де x — зміна продуктивності праці працівника. На основі такої функції здійснюється вирівнювання динамічного ряду і прогнозування подальших доходів працівників підприємства [199]. Враховуючи середній темп зміни продуктивності праці за допомогою побудови лінії тренду існує можливість передбачити доход персоналу досліджуваних підприємств на наступні 3 роки (рис. 2.1).

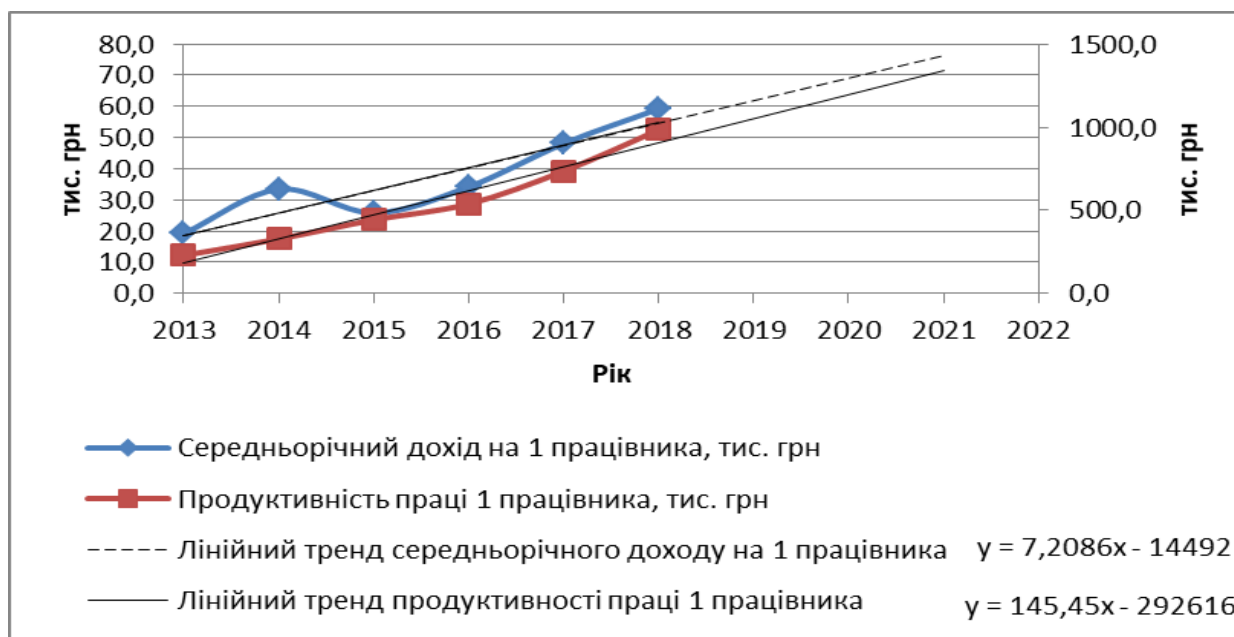


Рис. 2.1. Прогноз взаємозв'язку продуктивності праці та доходів персоналу підприємств харчової промисловості

* розраховано автором за даними джерела [161].

Таким чином, за проведеним дослідженням підприємств харчової

промисловості Житомирської області було виявлено нетипову залежність між основними показниками доходів персоналу та ефективності діяльності харчових підприємств. Встановлено, що питома вага витрат на оплату праці практично не впливає як на розмір доходів персоналу, так і на ефективність господарської діяльності. Позитивною є тенденція до збільшення як заробітної плати, так і продуктивності праці на підприємствах харчової промисловості.

2.3. Організаційно-економічний механізм формування та виплати доходів персоналу підприємства

Організаційно-економічні механізми є складною економічною категорією без однозначного трактування в науковій літературі. На думку А.Б. Бахура [7], це цілісний комплекс причино-слідчих зв'язків, які забезпечують доцільне перетворення вихідної ситуації в кінцеву (пов'язану з метою, яка досягається). Найбільш економічно змістовним, на наш погляд, є визначення організаційного механізму за Д.Н. Дударевим, який стверджує, що це комплекс організаційних форм і методів, які забезпечують формування, розвиток та вдосконалення виробничої системи [73, с. 31]. За Є.І. Ануфрієвою [5] організаційно-економічний механізм – це «комплекс методів, засобів та прийомів, взаємоузгоджених та взаємопов'язаних між собою, які слугують інструментом реалізації управлінської діяльності в системі – підприємство, на основі законодавчих актів регулюючих підприємницьку діяльність, планових документів орієнтованих на довгострокову перспективу, а також тактичних та оперативних планів, програм, проектів, нормативів та нормативних актів, затверджених вищим керівництвом, які спрямовують та координують діяльність всіх функціональних підрозділів, вище зазначеної системи, і допомагають забезпечити прийнятний рівень її ефективності, а також система процесів, в основу якої покладено принципи, процедури, заходи та дії, визначені та затверджені, з метою реалізації стратегічних установок». В економічній літературі поняття «організаційно-

економічний механізм», яке застосовується, як правило, для окреслення організаційних елементів економічного механізму [48, с. 655].

У широкому розумінні, організаційно-економічний механізм являє собою сукупність інструментів і методів впливу на процес для досягнення поставленої мети [67].

Оскільки інструмент є засобом або способом досягнення чогось (мети), та організаційно-економічний механізм формування доходів персоналу підприємства харчової промисловості слід розглядати зі сторони способів формування доходів персоналу, джерел, форм виплати та правил розподілу між суб'єктами економіки.

Досліджуючи структуру доходів персоналу підприємств харчової промисловості доцільно провести їх кластерний аналіз, який передбачає багатофакторне групування товаровиробників за сукупністю класифікаційних ознак. В основу кластеризації пропонується покласти такі ознаки: розміри елементів доходів персоналу у розрахунку на 1 працюючого, зокрема заробітної плати загалом, основної та додаткової заробітної плати та заохочувальних і компенсаційних виплат. До перелічених показників також варто додати основний результативний показник діяльності підприємств харчової промисловості – рівень рентабельності їх господарської діяльності.

Процес кластеризації складається з шести етапів:

1) побудова дендрограми подібності підприємств харчової промисловості використовуючи конгломеративний метод кластеризації;

2) визначення можливих варіантів кількості груп, на які доцільно розподілити досліджувану сукупність підприємств. На цьому етапі використовується граф об'єднання, побудований за допомогою методу Уорда, на якому визначаються кроки об'єднання, які характеризуються найбільшим «стрибком»;

3) визначення переліку значущих класифікаційних ознак у розрізі кожного із варіантів кількості можливих груп (кластерів) підприємств харчової промисловості. На основі такого аналізу обґрунтовується остаточна та

оптимальна кількість кластерів, на які доцільно розподілити об'єкти досліджуваної сукупності;

4) розподіл досліджуваних підприємств харчової промисловості на групи, застосовуючи метод k -середніх. Визначення кількості та питомої ваги елементів, що увійшли у кожен кластер;

5) аналіз усереднених значень класифікаційних ознак у межах кластерів;

б) інтерпретація отриманих результатів кластеризації та виявлення залежностей між показниками, обраними в якості ознак кластеризації [50].

У дослідженні проведено кластеризацію 19 підприємств харчової промисловості. Дендрограму їх подібності, яка побудована на основі евклідових відстаней, відображено на рис. 2.2.

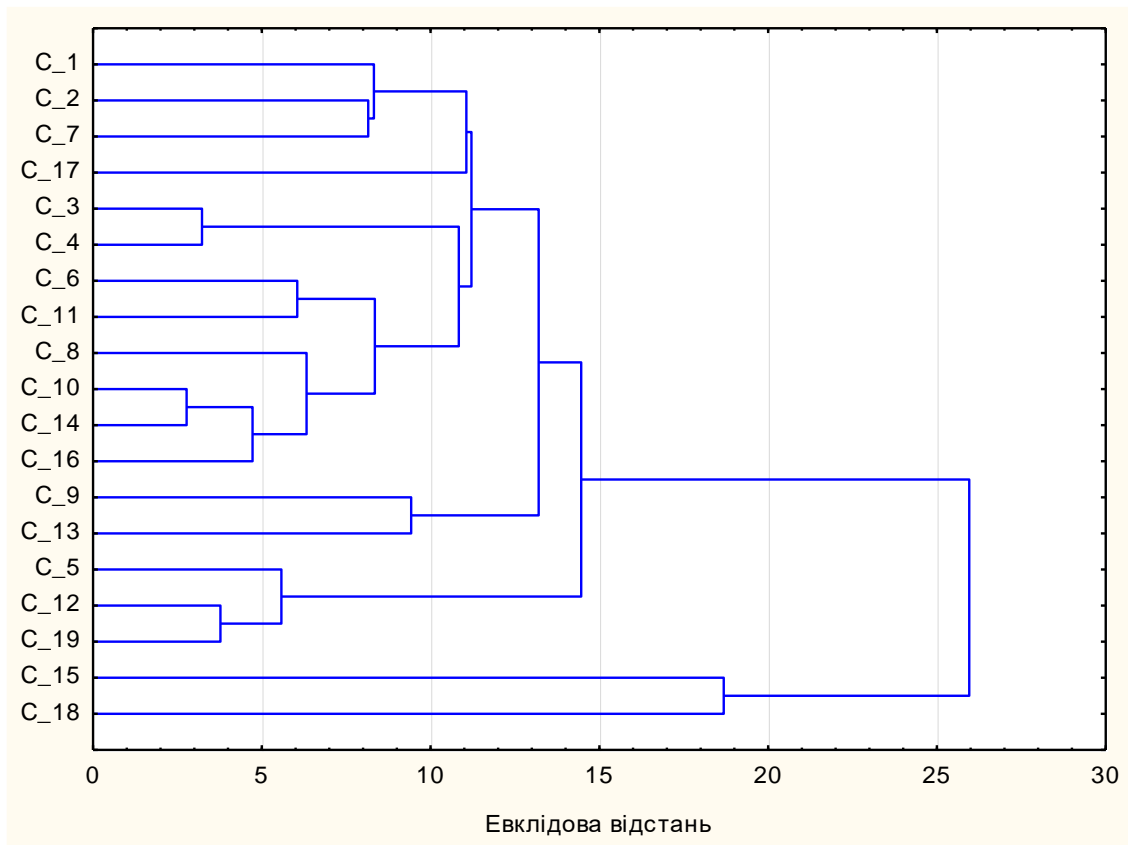
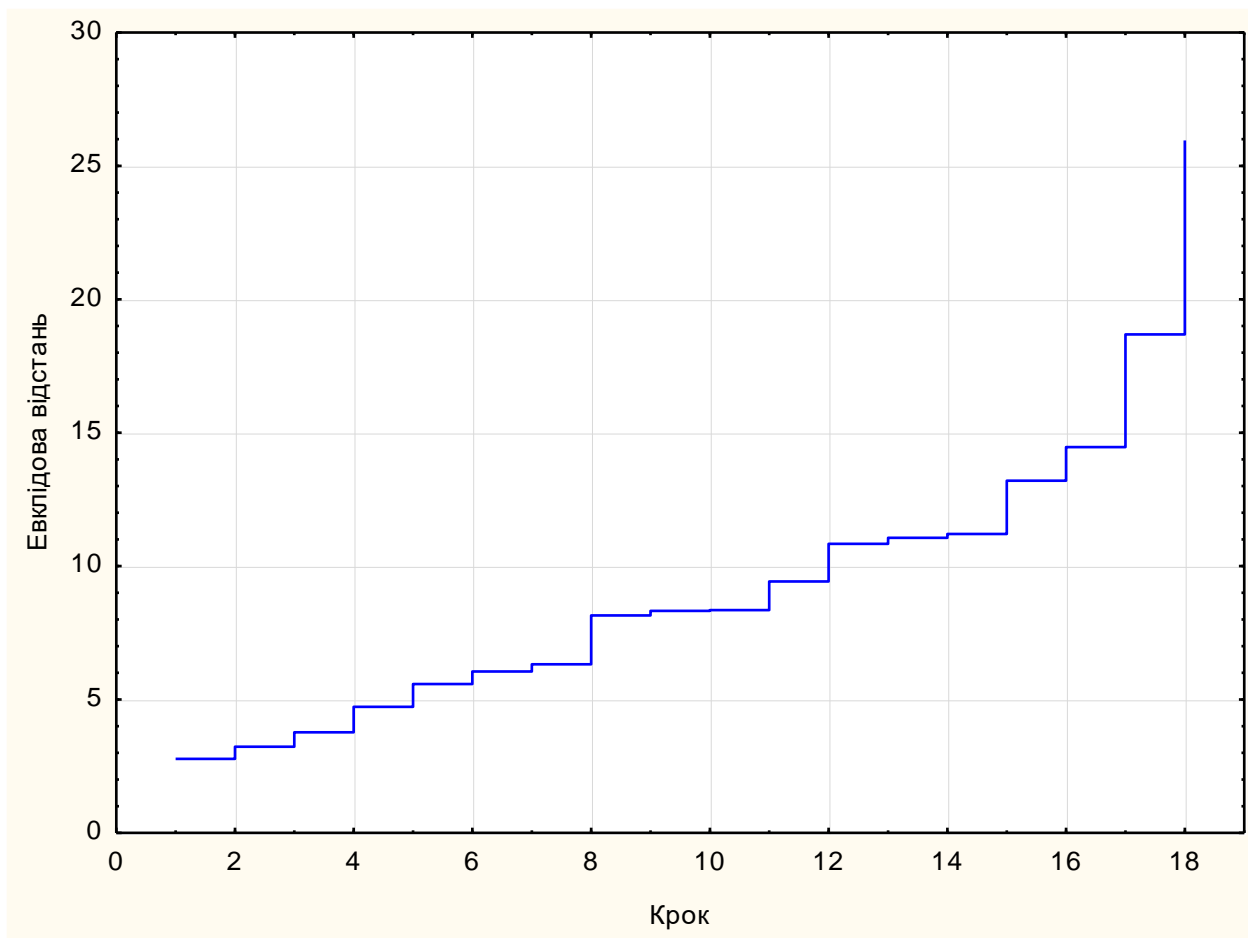


Рис. 2.2. Дендрограма подібності підприємств харчової промисловості Житомирської області

Примітка: C-1–C-19 – підприємств-об'єкти кластеризації

Окремий кластер утворюють 15-те та 18-те підприємства. Оскільки згадані підприємства характеризуються не типовістю розмірів заробітної плати, їх виключено з аналізу. Окрім цієї малочисельної групи об'єкти досліджуваної

сукупності можуть бути об'єднані ще у 4 групи. Цю гіпотезу слід перевірити шляхом аналізу графа об'єднання (рис. 2.3).



**Рис. 2.3. Граф об'єднання підприємств харчової промисловості
Житомирської області***

*розраховано автором за даними джерела [161]

Найсуттєвіші об'єднання, яким відповідають «стрибки» графа Уорда, характерні для восьмого, п'ятнадцятого та сімнадцятого кроків. Оптимальна кількість кластерів визначається шляхом обчислення різниці між кількістю досліджуваних підприємств (19 товаровиробників) та кроком, якому відповідає явний «стрибок». Отже, можливим є об'єднання підприємств харчової промисловості Житомирщини на 2, 4 та 11 груп. Слід зазначити, що 11 груп – це занадто багато для 19 досліджуваних об'єктів. Тому, дисперсійний аналіз доцільно проводити для двох варіантів розподілу: для 2 та 4 кластерів.

Результати, отримані за допомогою аналізу графа об'єднання, збігаються з результатами за використання конгломеративного методу. Критерієм подальшого вибору з-поміж двох варіантів кількості груп класифікації (дві або чотири) є максимальна кількість показників, які будуть значущими для даного багатофакторного групування. Зокрема, обрати слід ту кількість груп, за якої кількість класифікаційних ознак, що можна використати у процесі кластеризації, буде більшою. Перевірка гіпотези про значущість кожної окремої класифікаційної ознаки здійснюється на базі дисперсійного аналізу, під час якого визначаються F -критерії Фішера та коефіцієнти p -значущості. Якщо рівень коефіцієнта p -значущості менше 0,05, то гіпотеза про значущість даної ознаки кластеризації приймається. В іншому випадку відповідний показник слід вилучити з процедури кластеризації та провести її заново [97].

Згідно із результатами дисперсійного аналізу у разі класифікації підприємств харчової промисловості Житомирської області на дві групи, два показника є незначущими для даної класифікації (рівень рентабельності та заохочувальні та компенсаційні виплати у розрахунку на 1 працюючого) (табл. 2.20). Оскільки групування підприємств харчової промисловості Житомирщини на чотири групи дає можливість врахувати всі виділені показники, саме таку кількість груп визначено оптимальною.

Таблиця 2.20

Результати дисперсійного аналізу потенційних ознак кластеризації підприємств харчової промисловості Житомирської області

Ознака кластеризації	2 групи		4 групи	
	F -критерій Фішера	p -значущість	F -критерій Фішера	p -значущість
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Рівень рентабельності	0,3117	0,5839	6,6446	0,0045
Заробітна плата	40,9277	0,0000	22,9600	0,0000
Основна заробітна плата на 1 працюючого	12,6312	0,0024	16,1898	0,0001
Додаткова заробітна плата на 1 працюючого	15,0207	0,0012	7,0489	0,0035
Заохочувальні та компенсаційні виплати на 1 працюючого	1,4367	0,2471	3,7439	0,0344

* розраховано автором за даними Головного управління статистики Житомирської області [161]

Можна припустити, що заробітну плату слід розглядати як основний інструмент матеріального заохочення персоналу до збільшення продуктивності праці, та, як наслідок, до підвищення рівня рентабельності господарської діяльності підприємств харчової промисловості. Тобто умовно типовою слід вважати закономірність, коли зі збільшенням всіх елементів заробітної плати ефективність господарювання зростає.

Таблиця 2.21

Усереднені значення ознак кластеризації підприємств харчової промисловості Житомирської області

Ознака кластеризації	Номер кластера			
	1	2	3	4
Кількість підприємств, од.	2	6	4	7
Питома вага підприємств у їх загальній кількості, %	10,53	31,58	21,05	36,84
Рівень рентабельності, %	14,38	-4,91	-0,92	7,31
Заробітна плата, грн.	5969,54	2982,33	4588,29	3136,41
Основна заробітна плата на 1 працюючого, грн.	4820,93	2315,64	3279,96	2916,81
Додаткова заробітна плата на 1 працюючого, грн.	1116,97	662,63	1308,33	219,59
Заохочувальні та компенсаційні виплати на 1 працюючого, грн.	31,64	4,06	0,00	0,00

* розраховано автором за даними Головного управління статистики Житомирської області [161]

З даних табл. 2.21 видно, що елементи третього і четвертого кластерів не відповідають типовій залежності між рівнем рентабельності та заробітною платою. Зокрема, підприємства третього кластера, з одного боку, мають нижчий ніж у підприємств першого кластера, рівень рентабельності, а, з іншого – характеризуються вищими розмірами додаткової заробітної плати. Натомість, підприємства, які увійшли до четвертого кластера, мають відносно високий рівень рентабельності господарської діяльності та, одночасно, найнижчий розмір додаткової заробітної плати (рис. 2.4).

Наведене означає, що у 21,05 % досліджуваних підприємств, які увійшли до третього кластера, додаткова заробітна плата не відіграє своєї ролі чинника, мотивуючого до підвищення рівня рентабельності господарської діяльності підприємств. Натомість, 36,84 % підприємств харчової промисловості четвертого кластера, виплачуючи відносно невисокий розмір додаткової заробітної плати, навпаки, характеризуються достатнім рівнем рентабельності господарювання.

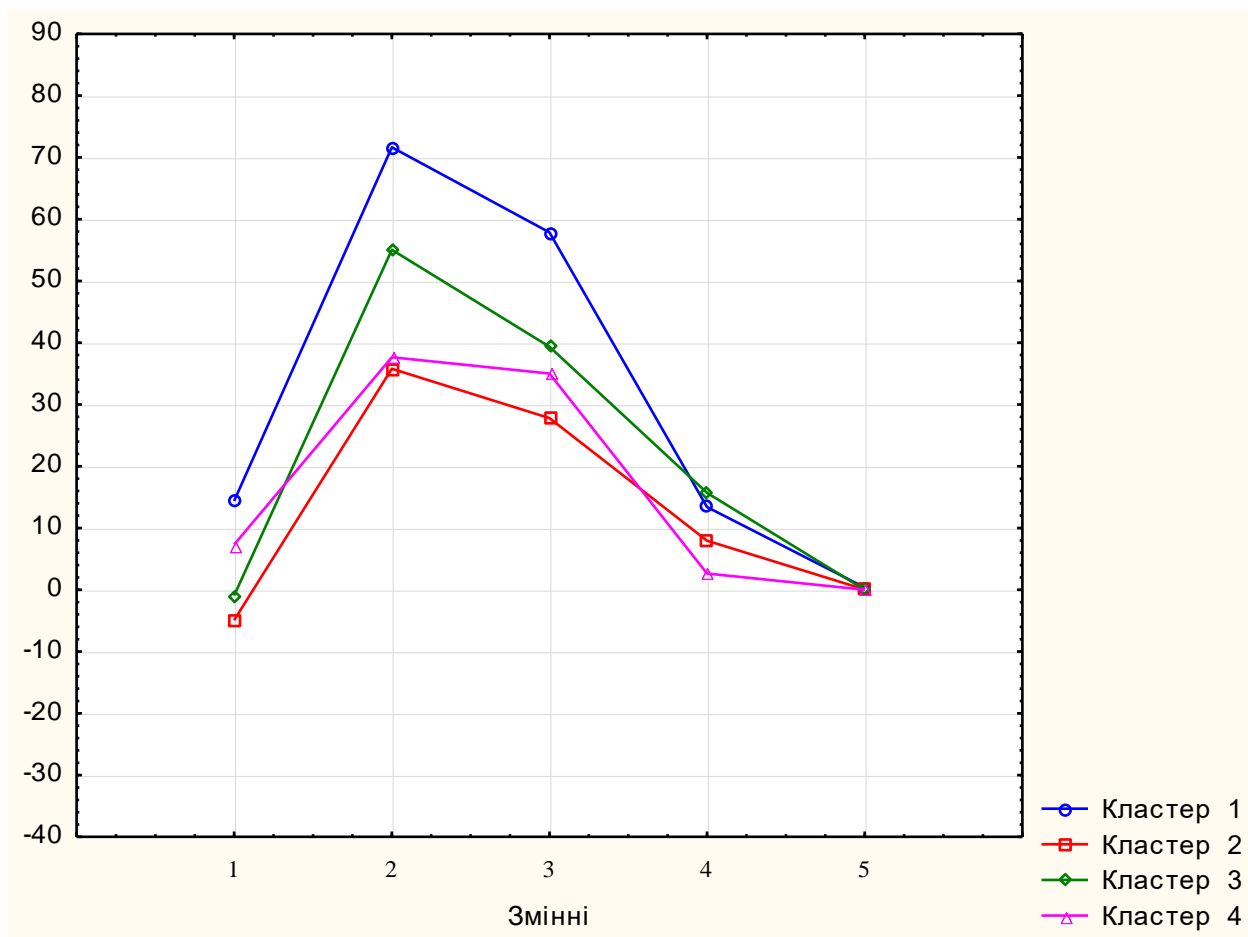


Рис. 2.4. Граф усереднених значень ознак кластеризації підприємств харчової промисловості Житомирської області

Примітка: 1 – рівень рентабельності; 2- заробітна плата; 3 - основна заробітна плата на 1 працюючого; 4 - додаткова заробітна плата на 1 працюючого; 5 - заохочувальні та компенсаційні виплати на 1 працюючого.

У межах кластерів найбільшою варіацією характеризуються такі показники, як рівень рентабельності (особливо у другому та третьому кластерах) і заохочувальні та компенсаційні виплати на 1 працюючого (табл. 2.22).

Відповідно до проведених досліджень в розділі 2 можна констатувати, що на підприємствах харчової промисловості Житомирської області відсутні ефективні і прості способи заохочення праці залежно від вирішення важливих виробничих проблем. Не відповідає вимогам сьогодення матеріальне стимулювання якості праці і продукції, що забезпечує продуктивність. Внаслідок відсутності науково визначеного ринкового механізму оплати праці діюча система оплати праці не забезпечує активної мотивації посилення зацікавленості в

кінцевих економічних результатах діяльності безпосередніх виробників, а навпаки, породжує байдужість до зростання ефективності виробництва. Стимули трудової діяльності досліджуваних підприємствах малоефективні, через неприв'язані ні до чого доходи працівників, які не завжди вчасно видаються, тим більше не індексуються у відповідності із зростанням цін на споживчі та промислові товари.

Таблиця 2.22

Варіація у межах кластерів ознак кластеризації підприємств харчової промисловості Житомирської області

Ознака кластеризації	Номер кластера			
	1	2	3	4
Рівень рентабельності, %	61,71	154,96	377,87	81,46
Заробітна плата, грн.	9,87	25,07	4,19	11,90
Основна заробітна плата на 1 працюючого, грн.	1,59	24,01	15,70	11,55
Додаткова заробітна плата на 1 працюючого, грн.	49,90	51,95	52,29	68,87
Заохочувальні та компенсаційні виплати на 1 працюючого, грн.	141,42	179,00	–	–

* розраховано автором за даними Головного управління статистики Житомирської області [161]

Для виходу з руйнівної економічної і ресурсно-фінансової кризи в економіці важливо підвищувати ефективність використання праці, знайти резерви підвищення її продуктивності шляхом впровадження дійового порядку формування доходів персоналу підприємства. Даний порядок повинен включати цілі, інструменти, напрями на основі яких формуються програми соціально-економічного розвитку підприємств харчової промисловості та підраховуються очікувані ефекти (рис. 2.5).

Конкурентоспроможність підприємств харчової промисловості та й національної економіки в цілому за умов посилення міжнародної конкуренції забезпечується передусім за рахунок можливості впровадження новацій. Суспільство звикло сприймати інновації здебільшого у сфері економіки, науки та техніки. Проте сьогодні безсумнівно інноваційних змін потребує вся система відносин суб'єктів господарювання з персоналом.

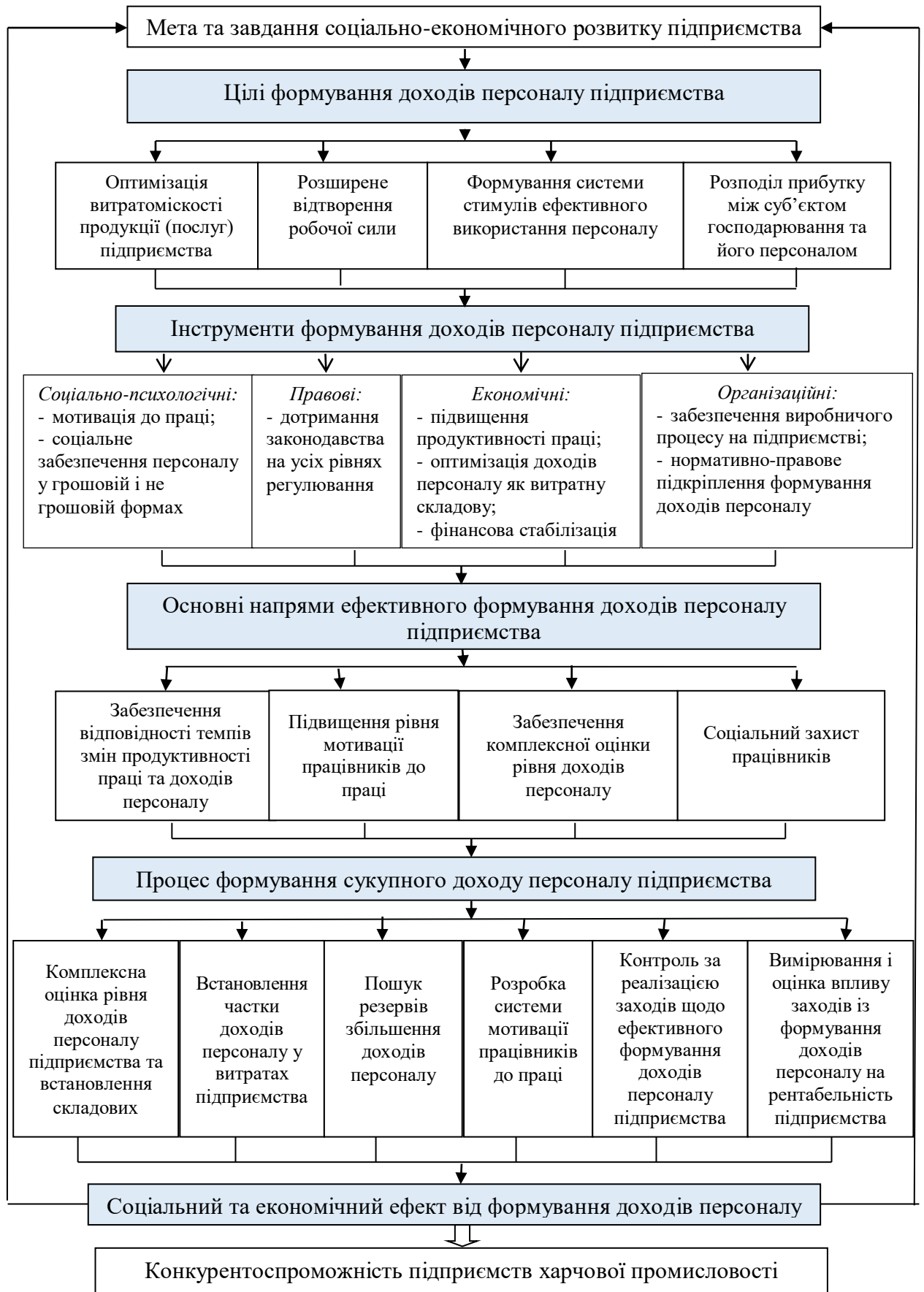


Рис. 2.5. Порядок формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості*

* власна розробка автора

Адже, в українській господарській практиці так склалося, що з усіх нововведень, здійснюваних на підприємствах, та їх частина, що стосується доходів працівників не розвивається. У той же час значимість складу, величини та механізму формування доходів персоналу, ступінь їх впливу на результати роботи підприємства вже ні в кого не викликає сумнівів. Вони безпосередньо впливають на інтереси кожної сім'ї, від їх розмірів, з одного боку залежить забезпечення різними благами, стан здоров'я і можливість відтворення робочої сили, а з іншого - доходи персоналу впливають на результат діяльності підприємства, його розвиток, ефективність та продуктивність, а також імідж. Отже, проведення інноваційної політики в даній сфері є вкрай необхідним.

Отже за проведеним аналізом в розділі 2 визначимо етапи удосконалення формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості:

1. Управління формуванням доходу потенціалу підприємства на основі комплексної оцінки рівня.
2. Розробка оптимальної структури доходів персоналу;
3. Укладання колективного договору з зазначенням положення, що стосуються процесу формування доходів персоналу;
4. Розподіл доходу підприємства з визначенням частки персоналу в ньому;
5. Впровадження програми соціального захисту працівників.

Висновки до розділу 2

Визначальну роль у забезпеченні продовольчої безпеки України відіграють галузі харчової промисловості, які представлені сукупністю господарюючих суб'єктів, зайнятих виробництвом харчових продуктів.

Неодмінним параметром забезпечення стабільного розвитку харчової промисловості в Україні та Житомирській області є відповідність вимог та інтересів підприємств, що представляють дану частку ресурсу робочої сили. Ця відповідність забезпечується під час виробничого процесу шляхом справедливого формування та розподілу доходу. Для аналізу підприємств харчової

промисловості була здійснена вибірка даних Головним управлінням статистики в Житомирській області та було визначено 28 основних підприємств для дослідження.

Забезпечення нарахування та виплати доходів персоналу залежить від фінансово-економічного стану підприємства. У 32 % досліджуваних підприємствах відносний приріст (зменшення показника у відсотковому вираженні) доходу був менший за приріст витрат і практично у всіх підприємств харчової промисловості відносний приріст доходу був більшим на 100 %.

Динаміка середньорічного доходу у розрахунку на 1 працівника підприємств харчової промисловості характеризується позитивною тенденцією до збільшення. Зокрема протягом останніх 6 років мало місце підвищення доходу в 3,5 рази, або на 41,3 тис. грн.. Що стосується структури доходу, то основна його частина припадає на заробітну плату, що склала близько 98,65 %. Середнє щорічне зростання доходів працівників підприємств харчової промисловості в Житомирській області становило майже 30 %.

Порівнюючи сучасні тенденції зміни розміру доходів працівників у харчовій промисловості із динамікою минулих років, слід зауважити, що раніше найбільшими темпами приросту доходу характеризувалась цукрова галузь (74,6 %). Однак останнім часом вона була занедбана. Висока питома вага заробітної плати у доходах працівників (у 2018 р. від 96 % у м'ясопереробній галузі до 98,3 % у хлібопекарській галузі, а в деяких і 100%) свідчить про соціальну незахищеність працівників та неспроможність підприємств до соціального забезпечення. Якщо порівняти дохід, що припадає на 1 працівника із середніми даними по області, то можна зробити висновки, що у 2018 р. у хлібопекарській галузі цей показник був на 1,7 % (або на 1004 грн) вищий, ніж середньообласний, у молокопереробній – на 2,8 % (або на 1620 грн).

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 і кількісних показників доходів персоналу та структури доходів.

Тісний лінійний зв'язок існує між показниками ефективності діяльності підприємств харчової промисловості та розміром доходу на 1 працюючого й заробітною платою.

Пряма лінійна залежність спостерігається і між розміром додаткової заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого та прибутком підприємства у розрахунку на 1 працюючого. Згідно результатами кореляційного аналізу продуктивності праці персоналу, як результату його праці, встановлено, що понад 60 % виділених чинників суттєво впливають на продуктивність праці у підприємствах харчової промисловості. Обернений вплив на продуктивність праці має більшість показників структури додаткової заробітної плати, а також безпосередньо частка додаткової зарплати у її загальному розмірі.

Ще одним аспектом, який потребує додаткової уваги, є відсутність зв'язку між рівнем рентабельності діяльності харчових підприємств та продуктивністю праці. Такий висновок підтверджується низьким рівнем коефіцієнт кореляції між ними, який складає 0,12. Порівнюючи результати кореляційного аналізу у Житомирській області та у цілому по Україні, можна стверджувати, що лише співпадіння за вагомістю зв'язку спостерігається лише за розміром заробітної плати (тісний лінійний зв'язок).

Досліджуючи структуру заробітної плати персоналу підприємств харчової промисловості доцільно провести їх кластерний аналіз, який передбачає багатофакторне групування товаровиробників за сукупністю класифікаційних ознак. В основу кластеризації пропонується покласти такі ознаки: розміри елементів заробітної плати у розрахунку на 1 працюючого, зокрема заробітної плати загалом, основної та додаткової заробітної плати та заохочувальних і компенсаційних виплат. До перелічених показників також варто додати основний результативний показник діяльності підприємств харчової промисловості – рівень рентабельності їх господарської діяльності. Групування харчових підприємств Житомирської області на чотири групи дає можливість врахувати всі виділені показники, саме таку кількість груп визначено оптимальною.

Проте, при аналізі показників по кожній групі було виявлено, що у 21,05 % досліджуваних підприємств, які увійшли до третього кластера, додаткова заробітна плата не відіграє своєї ролі чинника, мотивуючого до підвищення рівня рентабельності господарської діяльності підприємств. Натомість, 36,84 % підприємств харчової промисловості четвертого кластера, виплачуючи відносно невисокий розмір додаткової заробітної плати, навпаки, характеризуються достатнім рівнем рентабельності господарювання.

Отже, механізми формування та розподілу доходів персоналу підприємства потребує детального перегляду через оцінку та оптимізацію складових сукупного доходу персоналу.

Основні результати дослідження за першим другим опубліковані у працях: [8, 10, 24, 30, 33, 42, 45, 46].

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Система оцінки рівня доходів персоналу суб'єктів господарювання

Здійснення будь-якої діяльності спрямоване на досягнення позитивного результату. Результатом праці для людини є отриманий нею дохід. Тож для визначення позитивності праці, як для самого працівника так і рівня витрат для підприємства, необхідно оцінити доходи персоналу підприємства за допомогою моніторингу та діагностики економічних показників. Проте комплексної системи показників, яка б дозволила, з одного боку, підприємствам оцінити витрати на персонал, а з іншого – дослідити рівень забезпеченості та можливість розвитку свого персоналу, дотепер не створено. Нині ця система показників замінена аналізом фонду оплати праці підприємства. При такій заміні неможливо визначити основні причини розбіжностей цілей роботодавця і персоналу, так як не враховуються ознаки притаманні лише доходу персоналу і які відрізняють його від заробітної плати. Таким чином, виникає необхідність розроблення комплексної системи показників оцінки рівня сукупного доходу персоналу підприємств, насамперед на мікроекономічному рівні, яка б відбивала зв'язок «доход-результат».

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

В господарській діяльності підприємств, які розвиваються в мінливому середовищі під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів для виявлення ключових проблем, тенденцій і протиріч, комплексного використання законодавчих, фінансових і організаційно-інституціональних важелів

регулювання відповідних елементів відносин роботодавця та працівників і прийняття адекватних управлінських рішень, необхідне створення повномасштабної й об'єктивної інформаційної бази. Без наявності такої інформаційної бази, що охоплює ключові аспекти позитивних змін у відносинах між роботодавцями та працівниками практично неможливо розраховувати на істотне просування в справі процесів реформування. Тож тезис "Кто владеет информацией, тот владеет миром" (Ротшильд) вже не потребує доказів, а постійний доступ до необхідної інформації та її оновлення – основа успіху в конкурентній боротьбі за ринкової економіки.

Для прийняття управлінських рішень стосовно підвищення ефективності витрат підприємства на персонал та формування доходів працівників необхідна спеціальна система збору інформації про стан об'єкта, щоб розробити на підставі даних динаміки і основних тенденцій розвитку науково-обґрунтовані рекомендації для удосконалення відносин між суб'єктами господарювання та працівниками. У систематизації інформації про рівень та тенденції зміни доходу персоналу з різних джерел походження та надання їй релевантного та достовірного характеру виключну роль відіграє моніторинг.

Моніторинг – систематичний збір і обробка інформації, що може бути використана для поліпшення процесу ухвалення рішення [146, с. 248].

Найголовнішим аргументом на користь широкого впровадження моніторингу доходу персоналу є необхідність забезпечення суб'єкта господарювання інформацією про вартість персоналу та його ефективність і надати йому допомогу в корегуванні цих показників відповідно до можливостей та потреб. Отримана за допомогою моніторингу інформація дасть змогу своєчасно виявляти негативні факти, запобігати їхньому виникненню, розробляти і вдосконалювати навчально-трудоий процес, прогнозувати розвиток підприємства і створити умови для задоволення працівників працею і оплатою.

Моніторинг має ряд ознак:

а) причина організації моніторингу – це відсутність достатньої інформації, як правило, у сфері управління;

б) результати моніторингу мають цінність обмежений час. Чим динамічніший розвиток системи, тим менший період цінності даних;

в) наукове дослідження передбачає широкий вибір показників та групування їх у систему.

Інформація, яка отримана за допомогою моніторингу, використовується для:

- визначення ступеня досягнення проміжних результатів;
- підведення підсумків про позитивні аспекти формування доходів та ті, що потребують змін;
 - виявлення недоліків формування на початкових стадіях, щоб мати можливість корекційних дій;
 - визначення поточних потреб.

При проведенні моніторингу виникає необхідність отримання інформації, репрезентативної щодо різних об'єктів, наприклад, відносно підприємства в цілому і окремих його складових (співвідношення системи і частини системи). Об'єктами спостереження в моніторингу виступають відносини між роботодавцями та працівниками на підприємстві, їх емоційно-психологічні характеристики, взаємозв'язки і взаємодії із зовнішнім середовищем. Суб'єктами можуть виступати авторитетні фахівці і керівники, представники роботодавців, профспілок, найманих працівників, які, виступаючи в ролі експертів в області соціально-економічних процесів на підприємстві, здатні оцінити внутрішні механізми підприємства, стан об'єкту, пріоритети розвитку.

Система моніторингу доходу персоналу підприємства харчової промисловості включає в себе сукупність послідовних і взаємопов'язаних між собою етапів діяльності (рис. 3.1).

Виконання будь-якої діяльності відбувається для забезпечення певної цілі, тому і проведення моніторингу переслідує мету, яка підкріплюють загальну місію функціонування підприємства.

Забезпечення мети може відбуватись різними методами у вигляді усного або письмового опитування за офіційними чи неофіційними даними.



Рис. 3.1. Організація проведення моніторингу доходів персоналу

*власна розробка автора

Основним інформаційним джерелом при проведенні моніторингу виступає статистична інформація, згрупована відповідним чином в статистичні збірники. Однак уже до середини 90-х років традиційний діапазон виключно статистичної інформації став недостатнім при проведенні всебічної й глибокої аналітичної роботи для вироблення ефективних управлінських рішень. Методи, засновані тільки на статистичній обробці динамічних рядів економічних показників, не відображали всієї повноти процесів, що відбувалися. Не давала конкретні відповіді на питання практики й фрагментарна соціологічна інформація у вигляді анкетного опитування, тому що більшість результатів проведених досліджень не мали достатньої повноти й вірогідності в силу того, що отримані дані найчастіше були непорівнянні по виключно методологічних причинах. Тому, виникла

необхідність об'єднати окремо використовувані статистичні й анкетні показники у єдину систему й на її основі організувати безперервне спостереження (моніторинг) за ходом відносин між суб'єктами господарювання та працівниками з метою виявлення, попередження або усунення негативних тенденцій. Іншими словами, ефективно проведений моніторинг таких відносин повинен стати частиною єдиної системи управління економікою, одним з найважливіших інструментів забезпечення реалізації основних напрямків соціальної політики України.

Найбільш докладні і оперативні відомості надає Управління статистики праці — звіти 1-ПВ, 1-РС.

Узагальнення інформації моніторингу можливо відобразити в паспорті моніторингу, тобто документі, що буде поступово відображати процес збору та обробки інформації для розрахунку певної сукупності показників щодо оцінки рівня доходу персоналу підприємства.

Паспорт моніторингу може розроблятися в автоматичному режимі з використанням програмного забезпечення “1С-Підприємство”, “1С-Зарплата-Кадри”, “Парус-Підприємство”, “Парус-Бухгалтерія”, “БЕСТ ЗАРПЛАТА” тощо. Використання таких програмних продуктів дасть можливість систематично, наприклад щомісяця, в автоматичному режимі заповнювати паспорт моніторингу доходу персоналу підприємства.

При виборі методів та показників моніторингу необхідно враховувати галузеві особливості підприємства, його стратегію, тому до формування групи показників слід підходити індивідуально. Загальними для здійснення моніторингу різних підприємств можуть бути лише окремі підходи до його проведення.

При проведенні моніторингу особливе місце займає періодичність. Наприклад оприлюднення показників по робочій силі проводиться раз в 5 років, а бажання спостереження за відносинами роботодавця та працівників виникає майже щодня. Але в зв'язку з трудомісткістю процесу збору достовірної інформації надання свіжої щодня неможливо, проте доречно було б щороку

надавати проміжні результати показників, що аналізують стан відносин на підприємстві.

Зібрана інформація є основою при розрахунку показників, що утворюють загальну комплексну систему оцінки рівня доходу персоналу підприємства. Серед даних показників, нормативів або серед європейських показників еталонного рівня визначають критичне значення з яким порівнюють отримані з певною періодичністю показники.

Дослідивши показники в динаміці та їх інформаційну основу виявляють відхилення в абсолютній і відносній формі та вплив факторів на дану динаміку. Визначення результатів моніторингу дозволяє оцінити доцільність вибору напрямів та ефективність його проведення. Крім того, оцінка ефективності моніторингу дає можливість виділити фактори, які впливають на відхилення фактичних результатів діяльності від запланованих.

Своєчасна та достатня оцінка результатів моніторингу забезпечить налагоджений позитивний трудовий клімат, ефективність праці та економію ресурсів на збір додаткових даних.

Для визначення ефективності результату події або явища їх необхідно оцінити. Існує безліч методик оцінки, але всі вони базуються на розрахунку показників. Показник – це число, яке оцінює кількісну, якісну, просторову і часову визначеність явищ і процесів [181, с. 213].

Кожний показник абстрагує лише одну складову, один момент господарської діяльності підприємств в цілому і за їх класифікаційними ознаками, тому він може і повинен надавати можливість пізнавати процес, який вивчається, з однієї сторони. Для того, щоб подолати односторонність, абстрактність і досягнути багатостороннього і взаємопов'язаного відображення процесу, який вивчається, потрібна система показників. Причому необхідна система має бути розроблена не просто як механічний набір окремих показників, а містити і відображати їх діалектичну єдність, реально існуючі взаємозв'язки ознак та явищ. Це буде сприяти кращому встановленню виду взаємозв'язку, взаємозалежності та

взаємообумовленості явищ, які спостерігаються в господарській діяльності [181, с. 234].

Дослідження науковців довели, що система показників складається з окремих підсистем, блоків, груп і підгруп, які безпосередньо розгалужені в аналітичні показники статистичного спостереження [181, с. 238].

За допомогою системи показників оцінки доходу персоналу підприємства можливо характеризувати:

- складові сукупного доходу персоналу підприємства;
- частку та значення доходу персоналу у фінансових показниках підприємства;
- соціальний розвиток господарюючих суб'єктів за класифікаційними ознаками (територія, вид економічної діяльності, форма власності, організаційно-правові форми господарювання тощо);
- обсяги, структуру, динаміку і розміщення доходу персоналу у витратах підприємства;
- елементи доходу персоналу фінансовані з прибутку підприємства та їх частка;
- категорії системи національних рахунків, що пов'язані з доходами населення.

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

При цьому дохід персоналу підприємства слід розглядати у двох напрямках (рис. 3.2):

- як поточні витрати на утримання персоналу суб'єкта господарювання;
- як надходження персоналу з доходу суб'єкта господарювання.

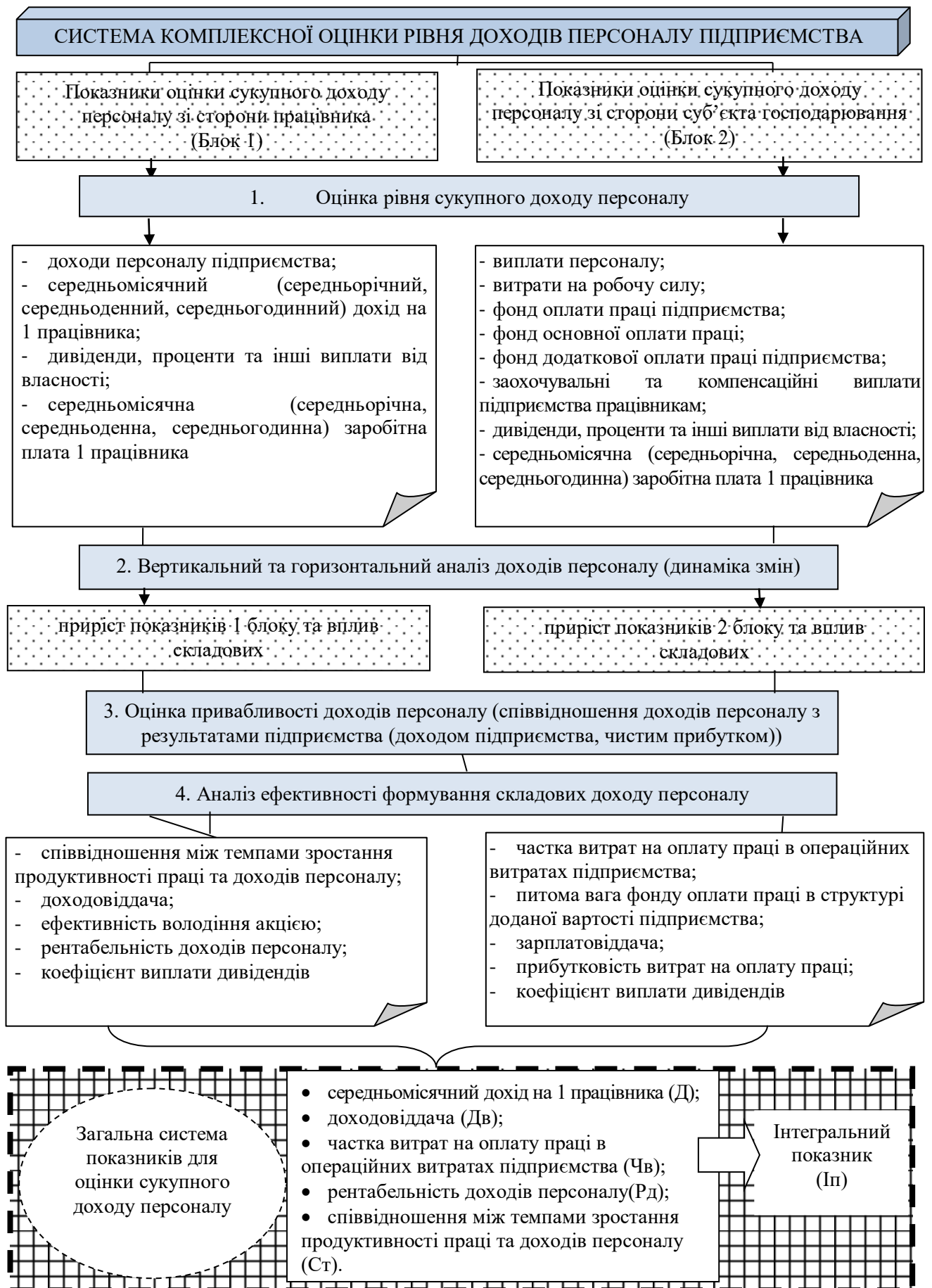


Рис. 3.2. Комплексна система оцінки доходів персоналу підприємства

* власна розробка автора

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

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

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

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

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

Процедуру проведення горизонтального та вертикального аналізу доходу персоналу підприємства можна відобразити за допомогою аналітично-розрахункової таблиці 3.1.

Приріст (зменшення) доходу персоналу підприємства свідчить про збільшення (зменшення) платоспроможності працівників та тим самим

збільшення (зменшення) витрат підприємства на персонал. Підприємство зацікавлене здійснювати свою господарську діяльність за умови, якщо збільшення витрат на персонал забезпечить зростання їх продуктивності праці в майбутньому.

Таблиця 3.1

**Аналіз динаміки та структури доходу персоналу підприємства
за 2013-2018 роки**

Показник	Роки				Відхилення		
	2013		2018		+/-	відносне	пунктів структури
	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %			
Фонд оплати праці	1454,6	98,3	2332	98,0	877,4	60,3	-0,2
у тому числі							
основної заробітної плати	1049,2	70,9	1802,4	75,8	753,2	71,8	4,9
додаткової заробітної плати	388,8	26,3	529,6	22,3	140,8	36,2	-4,0
заохочувальні та компенсаційні виплати	16,6	1,1	0	0,0	-16,6	-100,0	-1,1
Лікарняні за рахунок підприємства	14,6	1,0	15,3	0,6	0,7	4,8	-0,3
Витрати на робочу силу понад ФОП	11,3	0,8	31,7	1,3	20,4	180,5	0,6
Дивіденди	0	0	0	0	0		
Усього дохід персоналу	1480,5	100	2379	100	898,5	60,7	0,0

Крім аналізу проведеного за допомогою табл. 3.1 динаміку доходності персоналу можна визначити за показниками формування доходу (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Система показників горизонтальної оцінки формування доходів
персоналу***

Показники	Розрахунок
1	2
Приріст доходів персоналу (фонду оплати праці та його складових)	$T_n = \frac{ДП_{зб}(\text{ФОП}_{зб}) - ДП_{б}(\text{ФОП}_{б})}{ДП_{б}(\text{ФОП}_{б})}$ <p>де $ДП_{зб}$, $ДП_{б}$ – дохід персоналу відповідно за звітний та базовий період; $ФОП_{зб}$, $ФОП_{б}$ – фонд оплати праці відповідно за звітний та базисний період</p>
Приріст середньої заробітної плати працівника	$T_{zn} = \frac{\overline{ЗП}_{зб} - \overline{ЗП}_{б}}{\overline{ЗП}_{б}}$ <p>де $\overline{ЗП}_{зб}$, $\overline{ЗП}_{б}$ – середня заробітна плата одного працівника за звітний та базисний періоди відповідно</p>

1	2
Приріст доходу 1 працівника	$T_{ДП} = \frac{ДП_{зв} - ДП_{б}}{ДП_{б}},$ де $ДП_{зв}$, $ДП_{б}$ – дохід 1 працівника підприємства за звітний та базовий періоди відповідно

* згруповано автором

В процесі діяльності персонал та суб'єкт господарювання намагаються максимізувати дохід при мінімізації витрат. Проте їх інтереси в трудовому процесі є протилежними. Оптимальність нарощення доходу персоналу підприємства визначається за допомогою порівняння темпів приросту доходу персоналу ($T_{дп}$) з темпами приросту продуктивності праці ($T_{пп}$) та темпами приросту прибутку підприємства ($T_{п}$):

$$100\% < T_{дп} < T_{пп} < T_{п} \quad (3.1)$$

Сутність даного співвідношення розкривається через наступний причинно-наслідковий зв'язок:

$100 \leq T_{дп}$ – в умовах стабільної діяльності підприємства, за умови нормального його фінансового стану роботодавці повинні прагнути до збільшення доходу персоналу з метою стимулювання його до більш ефективної праці;

$T_{дп} \leq T_{пп}$ – збільшення доходу персоналу повинне викликати підвищення продуктивності праці, причому друге повинно відбуватись більш стрімкими темпами або хоча б дорівнювати їм. Якщо ж відбувається інше, то можна вважати, що збільшення доходу персоналу лише нарощує витрати підприємства на персонал і у розрізі даного дослідження є не ефективним;

$T_{пп} \leq T_{п}$ – підвищення продуктивності праці, за інших рівних умов, безумовно повинне призводити до збільшення обсягів виробництва продукції за рахунок інтенсивних факторів використання персоналу, що у сучасних умовах господарювання є більш доцільним та нарощення прибутку підприємства більш стрімкими темпами. Тому і темп росту ефективності праці повинен випереджати темп росту продуктивності праці.

За допомогою даної нерівності можна зробити висновок про підвищення

або зниження інтенсивності праці персоналу на підприємстві. Саме даний етап є найбільш корисний для власника підприємства, коли він вираховує вигоду від використання персоналу та встановлює йому оплату за працю. Якщо ж умови не виконуються – необхідно переглянути процес формування доходу персоналу та визначити сукупність нових стимулів, які більш суттєво вплинуть на підвищення продуктивності праці [173, с. 98-99].

На заключному етапі передбачається оцінка ефективності формування доходу персоналу підприємства. Ці показники дають можливість оцінити рівень ефективності вкладень капіталу і праці як для працівника, так і для підприємства, можливість виділення резервів для підвищення доходу персоналу за умов конкурентних відносин.

Таблиця 3.3

Показники ефективності формування доходу персоналу підприємства*

Показники	Розрахунок
Співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та доходу працівника	$K_c = \frac{\Delta T_{np}}{\Delta T_{dn}}$, де ΔT_{np} – темп приросту продуктивності праці, ΔT_{dn} – темп приросту доходу працівника
Зарплатоміскість	$Z_m = \frac{\Phi ОП}{ВП(ЧД)}$, де $\Phi ОП$ – фонд оплати праці працівників підприємства; $ВП$ – валова продукція виготовлена працівниками підприємства або $ЧД$ – чистий дохід підприємства
Зарплатовіддача	$Z_v = \frac{ВП(ЧД)}{\Phi ОП}$
Доходоміскість	$D_m = \frac{ДП}{ВП(ЧД)}$, де $ДП$ – дохід персоналу підприємства
Доходовіддача	$D_v = \frac{ВП(ЧД)}{ДП}$
Ефективність володіння акцією	$Ea = \frac{D_p + (C_k + C_n) \cdot t}{C_n} \cdot 100\%$, де D – дивіденд за рік; C_k – курсова ціна акції на момент розрахунку, C_n – ціна акції номінальна, t – строк володіння акцією у днях
Продуктивність праці за витратами на робочу силу	$ПП = \frac{ВП(ЧД)}{ВРС}$, де $ВРС$ – витрати підприємства на робочу силу

* згруповано автором

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

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

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

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

Формулу ефективності заробітної плати можна представити як відношення виплаченої заробітної плати до створеного продукту (результату, ефекту), тобто як зарплатовіддачу. Такий підхід до визначення ефективності дозволяє розкрити ступінь раціональності у витрачанні фонду заробітної плати при створенні суспільного продукту й оцінити її стимулюючу роль. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб збільшення заробітної плати супроводжувалося поліпшенням виробничих показників [169, с. 171].

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

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

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

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

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

Таблиця 3.4

Показники привабливості доходу персоналу підприємства*

Показники	Розрахунок
Прибутковість витрат на оплату праці	$PB = \frac{ЧП}{ВОП}$, де ЧП – чистий прибуток підприємства, ВОП – витрати на оплату праці персоналу підприємства
Рентабельність доходу персоналу	$R_{ДП} = \frac{ОП(ЧП)}{ДП} \times 100\%$, де ДП – дохід персоналу підприємства, ОП – прибуток від операційної діяльності, ЧП- чистий прибуток підприємства
Коефіцієнт виплати дивідендів	$K_D = \frac{D_a}{P_a}$, де D_a – дивіденди на 1 акцію, P_a – прибуток підприємства на 1 акцію

* згруповано автором

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

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

Таким чином, господарська діяльність підприємств, взаємовідносини роботодавця та персоналу характеризується складністю та багатогранністю економічних явищ і потребують дослідження великої кількості показників. Кожний показник системи має самостійне значення і водночас є складовою узагальненої властивості. Крім того, цифровий розмір будь-якого показника має ще й значення його вагомості для проведення дослідження доходності персоналу

будь-якого підприємства. Виходячи з цього, отримані за допомогою статистичної та фінансової звітностей великі масиви значень показників, при їх індивідуальному дослідженні фактично, не дають змогу зробити остаточний висновок щодо забезпечення доходами персоналу суб'єкта господарювання.

Для оцінки ефективності дивідендної політики, при наявності багатьох факторів, що визначають управління в реальних умовах, О.С. Пархоменком запропоновано використовувати процес інтегральної оцінки ефективності дивідендної політики, що дозволяє підвищити рівень об'єктивності при аналізі результатів проведеної стратегії дивідендної політики [123]. Саме тому і для оцінки рівня доходу персоналу підприємства доцільне використання формалізованих методів згортання значної кількості аналітичних характеристик з метою переходу до порівняно невеликої кількості узагальнюючих (інтегральних) показників.

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

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

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

Для розрахунку інтегрального показника визначення рівня доходу персоналу визначимо ряд показників, які б сумарно задовольняли всі три напрями дослідження маючи найбільшу вагомість: середньомісячний дохід 1 працівника та частка витрат на оплату праці у витратах підприємства (чинники який мають вагомий зв'язок з результатами діяльності підприємства відповідно до п. 2.2); доходовіддача; рентабельність доходу персоналу; співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та доходу працівника (найбільш вагомі показники для трьох блоків дослідження).

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

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

Враховуючи те, що майже всі показники для комплексної оцінки доходу персоналу є відносними величинами, а значення показника може мати лише позитивне значення, необхідною процедурою вимірювання є попереднє нормування (стандартизація) відібраних показників, яке забезпечує порівнянність та співставність сформованої інформаційної бази.

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

$$ПН_{ij} = \frac{\Pi_{ij} - \Pi_{\min}}{\Pi_{\max} - \Pi_{\min}} \quad (3.2)$$

де – $ПН_{ij}$ – нормований i -й показник в j -ій сукупності; Π_{ij} – значення i -го показника в j -ій сукупності; Π_{\min} – мінімальне значення i -го показника; Π_{\max}

– максимальне значення i -го показника.

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

Для розрахунку інтегрального показника ($Іп$) (враховуючи однонаправленість усіх показників сукупності) за методом відстаней використаємо наступну формулу:

$$Іп = \frac{ПН_{1i} + ПН_{2i} + \dots + ПН_{ni}}{n}, \quad (3.3)$$

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

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

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

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

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

Тож за допомогою запропонованої системи показників оцінимо рівень доходу персоналу підприємств харчової промисловості Житомирської області та порівняємо рівні доходу їх працівників (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

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

Підприємства	Значення показників (Π_{ij})*					Стандартизовані показники $(\frac{\Pi_{ij} - \Pi_{i\min}}{\Pi_{i\max} - \Pi_{i\min}})$					Іп	Ранг за Іп
	Д	Дв	Чв	Ст	Рд	Нд	Ндв	Нчв	Нст	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	х	х	х	х	х	0,16	х
макс ($\Pi_{i\max}$)	8679,54	91,87	28,09	1,56	347,51	х	х	х	х	х	0,73	х

* позначення показників: Д - середньомісячний дохід 1 на працівника; Дв - доходівдача; 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 1 працівника; Ндв – стандартизоване значення доходівдачі; Нчв – стандартизоване значення частки витрат на оплату праці в операційних витратах підприємства; Нрд – стандартизоване значення рентабельності доходу персоналу; Нст – 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.

-** - дані відсутні;

*** розраховано автором за емпіричними даними сукупності підприємств

Таким чином, отримали сукупність з 21 підприємства. Найкраще (максимальне значення інтегрального показника має 19 підприємства, яке виступає еталоном для інших. Найменше значення має 14 підприємство. Варіація між найбільшим та найменшим значенням становить – 0,57 пунктів, що котрий раз підкреслює неоднозначність в формуванні доходів персоналу підприємств харчової промисловості Житомирської області.

Оскільки основною перевагою даного показника є можливість оцінки рівня доходу персоналу в динаміці відобразимо результати розрахунків інтегрального показника доходів персоналу в табл. 3.6 та прослідкуємо зміну лідера в галузі.

Таблиця 3.6

Рейтинг досліджуваних підприємств за інтегральним показником**

Підприємства	2014 рік		2015 рік		2016 рік		2017 рік		2018 рік		Зміна рейтингу за період, +/-
	ІП	рейтинг	ІП	рейтинг	ІП	рейтинг	ІП	рейтинг	ІП	рейтинг	
1	0,35	5	0,48	7	0,37	6	0,34	7	0,32	7	2
2	0,42	1	0,56	2	0,45	1	0,46	2	0,44	1	0
3	0,33	8	0,39	13	0,43	2	0,33	10	0,34	5	-3
4	0,28	12	0,28	16	0,29	13	0,26	15	0,27	13	1
5	0,30	11	0,30	15	0,34	10	0,26	16	0,26	15	4
6	0,37	2	0,58	1	0,36	7	0,34	8	0,31	8	6
7	0,35	4	0,54	4	0,38	5	0,41	4	0,37	3	-1
8	0,36	3	0,10	18	0,25	15	0,38	5	0,28	11	8
9	0,33	7	0,49	5	0,33	11	0,32	11	0,30	9	2
10	0,24	14	0,44	10	0,35	9	0,27	14	0,25	16	2
11	0,24	15	0,42	12	0,28	14	0,28	13	0,28	12	-3
12	0,27	13	0,45	9	0,38	4	0,34	9	0,30	10	-3
13	0,22	16	0,38	14	0,25	17	0,19	19	0,18	18	2
14	-*	19	-	19	0,18	20	0,19	18	0,16	20	1
17	0,33	6	0,55	3	0,35	8	0,30	12	0,26	14	8
22	-	20	-	20	0,25	16	0,50	1	0,36	4	-16
23	0,32	9	0,48	6	0,22	18	0,34	6	0,33	6	-3
26	0,12	18	0,15	17	0,40	3	0,43	3	0,40	2	-16
27	0,31	10	0,45	8	0,20	19	0,16	20	0,17	19	9
28	0,21	17	0,44	11	0,33	12	0,26	17	0,22	17	0

* - дані відсутні;

** розраховано автором за емпіричними даними сукупності підприємств

Результати подані лише по підприємствах, де є наявні всі дані для розрахунку в динаміці.

Серед досліджуваних підприємств харчової промисловості найвищий рівень доходу персоналу за інтегральним показником має 2-те підприємство, а

найнижчий рівень 27-е та 14-е, за рахунок зменшення їх прибутковості та фінансової стійкості. Особливої уваги заслуговує 22-е підприємство, яке піднялось в рейтингу по інтегральному показнику на 16 позицій.

Проведене нами структурне групування кількісних загальних інтегральних показників рівня доходу персоналу підприємств харчової промисловості наведено в табл. 3.7. Діапазон даного показника за вказаний період від 0,16 до 0,44. Розмах варіації складає - 0,28. Отже групування відобразимо в табл. 3.7.

Таблиця 3.7

**Групування підприємств харчової промисловості Житомирської області
щодо рівня доходу їх персоналу у 2018 р.**

Сценарії оцінювання доходу персоналу		
оптимістичний	базовий	песимістичний
рівень інтегральної оцінки		
більше 0,34	0,25-0,34	менше 0,25
5	11	4

* згруповано автором за даними табл. 3.6

Отже, працівники 55% досліджуваних підприємств мають базовий рівень доходу і 25% оптимістичний достатній рівень доходу персоналу. Для базового сценарію (усередненого) характерна найбільша кількість досліджуваних підприємств, стабільність в оплаті основної заробітної плати та відповідно до законодавства додаткової заробітної плати. Застосовуються незначні соціальні виплати працівникам в межах фонду оплати праці. Особливістю оптимістичного сценарію є наявність в сукупному доходу персоналу усіх складових, проте частка виплат поза фондом оплати праці незначна, що підтверджує низьке значення середнього інтегрального показника. Песимістичний сценарій характерний для підприємств з нестабільним фінансовим станом.

Дана ситуація вкотре підтверджує необхідність перебудови ефективної системи формування доходу персоналу підприємства та її оптимізації.

3.2. Оптимізація складових доходу персоналу підприємства

З позицій управління ефективністю підприємства дохід персоналу можна розглядати, з одного боку, як інструмент управління, а, з іншого – як стимул цього процесу. Під інструментом у даному випадку мається на увазі засіб цілеспрямованого впливу на об'єкт управління, а стимул – це специфічний інструмент, який спонукає об'єкт управління приймати активну участь у досягненні поставленої мети управління. За такої інтерпретації справедливим є твердження про те, що саме за рахунок формування оптимального розміру та структури доходів можна досягти цілей управління – максимізації або мінімізації результативних показників діяльності підприємства. Оскільки доходи персоналу, передусім, належать до сфери менеджменту персоналу підприємства, то показниками цілі (тобто показниками, на збільшення або зменшення яких спрямовується управлінський вплив) є показники результативності використання трудових ресурсів.

Ключовим параметром успіху управління персоналу у контексті тематики даного дослідження є оптимізація доходу працівників підприємства харчової промисловості. З огляду на невизначеність та слабо структурованість харчових підприємств як складних соціально-економічних систем, оптимальний дохід має бути математично обґрунтований і тому безпосередньо процес оптимізації доходу має бути чітко формалізованим та таким, що ґрунтується на формальних математичних методах – методах оптимізаційного моделювання. Наведене означає, що визначення оптимального доходу ґрунтуватиметься на розв'язанні та подальшому дослідженні оптимізаційних моделей. У цілому використання методів оптимізаційного моделювання має низку переваг відносно оптимізації на основі простого досвіду та інтуїції управлінського персоналу підприємства, а саме:

- 1) необхідність чіткої постановки мети та вибір пріоритетного показника цілі з-поміж численної системи показників результативності використання доходу працівників підприємства як інструмента управління персоналом;

2) урахування одночасно всіх можливих обмежень щодо розміру та структури доходів персоналу. У цьому контексті слід зауважити, що за використання неформалізованих методів оптимізації існує ризик неврахування одного або кількох умов, до яких належать мінімальні та/або максимальні розміри заробітної плати та її структурних компонентів, доступний фонд заробітної плати, необхідність досягнення конкретного значення інших (але неперіоритетних) показників результативності використання доходів персоналу тощо;

3) можливість визначення конкретних значень елементів доходу, які визначено невідомими змінними задачі оптимізації [194].

У загальному задача оптимізації складається з трьох базових компонентів, які включають цільову функцію – критерій оптимальності (максимум або мінімум цільового показника), ресурсних обмежень та граничних умов (врахування максимально та/або мінімально необхідних значень невідомої змінної). У раніше висвітленій методиці оцінювання доходу з метою його моніторингу використано систему показників, які відображають узагальнені показники результативності використання такого інструменту управління персоналом як дохід у статистиці та динаміці. Зокрема, показники поділено на три групи, а саме: показники оцінки формування доходів, ефективності формування доходів та привабливості доходів. Очевидно, що найкращим для підприємства є забезпечення досягнення максимальних/мінімальних значень відповідних показників. Тобто має місце багатокритеріальна задача оптимізації. Враховуючи сучасні методи рішення таких задач, наприкінці адаптації побудованої оптимізаційної моделі до вимог їх розв'язування критерієм оптимальності буде обрано максимум/мінімум лише одного (пріоритетного) показника цілі, тоді як інші будуть перетворені на обмеження моделі [148].

Остаточний вибір показника цілі має залежати від кількох чинників. По-перше, необхідно враховувати поточний фінансово-економічний стан підприємства, який прямо впливає на здатність підприємства нарощувати фонд заробітної плати та інші структурні компоненти доходу персоналу. По-друге, важливо вивчати реальні перспективи підвищення кожного із показників

результативності формування та використання доходу персоналу. І, по-третє, слід враховувати стратегію розвитку господарюючого суб'єкта, тобто у якому напрямку він планує рухатись – у напрямку виживання, стабілізації чи зростання. У табл. 3.8 узагальнено особливості підприємства, які визначають вибір пріоритетного показника цілі.

Таблиця 3.8

Визначення показника цілі для оптимізації доходу персоналу підприємства харчової промисловості*

Показники	Стан та особливості діяльності підприємства
1	2
<i>Показники оцінки рівня формування доходу персоналу</i>	
Середньомісячний (середньоквартальний, середньорічний) приріст доходу персоналу підприємства	При покращенні фінансово стану підприємства показник прямує до зростання, проте не більше приросту прибутковості підприємства. В даному випадку характерна стратегія зростання.
Приріст окремих структурних елементів доходу персоналу	При збільшенні доходу підприємства існує можливість до зростання величини певних структурних елементів доходу персоналу підприємства. Обмеженням в даному випадку є відсоток зростання прибутковості підприємства дотримуючись стратегії зростання.
Приріст середньомісячної заробітної плати працівника підприємства	Даний показник можна використовувати при будь-якій стратегії розвитку підприємства та прослідковувати динаміку впливу підвищення мінімального рівня заробітної плати на доход працівника
<i>Показники ефективності формування доходу персоналу</i>	
Співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та доходу працівника	Якщо підприємство планує рухатись в напрямку виживання то використання даного показника надасть можливість до обмеження темпів зростання доходу персоналу при стабільній продуктивності праці
Зарплатовіддача	При використанні стратегії виживання визначають суму доходу, що приносить 1 грн. вкладена в заробітну плату для можливості прийняття певних заходів при зниженні даного показника
Доходовіддача	При використанні підприємством стратегії стабілізації та підтриманні стабільності фінансового стану слід забезпечувати зростання даного показника
Ефективність володіння акцією	При зростанні рівня прибутку на підприємстві існує можливість до збільшення ефективності володіння акцією. В даному випадку підприємство використовує стратегію зростання

1	2
Продуктивність праці за витратами на робочу силу	При використанні стратегії стабілізації визначають доцільність понесених витрат на робочу силу, що відбивається на продуктивності праці персоналу
<i>Показники привабливості доходу персоналу</i>	
Прибутковість витрат на оплату праці	Якщо існує фінансова можливість щодо зростання доходу персоналу то визначають, що таке зростання витрат підприємства відобразиться на прибутковості підприємства. При стратегії виживання намагаються оптимізувати витрати підприємства, в тому ж числі і витрати на оплату праці
Рентабельність доходу персоналу	Зростання показника можливе при збільшенні прибутковості підприємства. Визначається на скільки можна збільшити дохід персоналу для забезпечення зростання або стабілізації рівня рентабельності
Коефіцієнт виплати дивідендів	При обранні підприємством стратегії зростання, коли передбачається значне збільшення прибутковості та можливості виплати частку прибутку власникам підприємства

* власна розробка автора

Задача оптимізації доходу персоналу підприємств харчової промисловості має враховувати кілька типів обмежуючих умов (обмежень). Першим таким обмеженням є ресурсні обмеження, які враховують наявні у підприємства ресурси. Передусім, це грошові ресурси, які можуть бути виділені на матеріальне забезпечення персоналу. Відповідні обмеження матимуть вигляд нерівностей, у яких рекомендований розмір виплаченого доходу не має перевищувати фінансові можливості підприємства.

Другий тип обмежень стосується граничних рівнів показників результативності формування та використання доходів персоналу, які не є показником цілі. У цьому випадку формується система нерівностей, у яких зазначається, що фактично досягнуті рівні відповідних показників менші або рівні (більші або рівні) за мінімально/максимально допустимі для підприємства значення. До третьої групи обмежень входять граничні умови щодо мінімального/максимального значень невідомих змінних. При формуванні таких обмежень, передусім, враховується розряд, кваліфікація, договірні умови з працівником. Особливо важливо враховувати граничні умови щодо компонентів

додаткової заробітної плати, які у формальному вигляді конкретизовано у [113, с. 154]. Додатковим обмеженням також є збалансування значень суми невідомих змінних, якщо метою оптимізації є визначення оптимальної структури доходу. У такому випадку сума невідомих змінних має бути рівна 1.

У загальному, залежно від цілей оптимізації, можна виділити кілька типів невідомих змінних у задачах управління доходом персоналу підприємства. Можна виділити від трьох та більше рівнів оптимізації: 1) рівень працівника; 2) рівень окремого структурного підрозділу (з подальшою деталізацією згідно із ієрархією цього підрозділу, тобто із його структурними компонентами – дільниця, цех тощо); 3) рівень підприємства у цілому. Крім того, оптимізувати можна складові доходу як у вартісному еквіваленті, так і в структурному (відсотках). Враховуючи зазначене, можна виділити такі можливі типи змінних задачі оптимізації доходу персоналу підприємств харчової промисловості: 1) розмір кожної окремої складової доходу кожного окремого працівника або частка кожної окремої складової доходу кожного окремого працівника; 2) розмір кожної окремої складової загального доходу всіх працівників кожного окремого структурного підрозділу підприємства або частка кожної окремої складової загального доходу всіх працівників кожного окремого структурного підрозділу підприємства; 3) розмір кожної окремої складової загального доходу персоналу всього підприємства або частка кожної окремої складової загального доходу персоналу підприємства.

Підсумовуючи вищевикладене, можна сформулювати загальну задачу оптимізації доходу персоналу підприємств харчової промисловості, яка звучить так: визначити розміри компонентів доходу персоналу/працівника (або частки цих компонентів у загальному розмірі доходу), які б, з одного боку, забезпечували максимальний/мінімальний рівень основного показника результативності формування/використання доходу персоналу, а, з іншого – задовольняли умови не перевищення доступних підприємству фінансових ресурсів та досягнення мінімально/максимально необхідних рівнів інших показників результативності

формування/використання доходів персоналу [63]. Сформульовану задачу візуалізовано на рис. 3.3.



Рис. 3.3. Процес оптимізації доходу підприємства харчової промисловості

* власна розробка автора

Формалізація задачі оптимізації починається із запису цільової функції оптимізаційної моделі у формальному вигляді. Як зазначалось вище невідомими змінними є розмір компонентів доходу персоналу підприємств харчової промисловості. Кількість змінних залежить від необхідного ступеня деталізації таких компонентів. Найпростішим варіантом є пошук двох змінних: розміру або питомої ваги, по-перше, заробітної плати i , по-друге, витрат підприємства на утримання робочої сили, крім включених до фонду оплати праці. Незаперечним є той факт, що ціллю оптимізації доходів персоналу підприємства є не зменшення відповідних витрат, а визначення скільки саме необхідно платити, щоб забезпечити максимальну віддачу від кожної гривні, вкладеної в оплату праці персоналу. Зокрема, враховуючи піраміду потреб Маслоу та теорію спадної корисності, можна припустити, що з позицій управління актуальним є виявлення тих статей доходу, які максимально мотивують як кожного окремого працівника, так і персонал в цілому до максимально продуктивної праці.

У такому випадку методологічно важливим є конкретизація елементів заробітної плати, яка складається з основної та додаткової. На нашу думку, основна заробітна плата може розглядатись як джерело простого відтворення ресурсу робоча сила, тоді як додаткова – як додаткове джерело, що забезпечує не лише просте, а й розширене відтворення. І саме частина додаткової заробітної плати має відігравати роль стимулу до підвищення продуктивності праці. Враховуючи зазначене, до складу заробітної плати (її розмір або питому вагу у загальному розмірі оплати праці) як невідомої змінної задачі оптимізації доходів персоналу підприємства слід віднести а) основну і б) додаткову заробітну плату.

Слід також наголосити на тому, що додаткова зарплата складається з двох компонентів, а саме: додаткова заробітна плата, що носить систематичний характер, та заробітна плата, яка визначається результатами роботи. Саме за допомогою управління останнім компонентом додаткової зарплати можна збільшувати продуктивність праці. Додаткова заробітна плата, розмір якої залежить від ефективності та продуктивності праці, включає кілька типів доплат і премій, а саме за: високий рівень виконання роботи (якісно виконану роботу,

виконання робіт понад норму тощо), за збереження основних фондів і за економію ресурсів. Для кожного окремого працівника відповідні компоненти мають конкретизуватись. Задачею управління персоналом є визначення саме тих типів доплат та премій, які максимально мотивуються працівника.

Додатковий дохід не входить до структури заробітної плати, хоч і не є мотиваційним чинником до збільшення продуктивності праці, однак він відіграє роль засобу покращення якісних характеристик трудових ресурсів та задоволення первинних потреб персоналу (зокрема, потреб у житлі та захисті). У табл. 3.9 відображено сукупність змінних для задач оптимізації різних рівнів ієрархії організаційної структури підприємств харчової промисловості.

Таблиця 3.9

Змінні оптимізаційної моделі доходу персоналу підприємств харчової промисловості*

Рівень ієрархії	Змінні	
	розмір компонент доходу	питома вага компонент доходу
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Рівень підприємства	x_1 – розмір основної заробітної плати працівника; x_2 – розмір систематичної додаткової зарплати працівника; x_3, x_4, \dots, x_n – розмір 3-ї, 4-ї, ..., n -ї компонент додаткової зарплати, яка залежить від ефективності праці працівника; $x_{n+1}, x_{n+2}, \dots, x_{n+m}$ – розмір витрат підприємства, які не включено у фонд плати праці, $n+1$ -го, $n+2$ -го, ..., $n+m$ -го виду.	x_1 – питома вага основної заробітної плати працівника; x_2 – питома вага систематичної додаткової зарплати працівника; x_3, x_4, \dots, x_n – питома вага 3-ї, 4-ї, ..., n -ї компонент додаткової зарплати, яка залежить від ефективності праці працівника; $x_{n+1}, x_{n+2}, \dots, x_{n+m}$ – питома вага витрат підприємства, які не включено у фонд плати праці, $n+1$ -го, $n+2$ -го, ..., $n+m$ -го виду.
Рівень підрозділу	x_1 – розмір фонду основної заробітної плати персоналу підрозділу; x_2 – розмір систематичної додаткової зарплати персоналу підрозділу; x_3 – розмір додаткової заробітної плати високий рівень виконання роботи; x_4 – розмір додаткової заробітної плати за збереження основних фондів; x_5 – розмір додаткової заробітної плати за економію ресурсів; x_6, x_7, \dots, x_n – розмір витрат підприємства, які не включено у фонд плати праці, 6-го, 7-го, ..., n -го виду.	x_1 – питома вага фонду основної заробітної плати персоналу підрозділу; x_2 – питома вага систематичної додаткової зарплати персоналу підрозділу; x_3 – розмір додаткової заробітної плати високий рівень виконання роботи; x_4 – питома вага додаткової заробітної плати за збереження основних фондів; x_5 – питома вага додаткової заробітної плати за економію ресурсів; x_6, x_7, \dots, x_n – питома вага витрат підприємства, які не включено у фонд плати праці, 6-го, 7-го, ..., n -го виду.

1	2	3
Рівень працівника	x_1 – розмір фонду основної заробітної плати персоналу підрозділу; x_2 – розмір систематичної додаткової зарплати персоналу підрозділу; x_3 – розмір систематичної додаткової заробітної плати; x_4, x_5, \dots, x_n – розмір витрат підприємства, які не включено у фонд плати праці, 4-го, 5-го, ..., n -го виду.	x_1 – питома вага фонду основної заробітної плати персоналу підрозділу; x_2 – питома вага систематичної додаткової зарплати персоналу підрозділу; x_3 – питома вага систематичної додаткової заробітної плати; x_4, x_5, \dots, x_n – питома вага витрат підприємства, які не включено у фонд плати праці, 4-го, 5-го, ..., n -го виду.

* власна розробка автора на підставі [113, с. 153–155].

Всі результативні показники формування та використання доходів персоналу обчислюються на базі, по-перше, результативного показника діяльності персоналу (валовий або чистий дохід, валова продукція, прибуток тощо) та безпосередньо розміру доходу. У формальному вигляді цільова функція має набувати вигляду залежності показника цілі від невідомих змінних x . При цьому показник результативності діяльності персоналу необхідно відобразити у вигляді функції від невідомих змінних. Наприклад, якщо показником цілі обрано доходівдачу, яка розраховується як відношення валової продукції $ВП$ (чистого доходу $ЧД$) до розміру доходу персоналу $ДП$, то функція доходівдачі матиме вигляд: $ВП = f(x_1, x_2, \dots, x_n)$, а цільова функція – $F = \frac{ВП}{ДП} = \frac{f(x_1, x_2, \dots, x_n)}{\sum_{i=1}^n x_i} \rightarrow \max$.

Як зазначає О. М. Николук, основною складністю формалізації функції цілі в задачах оптимізації заробітної плати є визначення внеску кожної її складової у загальний результативний показник (наприклад, у продуктивність праці) [113, с. 153–154]. У даному дослідженні пропонується визначати внесок кожної компоненти доходу як розмір доходу, який може принести 1 грн цієї компоненти. Визначати такий показник пропонується на основі частки результату (валової продукції, валового або чистого доходу, прибутку, дивідендів тощо), отримання якої забезпечено кожною окремою компонентною доходу.

Процедура обчислення розміру результативного показника діяльності персоналу, який забезпечує 1 грн конкретної i -тої компоненти доходу, включає

такі етапи:

1) визначення поточної доходівдачі, як відношення результативного показника (валової продукції, валового або чистого доходу, прибутку, дивідендів тощо), отриманого в результаті діяльності працівника, до розміру його доходу. Доходівдача відображає, розмір результативного показника, що припадає на 1 грн доходу. Наприклад встановлено, що доходівдача становить 2,5 грн, що припадає на 1 грн отриманого працівником доходу;

2) обчислення частки результату (валової продукції, валового або чистого доходу, прибутку, дивідендів тощо), отримання якого забезпечено кожною окремою компонентною доходу. Наприклад, з 2,5 грн доходівдачі 50 % отримується за рахунок основної заробітної плати, 10 % – за рахунок додаткової систематичної складової і 40 % – за рахунок додаткової зарплати, що залежить від результатів виконаної роботи;

3) розрахунок розміру доходу, який забезпечує 1 грн кожної окремої компоненти доходу. Наприклад, розмір доходу, що був забезпечений 1 грн виплаченої основної заробітної плати визначається як добуток доходівдачі (2,5 грн) та частки результату, отримання якого забезпечено саме ця компонента (50 %): $0,5 * 2,5 \text{ грн} = 1,25 \text{ грн}$. Для додаткової систематичної складової розмір доходу складатиме $0,1 * 2,5 \text{ грн} = 0,25 \text{ грн}$, а для несистематичної – $0,4 * 2,5 \text{ грн} = 1 \text{ грн}$. Відповідно, сума отриманих внесків від кожної складової доходу має дорівнювати встановленому вище загальному розміру результату, що припадає на 1 грн доходу: $1,25 + 0,25 + 1 = 2,5 \text{ грн}$.

Враховуючи вищевикладену логіку, цільова функція, орієнтована на максимум доходівдачі, матиме вигляд:

– для задач оптимізації на рівні підприємства або структурного підрозділу:

$$F = \frac{ВП}{ДП} = \frac{f(x_1, x_2, \dots, x_n)}{\sum_{i=1}^n x_i} = \frac{\sum_{i=1}^n v_i x_i X}{\sum_{i=1}^n x_i X} \rightarrow \max \text{ (коли невідома структура доходу);}$$

$$F = \frac{ВП}{ДП} = \frac{f(x_1, x_2, \dots, x_n)}{\sum_{i=1}^n x_i} = \frac{\sum_{i=1}^n v_i x_i}{\sum_{i=1}^n x_i} \rightarrow \max \text{ (коли невідомі розміри елементів доходу);}$$

– для задач оптимізації на рівні окремого працівника:

$$F = \frac{ВП}{ДП} = \frac{f(x_1, x_2, \dots, x_n)}{\sum_{i=1}^n x_i} = \frac{\sum_{i=1}^{n+m} v_i x_i X}{\sum_{i=1}^{n+m} x_i} \rightarrow \max, \quad (3.4)$$

де v_i – показник, що відображає розмір доходу, який забезпечує 1 грн i -тої компоненти доходу персоналу;

x_i – розмір (або питома вага) i -тої компоненти доходу персоналу;

X – загальний дохід;

n ($n+m$) – кількість компонентів доходу персоналу;

$v_i x_i X$ – розмір доходу, отриманий за рахунок виплати i -тої частки доходу працівника, де $v_i = PP \cdot c_i$ (c_i) – частка результату, отримання якого забезпечено i -тою компонентною доходу).

Визначення часток результативних показників діяльності персоналу із урахування внеску кожної окремої складової доходу пропонується здійснювати, використовуючи неформалізовані методи, зокрема методи експертного оцінювання та анкетного опитування. Ключову роль у даному випадку мають відігравати кваліфікованість і досвідченість експертів, а також зрозумілість анкет, які мають заповнювати працівники підприємства. Очевидно, що значення коефіцієнтів внеску кожної із складових матимуть суто суб'єктивний характер, однак, узгодження думок управлінського персоналу та безпосередньо працівників, що виконують роботу, дасть результат, максимально наближений до реальності. Розглянемо приклад оптимізації доходу пекаря хлібозаводу. Дохід відповідного робітника складається з основної заробітної плати, додаткової систематичної зарплати, додаткової зарплати, що залежить від результатів здійсненої роботи (у даному випадку це доплати за перевиконання плану персоналом цеху та виготовлення продукції понад норми). Передусім, виникає

питання до безпосередньо робітників з посадою, який може оцінити рівень мотивації кожної із складових особисто для себе. Після аналогічного опитування всіх пекарів заводу результати бальної оцінки узагальнюються у коефіцієнт, який відобразатиме, яку саме частку їх результатів праці забезпечує кожна окрема складова:

$$v_i = \frac{\sum_{i=1}^n r_{ij}}{\sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^n r_{ij}}, \quad (3.5)$$

де r_{ij} – бальна оцінка, яка відображає думку j -го фахівця щодо того, наскільки i -та складова доходу мотивує його до підвищення продуктивності праці;
 k – чисельність опитаного персоналу, який виконує ідентичні роботи та отримує дохід із однією структурою.

Оскільки коефіцієнт конкордації відповідає критерію Пірсона та ступінь узгодженості експертів по виборці є високою.

Якщо ж розглянути приклад головного технолога, то статтями його додаткової заробітної можуть бути доплати за перевиконання норми і за розширення асортименту хлібобулочних виробів та оптимізацію сировини на 1 виріб, зменшення відходів виробництва.

Наступною складовою задачі оптимізації доходу персоналу є система її обмежень. На нашу думку, обов'язково до моделі слід включити обмеження щодо мінімального рівня коефіцієнта співвідношення між темпами зростання продуктивності праці (як розміру чистого доходу або валової продукції у розрахунку на одного працівника) та доходу працівника (якщо цей коефіцієнт не обрано показником цілі). Відповідне обмеження матиме вигляд:

$$\frac{\Delta T_{mn}}{\Delta T_{on}} \geq 1 \quad \Rightarrow \quad \frac{\sum_{i=1}^n v_i x_i X}{\Pi^0} \cdot 100 - 100 \geq 1, \quad (3.6)$$

$$\frac{\sum_{i=1}^n x_i}{X^0} \cdot 100 - 100$$

де Π^0 – фактичний розмір валової продукції;

$\sum_{i=1}^n v_i \pi_i$ – розмір валової продукції після оптимізації;

x^0 – фактичний дохід персоналу до оптимізації.

Реалізацію запропонованого методичного підходу розглянуто на прикладі оптимізації доходу головного технолога ПАТ «Овруцький хлібозавод». Відповідна задача звучатиме таким чином: визначити питому вагу та загальний розмір доходу, які забезпечать максимальний рівень доходівіддачі. Формалізована оптимізаційна модель матиме вигляд:

1. Цільова функція:

$$F = \frac{\sum_{i=1}^n v_i x_i X}{\sum_{i=1}^n x_i X} \rightarrow \max, \quad (3.7)$$

де v_i – частка валової продукції, яка виготовлена за рахунок i -тої компоненти доходу персоналу;

x_i – шукана питома вага i -тої компоненти доходу персоналу;

X – шуканий загальний дохід працівника;

π_i – розмір валової продукції, виготовленої конкретним працівником;

n – кількість компонентів доходу персоналу.

2. Обмеження щодо мінімального рівня доплат за перевиконання плану:

$$\frac{x_z X}{V \cdot r_0} \cdot 100 \geq k_z \quad (3.8)$$

де x_z – питома вага доплати за понаднормове виконання роботи у загальному доході працівника;

X – загальний дохід працівника;

V – бажаний понаднормовий обсяг виробництва;

r_0 – відрядна розцінка;

k_z – наскільки відсотків розмір додаткової зарплати за перевиконання плану мінімально має перевищувати розмір основної заробітної плати.

3. Обмеження відносно збалансування значень невідомих змінних:

$$\sum_{i=1}^n x_i = 1. \quad (3.9)$$

4. Обмеження відносно мінімального розміру основної заробітної плати враховують норми колективно-договірного регулювання здійснюваного на базі Генеральних, галузевих та регіональних угод. Відповідно до даних угод встановлюються мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати робітника 1-го розряду як мінімальної гарантії:

$$x_1 \cdot X \geq x_1^{\min}, \quad (3.10)$$

де x_1 – питома вага основної заробітної плати у загальному доході робітника;
 x_1^{\min} – мінімальний розмір основної заробітної плати, відповідно до тарифного розряду робітника.

5. Обмеження стосовно мінімального розміру систематичної додаткової заробітної плати визначаються, знову ж таки, Генеральною та Галузевими угодами, де відображаються єдині розміри підвищення заробітної плати, а відповідно і доходу персоналу, виходячи з прогнозованих показників економіки, галузі, регіону або окремого підприємства (за нарощення випуску продукції, ненормальні умови праці та понаднормований час, особливі досягнення працівника та його навички відповідно до розряду робіт та займаної посади):

$$x_2 X \geq x_2^{\min}, \quad (3.11)$$

де x_2 – питома вага систематичної заробітної плати у загальному доході робітника;

x_2^{\min} – мінімальний розмір систематичної додаткової заробітної плати робітника.

6. Обмеження щодо неперевищення розміру доходу робітника максимального рівня:

$$\sum_{i=1}^n x_i \cdot X \leq X^{\max} \quad (3.12)$$

де X^{\max} – максимальний розмір доходу робітника.

7. Обмеження відносно мінімального рівня коефіцієнта співвідношення між темпами зростання продуктивності праці (як розміру чистого доходу або валової

продукції у розрахунку на одного працівника) та доходу працівника (якщо цей коефіцієнт не обрано показником цілі). Відповідне обмеження матиме вигляд:

$$\frac{\sum_{i=1}^n v_i x_i X}{\Pi^0} \cdot 100 - 100 \geq 1, \quad (3.13)$$

$$\frac{\sum_{i=1}^n x_i \cdot X}{X^0} \cdot 100 - 100$$

де Π^0 – базовий рівень валової продукції. Тобто, розмір валової продукції, виготовленої робітником до оптимізації;

X^0 – базовий розмір доходу працівника. Тобто, розмір доходу до оптимізації.

Згрупує дані по моделі в один рис. 3.4.

Як зазначалось раніше заробітна плата технолога включає основну та додаткову (систематичну і несистематичну) складові. Додаткова заробітна плата, яка залежить від результатів праці, формується премією за понаднормативний обсяг виробництва хліба на дільниці технолога. Відомі наступні вихідні дані, необхідні для розв'язання задачі оптимізації:

Π^0 – розмір валової продукції, виготовленої робітником до оптимізації (7,5 тис. од / рік);

X^0 – розмір доходу персоналу до оптимізації (49,2 тис. грн. на одного робітника/рік);

V – бажаний понаднормовий обсяг виробництва (20 %);

r_0 – відрядна розцінка за одиницю продукції, виготовленої понаднормово (8 грн./ од.);

k_z – на скільки відсотків розмір додаткової зарплати за перевиконання плану мінімально має перевищувати розмір основної заробітної плати (10–20 %);

x_1^{\min} – мінімальний розмір основної заробітної плати, виходячи з тарифного розряду робітника (3840 грн./ місяць);

x_2^{\min} – мінімальний розмір систематичної додаткової заробітної плати робітника (300 грн./ місяць);

X^{\max} – максимальний розмір доходу робітника 51,36 (або 60,00, або 75,00 тис. грн./рік).

ЗАГАЛЬНА ЗАДАЧА ОПТИМІЗАЦІЇ ДОХОДУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

визначити розміри компонентів доходу персоналу/працівника (або частки цих компонентів у загальному розмірі доходу), які б, з одного боку, забезпечували максимальний/мінімальний рівень основного показника результативності формування/використання доходу персоналу, а, з іншого – задовольняли умови не перевищення доступних фінансових ресурсів підприємств та досягнення мінімально/максимально необхідних рівнів інших показників результативності формування/використання доходів персоналу

Показник цілі для оптимізації доходу персоналу

*доходовіддача**

$$F = \frac{ВП}{ДП} = \frac{f(x_1, x_2, \dots, x_n)}{\sum_{i=1}^n x_i} \rightarrow \max$$

Невідомі змінні задачі оптимізації сукупного доходу персоналу підприємства

Розмір компонентів сукупного доходу персоналу підприємства ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n, X_{n+1}, X_{n+2}, \dots, X_{n+m}$)	Частка компонентів в сукупному доході персоналу підприємства ($x_1, x_2, x_3, \dots, x_n, x_{n+1}, x_{n+2}, \dots, x_{n+m}$)	<i>Цільова функція</i>	- коли невідома структура сукупного доходу: $F = \frac{ВП}{ДП} = \frac{f(x_1, x_2, \dots, x_n)}{\sum_{i=1}^n x_i} = \frac{\sum_{i=1}^n v_i \cdot x_i \cdot X}{\sum_{i=1}^n x_i \cdot X} \rightarrow \max$
Розмір компонентів сукупного доходу працівників підрозділу ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, \dots, X_n$)	Частка компонентів в сукупному доході працівників підрозділу ($x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7, \dots, x_n$)		- коли невідомі розміри складових сукупного доходу: $F = \frac{ВП}{ДП} = \frac{f(x_1, x_2, \dots, x_n)}{\sum_{i=1}^n x_i} = \frac{\sum_{i=1}^n v_i \cdot x_i}{\sum_{i=1}^n x_i} \rightarrow \max$
Розмір компонентів сукупного доходу працівника ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, \dots, X_n$)	Частка компонентів в сукупному доході працівника ($x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, \dots, x_n$)		$F = \frac{ВП}{ДП} = \frac{f(x_1, x_2, \dots, x_n)}{\sum_{i=1}^n x_i} = \frac{\sum_{i=1}^{n+m} v_i \cdot x_i \cdot X}{\sum_{i=1}^n x_i} \rightarrow \max$

Формування системи обмежень задачі оптимізації сукупного доходу персоналу

Обмеження щодо мінімального рівня доплат за перевиконання плану:	Обмеження відносно збалансування значень невідомих змінних:	Обмеження відносно мінімального розміру основної заробітної плати	Обмеження стосовно мінімального розміру систематичної додаткової заробітної плати	Обмеження щодо неперевищення максимального рівня доходу працівника	Обмеження відносно мінімального рівня коефіцієнта співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та доходів працівника
$\frac{x_z X}{V \cdot r_0} \cdot 100 \geq k_z$	$\sum_{i=1}^n x_i = 1$	$x_1 \cdot X \geq x_1^{\min}$	$x_2 X \geq x_2^{\min}$	$\sum_{i=1}^n x_i \cdot X \leq X^{\max}$	$\frac{\sum_{i=1}^n v_i \cdot x_i \cdot X}{T T^0} \cdot 100 - 100 \geq 1$ $\frac{\sum_{i=1}^n x_i \cdot X}{X^0} \cdot 100 - 100$

Рис. 3.4. Модель оптимізації доходу персоналу підприємства харчової промисловості за доходовіддачею*

* власна розробка автора

Обчислення розміру валової продукції, яка припадає на 1 грн кожної з трьох компонент доходу здійснювалось за такою логікою. Згідно з поточними розрахунками кожна гривня доходу технолога забезпечує 162 хлібини. Згідно з результатами експертного опитування технологів 4-х цехів встановлено, що 43 % (або 70 хлібин) забезпечує основна заробітна плата, 1,2 % (або 2 хлібини) – додаткова систематична складова зарплати та 56 % (90 хлібин) – додаткова несистематична. Відтак, значення коефіцієнтів оптимізаційної моделі, які відображають розмір валової продукції, що забезпечує 1 грн основної заробітної плати, складає 70 ($v_1 = 70$), додаткової систематичної – 2 ($v_2 = 2$), додаткової несистематичної – 90 ($v_3 = 90$).

Результати оптимізації відображено у табл. 3.10.

Таблиця 3.10

Результати оптимізації структури заробітної плати технолога підприємства харчової промисловості

Варіанти максимального рівня заробітної плати, грн.	Питома складової заробітної плати, %			Доходовіддача, од./грн.
	2	3	4	
1				5
6300 грн	91,58	7,15	1,26	65
7300 грн	52,60	4,11	43,29	76
8300 грн	46,27	3,61	50,12	78
9300 грн	41,29	3,23	55,48	79

* власна розрахунок автора на основі моделі

Як бачимо зі зростанням сукупного доходу персоналу відбувається зростання й показника доходівіддачі. Проте для кожного розміру доходу персоналу характерна своя структура складових елементів для забезпечення зростання результативної функції. При максимізації основної заробітної плати спостерігається найменший рівень доходівіддачі, тоді якщо збільшити частку заохочувальних та компенсаційних виплат – доходівіддача досягає найвищого результату.

Застосування даних параметрів оптимізації надасть можливість до зростання доходу персоналу та показника доходівіддача.

3.3. Доход персоналу як складова компенсаційного пакету

Усунення дисбалансу у взаємовідносинах підприємств і його працівників надасть можливість забезпечення конкурентоспроможності підприємств, запровадження нових методів ведення економічної діяльності, досягнення нових цілей та орієнтирів. Однак, для працівників регулювання має також не аби яке значення, оскільки забезпечується захист їх прав та інтересів, належний життєвий рівень.

Компенсаційний пакет – це система винагород, які використовуються в організації і включають в себе три елементи: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, соціальні виплати і пільги [172].

Що входить до складу компенсаційного пакету є дискусійним питанням багатьох вчених [66]. Проте, більшість з них підтримують визначення Цимбалюк С.О., що до компенсаційного пакета належать матеріальні (грошові й негрошові) та нематеріальні винагороди, а компенсації містять виплати, винагороди і блага соціального характеру (соціальний пакет) [185, с. 291].

Оскільки доход персоналу є проявом матеріальної винагороди, то поняття «компенсаційний пакет» ширше за поняття «сукупний доход персоналу».

Варто зазначити, що під час формування компенсаційних пакетів необхідно враховувати не тільки специфіку підприємства і галузей ринку, у яких воно функціонує, але й специфіку окремих посад і навіть окремих спеціалістів з їх індивідуальними особливостями і потребами [53]. Ось чому важливе значення при формуванні доходу персоналу як складової компенсаційного пакету є врахування поняття «соціальний пакет» [2].

Досить часто у наукових працях зустрічається ототожнення соціального та компенсаційного пакетів. Проте, Дитко Л.П. дотримується думки, що ці поняття за структурою і призначенням мають відмінності, а соціальний пакет необхідно розглядати у структурі компенсаційного пакету. В економічній літературі соціальний пакет розглядається як «певний набір додаткових прямих і непрямих

фінансових винагород, які надаються роботодавцем конкретному працівнику» [69, с. 260].

Таке поняття, як «соціальний пакет», у законодавстві України не визначено. Проте в оголошеннях роботодавців про вакансії воно використовується часто-густо. Адже обіцянка бонусів для працівників може прикрасити будь-яке оголошення, а натяк на те, що той або інший роботодавець ще й піклується про своїх працівників, додає йому солідності [98, с. 6]. Доцільним є визначити соціальний пакет як сукупність фінансових, матеріальних та нематеріальних благ, які підвищують рівень життя і надаються підприємством працівнику крім встановленої законодавством заробітної плати з метою заохочення до трудової діяльності [7, с. 206]. Розподілимо згадані поняття в табл. 3.11 для узагальнення їх суті.

Таблиця 3.11

Складові елементи компенсаційного пакету

Основна заробітна плата	Додаткова заробітна плата	Заохочувальні та компенсаційні виплати	Виплати, що не належать до фонду оплати праці				Нематеріальна винагорода				
Оплата або винагорода за основні результати роботи	Надбавки, доплати та премії регульовані законодавством	Виплати за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством	Винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік, систематичні матеріальні допомоги	Винагороди та заохочення мають одноразовий характер	Виплати соціального характеру у грошовій та не грошовій формах (путівки, харчування, проїзні квитки, наймання житла)	Виплата вихідної допомоги при припиненні трудового договору та ін)	Соціальне забезпечення (соціальні допомоги та виплати; оплата лікарняних	Винагороди за особливі досягнення у роботі; стипендії видатним діячам підприємств та країни в цілому	Негрошова винагорода (оплата навчання працівників і членів їх сімей; вартість наданого спеодягу; вартість подарунків та проведення культурно-освітніх заходів; перепідготовка кадрів; оплата лікування та оздоровлення.	Доходи від участі працівників у власності підприємства; доходи здавання в оренду майна	Підвищення соціального статусу, задоволення від виконаної роботи, неформальне визнання, заохочення конструктивних соціальних взаємозв'язків з колегами по роботі, надання необхідних ресурсів для виконання робіт
X		Соціальний пакет									
Короткострокові виплати			Виплати при звільненні		Довгострокові виплати						
Накопичувальні компенсації			Ненак опичувальні компенсації		Накопичувальні компенсації						
Сукупний дохід персоналу підприємства							X				
Компенсаційний пакет											

* узагальнено автором на основі джерел [127, 140, 185, 98]

Важливу роль у довгостроковому стимулюванні працівників до тривалої ефективної роботи на підприємстві відіграє соціальний пакет, який намагаються надати підприємства своїм працівникам. Суть соцпакету полягає у створенні таких умов роботи працівника, за яких роботодавець не тільки платить зарплату, але й вирішує інші потреби працівника (щодо відпочинку, харчування тощо), що зрештою сприяє кращому виконанню співробітником своїх обов'язків та підвищувати продуктивність праці [93].

Аналізуючи законодавчу базу України, щодо формування компенсаційного пакета [87, 128, 138, 145], слід зазначити, що нас сьогодні в нашій державі не існує єдиних встановлених нормативно-правових підходів його формування на сучасних підприємствах. Саме тому в науковій літературі все більше з'являються публікації присвячені формуванню соціального пакета з позиції правового [197], організаційно-економічного [107, 125] та екологічного [72; 119] забезпечення трудових відносин.

Аналіз наукової практики управління соціальним пакетом за останні 10-15 років дозволяє виділити чотири етапи його трансформації як форми винагороди працівників (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Етапи трансформації соціального пакету

№	Етап розвитку соціального пакету (період)	Особливості формування соціального пакету
1	Етап відомчих установ (до 90-х років XX ст.)	Забезпечення всіх працівників медичним обслуговуванням, санаторно-курортним лікуванням, дошкільними закладами та послугами спеціалізованих установ, які фінансувалися за рахунок підприємства
2	Етап приватизації підприємств (початок 90-х років XX ст.)	Різке зменшення витрат підприємств та організацій на забезпечення соціальних пільг і гарантій працівникам
3	Етап базового соціального пакета (середина 90-х років XX ст.)	Підвищення зацікавленості роботодавців у залученні та утриманні працівників як основного ресурсу в умовах зростання потреби в кваліфікованому персоналі. Запроваджується компенсація витрат на харчування та програми медичного страхування
4	Етап диференціації соціального пакета (початок XXI ст.)	Підвищення рівня витрат підприємств на забезпечення соціальних пільг і гарантій для працівників, включення соціального пакета до загальної системи винагороди в умовах зростання конкуренції за залучення кваліфікованого персоналу

*сформовано автором за даними джерела [166]

Отже, формування соціального пакету є об'єктивно обумовленим і відповідає особливостям розвитку економіки основних етапів трансформації.

Розглядаючи соціальний пакет в структурному розрізі доречно визначити, що він може бути як гарантований державою, так і добровільно наданим підприємством своїм працівникам.

Гарантовані державою соціальні пакети обов'язкові для підприємств всіх форм власності й тому несуть у собі не стимулюючу роль, а роль соціальних гарантій і соціального захисту працездатних членів суспільства, що мають роботу. До таких виплат відносяться щорічна оплачувана відпустка, оплачуваний лікарняний аркуш та ін. Ці виплати носять обов'язковий характер.

Ініціатором запровадження соцпакета виступають власник або персонал підприємства. Як відомо, що працівникам дозволено вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування (ст. 245 КЗпП) [87]. Отже, вони можуть звернутися до керівництва підприємства з відповідними пропозиціями.

Соціальний пакет є особливою формою участі працівника в економічному успіху підприємства, оскільки головною місією підприємства є не лише максимізація прибутку, але й соціальне забезпечення працівника, розвиток його особистості.

У зв'язку із цим виділимо ряд переваг, які б на нашу думку, забезпечили ефективнішу діяльність як працівників, так і підприємств сільського господарства, за умов надання останніми окрім гарантованого ще й добровільного соціального пакету:

- 1) забезпечення взаємозв'язку цілей і потреб персоналу та підприємства;
- 2) психологічне усвідомлення працівника окремою ланкою підприємства;
- 3) підвищення продуктивності, ефективності і якості праці й готовності персоналу до ефективної роботи на благо підприємства;
- 4) соціальний захист персоналу понад норми передбачені законодавством;
- 5) створення позитивних умов праці в трудовому колективі підприємства.

Перелік послуг та компенсаційних виплат для працівників законодавство не обмежує, отже, у цьому питанні роботодавець вправі нафантазувати будь-що і самостійно сформувати складові соціального пакета [186]. При цьому, варто зауважити, що складові соцпакета можуть включатись до фонду заробітної плати (заохочувальні та компенсаційні виплати) і відноситись до валових витрат підприємства, а можуть виплачуватись з прибутку отриманого підприємства і відноситись до виплат, що не входять до фонду оплати праці (рис. 3.4)

Варто зауважити, що дуже схожі за своїм характером виплати соціального пакета можуть розглядатися і як величиною у складі фонду оплати праці, і як такі, які не входять до фонду.

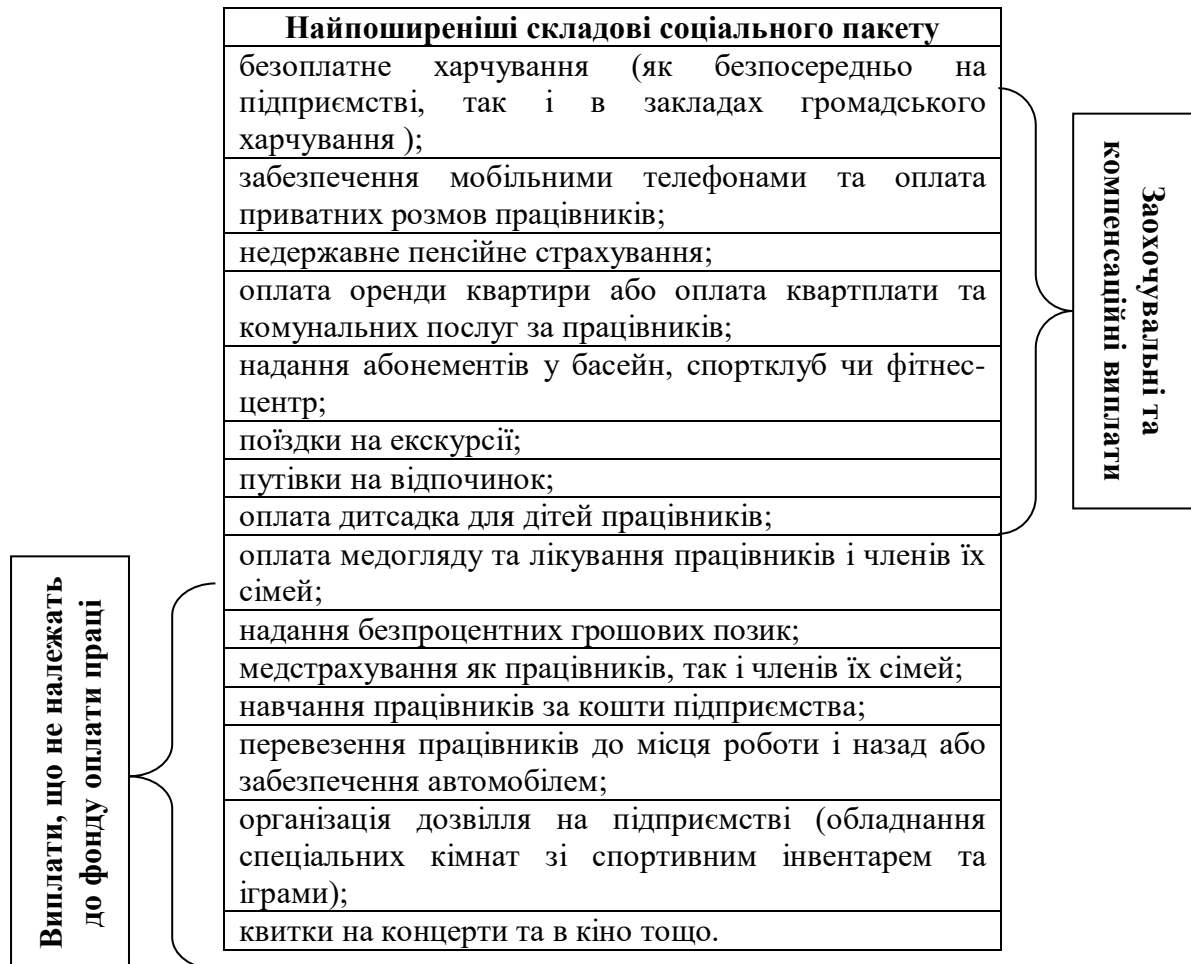


Рис. 3.5. Розподіл складових соціального пакету підприємства

*сформовано автором на підставі джерела [140]

Найбільш привабливими з точки зору оптимізації оподаткування як для

працівників, так і для роботодавців є наступні статті соціального пакету: забезпечення безкоштовного навчання, оплата проїзних квитків, оплата послуг мобільного зв'язку виробничого характеру, оплата житла, довгострокове страхування життя, недержавне пенсійне страхування. Інші статті є не менш важливими для залучення і утримання кваліфікованого персоналу [166].

Розглянемо детально складові соціального пакета, що мають свої особливості, які підприємство має враховувати спираючись на свій фінансовий стан.

Видача персоналу підприємства безпроцентної позики сьогодні звичне явище. Це досить серйозний елемент соціального пакета. По-перше, позики підвищують привабливість підприємства (роботодавця) на ринку праці. А по-друге, здатні утримувати цінні кадри, які є в його розпорядженні [80, с. 5]. Соцпакетна позика зазвичай безпроцентна. І саме цим вона так приваблює працівника, надає можливість використати передчасно потенційний дохід [168].

Сьогодні турбота про персонал як робочу силу — невід'ємна частина соціальної політики підприємств. Адже керівники, які реалізують ідею "головне багатство підприємства - його люди", дають можливість своїм працівникам повністю розкрити і реалізувати свій потенціал, а отже, принести підприємству більший прибуток [177, с. 14].

Крім того, якісне медобслуговування для співробітників із гарантією його оплати дозволяє уникнути додаткових витрат на лікування, простоїв, недоотримання прибутків. Тому багато роботодавців завбачливо страхують здоров'я персоналу, від чого виграють усі [176, с. 11].

Кожна людина за власним бажанням може в будь який момент свого життя починати відкладати собі на майбутню додаткову пенсію. За працівника це може робити підприємство – роблячи внески на недержавне пенсійне страхування. Звичайно ж, працівнику це вигідно. Тим більше якщо страхові внески за нього сплачує підприємство. Людина застрахована в системі недержавного пенсійного страхування, вона може сподіватися на додаткову пенсію. До того ж:

- накопичені пенсійні внески - її особиста власність незалежно від того, хто оплатив внески;

- працівник сам обирає для себе пенсійний вік – він може бути менше чи більше (але не більше ніж на 10 років) офіційного пенсійного віку;

- на всі пенсійні накопичення поширюється право спадкування (на відміну від держпенсії);

- можна у будь-який момент розірвати пенсійний контракт і перевести пенсійні кошти в інший НПФ, банк або страхову компанію [178, с. 18].

Для підприємства, перш за все, є можливість серйозно оптимізувати свої фінансові ресурси та податкові виплати, одночасно стимулюючи персонал. Недержавна пенсійна програма дозволяє роботодавцю вирішити такі задачі:

- соціальні: додаткові гарантії матзабезпечення співробітників після виходу на пенсію, страхування ризику настання інвалідності чи смерті працівників;

- кадрові: залучення нових кваліфікованих спеціалістів, закріплення найбільш цінних співробітників. Підвищення самовіддачі працівника, оскільки розмір пенсійних внесків на його рахунок може прямо залежати від результатів його праці;

- маркетингові: підвищення своєї конкурентноздатності на ринку праці та набуття іміджу соціально орієнтованого підприємства;

- податкові: виключення пенсійних платежів із бази обкладення податком з доходів і соцвнесками, а також можливість віднесення до валових витрат [177, с. 14].

Путівки на оздоровлення та відпочинок для працівників найприємніший спосіб виявити турботу про персонал підприємством. Працівник, який оздоровився і добре відпочив, береться до роботи з іще більшим завзяттям та ентузіазмом, сповнений почуттям вдячності до рідного підприємства [147, с. 42].

Крім того, багато складових соціального пакета так чи інакше компенсують витрати пов'язані з роботою. Мобільний телефон дає можливість зв'язатись з працівником в будь який період доби [175].

На сьогодні це досить поширена ситуація коли підприємство оплачує комунальні платежі за працівника або здійснює оренду квартири (будинку) для нього. Така турбота викликана різними причинами: залучення цінних спеціалістів з міста в село, молодих талантів, які не мають свого житла, та ін. Звичайно, це подають потенційному працівникові як додаткові соцгарантії (крім зарплати, ще й житло), аби зацікавити людей. Та й для працівників це теж доречно — придбати або орендувати житло нині недешево. Так що від такого вирішення житлового питання виграють і працівник, і роботодавець [178, с. 18].

Персонал, який проживає далеко від підприємства більш за все цікавить як до нього дібраться вчасно. Тому, підприємства як складову соціального пакету презентують перевезення працівників до місця роботи і назад або забезпечення автомобілем для виробничих цілей. Звичайно, що для працівника це позитивно, але й для підприємства є такі моменти: по-перше, організація розвезення - чи не єдина можливість, щоб співробітники могли вчасно стати до роботи. Звісно, це позитивно позначиться на трудовій дисципліні, підприємство буде краще та ефективніше працювати; по-друге, відсутність транспорту або погане транспортне сполучення з місцем роботи — перешкода для працевлаштування. Знайдеться небагато охочих» працювати за містом за умови, що добиратися туди-назад довго і проблематично [57, с. 32].

Аналогічно можна сказати і про тренінги, навчання – вони однаково вигідні як самому спеціалісту, так і підприємству [175].

На сьогодні ситуація з формуванням соціальних пакетів на підприємствах харчової промисловості досить складна. Більшу і практично єдину частку в соціальному пакеті складає матеріальна та соціальна допомога.

Дослідження, проведені Т.О. Стрибулевич довели, що є група найбільш розповсюджених соціальних пільг серед роботодавців (табл. 3.13).

Як видно з таблиці 3.13 широко використовується не більше половини пільг, відомих у практиці соціального страхування найманих працівників. Це пов'язано з тим, що надання даних пільг є витратним елементом для

підприємства. Окрім того, більшість працівників з підозрою та недовірою сприймають будь-які форми винагороди, окрім грошової.

Таблиця 3.13

Найбільш розповсюджені соціальні виплати

Соціальні виплати (беніфіти)	Питома вага застосування даного беніфіту в загальному числі респондентів, %
Навчання за рахунок підприємства	58
Оплата проїзду в громадському транспорті	56
Харчування на виробництві	49
Позики	45
Медичне обслуговування	24
Страховання	18
Інше (туристичні путівки, відпочинок, оплата бензину та ін.)	8
Оплата житла працівників	3

*сформовано на підставі джерела [165]

Поширення практики використання роботодавцями соціального пакета в Україні сприятиме формуванню сучасного, конкурентного ринку праці, створенню та розвитку засад корпоративної культури в суспільстві, підвищенню конкурентоспроможності національної робочої сили. Крім того, трансформація системи соціальних пільг і гарантій в інструмент залучення, управління мотивацією та формування лояльності працівників матиме позитивне значення для внутрішньої стабільності та зовнішньої привабливості підприємства як роботодавця [155].

Але перш ніж запровадити соціальний (компенсаційний) пакет, керівництву підприємства слід проаналізувати економічну ефективність цих дій – співвіднести витрати із потенційними вигодами, які отримає підприємство у майбутньому. Звісно, про вигоди можна говорити лише на перспективу – часто їх важко (а інколи й неможливо) прорахувати [184, с. 4].

Соціальний пакет має бути максимально універсальним та, водночас, враховувати індивідуальні потреби працівника. Завдання роботодавця – розробити таку систему, яка надасть можливість запровадити єдиний стандарт підходу до соціального пакета, підвищити рівень послуг, які надаються працівнику, та, разом з цим, створити умови для оптимізації витрат підприємства на соціальні цілі. При цьому однією з основних умов ефективності управління

соціальним пакетом є відповідність загальним стратегічним цілям підприємства, його корпоративній культурі та політиці управління персоналом.

Крім того, бажано дослідити рівні зарплат, пільг та компенсацій на підприємствах-конкурентах. Це дозволить ввести для всіх своїх працівників (теперішніх та майбутніх) такий перелік додаткових послуг, який не тільки задовольнить їх потреби, а й упередить їх можливий перехід до конкурентів [184, с. 4].

Тому виділимо ряд задач, яким повинна відповідати існуюча на підприємствах система соціальних виплат для працівників [125]:

- 1) виявити матеріальні й нематеріальні потреби персоналу;
- 2) інформувати персонал про можливе надання соціальних виплат, а також про їх додатковий, понад державний розмір;
- 3) надані соціальні пільги повинні бути економічно виправдані й застосовуватися тільки з урахуванням бюджету підприємства;
- 4) соціальні виплати, які вже надані працівникам державою, не повинні використовуватися на підприємстві;
- 5) система соціальних виплат повинна бути простою і зрозумілою кожному працівнику.

Ну і не менш важливе — наявність соцпакету завжди говорить про те, що підприємство стабільне, працює відповідно до трудового законодавства, а це вже показники рівня підприємства, корпоративної культури та кадрової політики.

Залежно від фінансових можливостей підприємства та мети впровадження соціального пакету, доцільно розмежовувати ефективний та оптимальний соціальний пакет [167].

Оптимальний соціальний пакет поєднує в собі мінімальний набір послуг та благ, які дозволяють підприємству залучити кваліфікований персонал в умовах конкуренції на ринку праці. Формування оптимального соціального пакету є характерним переважно для малих та середніх підприємств [167].

Ефективність соціального пакета перш за все визначається шляхом порівняння отриманого прибутку та здійснених витрат на його формування і

впровадження. Ефективний соціальний пакет передбачає набір послуг та благ, надання яких збільшує вигоди підприємства, порівняно зі здійсненими соціальними витратами. Створення ефективного соціального пакету полягає у раціональному поєднанні “пільгових” і “непільгових” статей. Формування ефективного соціального пакету є характерним переважно для великих компаній, на яких частка соціальних витрат в загальній структурі витрат порівняно з іншими підприємствами значно вища [165].

Існує декілька підходів щодо формування соціального пакета. Перший підхід. Кількість та характер пільг встановлюється в залежності від заслуг працівника: чим вище його посада і довший стаж роботи, тим більшою кількістю різноманітних пільг він користується. Працівники підприємств поділяються на категорії, за якими закріплений окремий пакет пільг. Наприклад, вісі працівники користуються базовим пакетом пільг, до якого входить часткова медична страховка та пільгові умови отримання кредиту. В соціальний пакет вищого рівня входить повне медичне страхування, оплата мобільного зв'язку, користування кредитною картою та надання власного автомобіля [175].

Даний підхід у своїх дослідженнях використовували О.Ю.Древаль, О.О. Павленко та Н.В. Караєва [72]. На основі результатів систематизації, обробки та аналізу соціологічних досліджень, проведених на промислових підприємствах із шкідливими умовами праці, вони визначили пріоритетні складові соціального пакета та сформували його натурально-речову структуру для різних категорій персоналу. Базовим пакет у їх дослідженнях виявився «Молодіжний» розрахований на осіб до 30 років, який включає страхування життя та медичне страхування, оплат навчання, забезпечення харчуванням, оплата путівок для оздоровлення та відпочинку, надання позики та оренда житла.

Проте даний підхід, на нашу думку має ряд недоліків, серед яких неврахування індивідуальних побажань працівників, можливість невідповідності віднесений категорії, перебільшена орієнтація пільг по віковій структурі. Адже заслуги або віковий стаж працівника певної категорії можуть бути вищі (нижчі) характеристик притаманним даній категорії.

Другий підхід. Пільги, які входять до соціального пакета, ранжиуються, тобто поділяються на основні та додаткові. При цьому основні, або захисні пільги надаються усьому персоналу (медичне страхування, страхування життя, індивідуальні виплати). Що ж стосується додаткових пільг, таких, як кредит на придбання житла, безкоштовні обіди, право купувати продукцію підприємства по пільговим цінам, то ними можуть користуватись лише деякі категорії працівників, менеджери, або ті хто пропрацював на підприємстві більше 5 років [175].

За даного підходу додатковий набір пільг може отримати працівник, який відпрацював на даному підприємстві не менше 5 років. Тоді постає питання «А працівник, який прийшов на підприємство на посаду менеджера має право на додаткові пільги чи ні, адже він, ще тільки починає працювати на підприємстві і свою професійну майстерність і вигоду для підприємства ще не підтвердив?». Виникає соціальна несправедливість. Таким чином, умови надання основних та додаткових пільг мають бути чітко оговорені в трудових нормативних документах підприємства.

Третій підхід. Соціальний пакет формується по принципу «кафетерію»: працівник самостійно в межах встановленої суми обирає зі списку пільги, які найбільш вадливі для нього в поточному році. Наприклад, один надає перевагу оплаті навчання, інший – додаткове медичне страхування, третій – оплату абонементу до фітнес клубу [175].

Загальна кількість пільг при використанні даного підходу збільшується, оскільки він зумовлює додаткові адміністративні та накладні витрати у той час, як деякі послуги, наприклад страхування працівників, обходяться дешевше, якщо їх замовляють у більших обсягах. Окрім того, виникає необхідність регулярного інформування працівників про наявні пільги та винагороди від їхнього використання [114, с. 10].

За кордоном для побудови системи участі працівників у прибутках підприємства та розподілу можливого доходу застосовують систему «грейдів» [191; 193]. Дана система передбачає розподіл виплат персоналу за нарахованими грейдами.

Для усунення недоліків формування соціального пакету та розподілу його між працівниками нами запропонована бальна система визначення величини соціального пакету для кожного працівника підприємств харчової промисловості.

За результатами опитування (метод анкетування) персоналу підприємств харчової промисловості щодо бажаних послуг, компенсацій зі сторони підприємства, пріоритетності їх для індивідуума було побудовано бальну шкалу розподілу доходу персоналу між окремими працівниками (Додаток Л).

Кадровий відділ підприємства містить особисті дані про весь персонал, що знаходиться на ньому. За кожну особливу рису члена персоналу йому присуджується бал відповідно до розробленої шкали (табл. 3.14).

Таблиця 3.14

Шкала по присудженню балів персоналу підприємства

№	Критерій	Персонал	Бали
1	2	3	4
1	Відносини власності	не власник	0
		власник до 25% акцій	1
		50%-25% акцій	2
		50 % акцій	3
2	Трудові відносини	сумісник	0
		штатний працівник	1
3	Рівень освіти	повна загальна середня	0
		професійно технічна	1
		базова вища	2
		повна вища - спеціаліст	3
		магістр	4
		має науковий ступінь	5
4	Стаж роботи на підприємстві	до 5 років	0
		від 6 до 20 років	2
		більше 20 років	4
5	Знання іноземної мови	базовий рівень і вище	2
		не має знань іноземної мови	0
6	Рівень кваліфікації	працівник некваліфікований	0
		мало кваліфікований	1
		кваліфікований	2
		висококваліфікований	3
7	Категорія персоналу	учні	1
		службовці, робітники	2
		спеціалісти	3
		керівники нижчої ланки	4
		вищої ланки	5
8	Умови праці	шкідливість	1
		складність	1
		в нічний час	1

Продовження табл. 3.15

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
недержавне пенсійне страхування															
забезпечення мобільними телефонами та оплата приватних розмов працівників															
надання спортивних абонементів, безкоштовних квитків на культурні заходи															
оплата оренди квартири (будинків) або оплата квартплати та комунальних послуг за працівників															
надання безкоштовних путівок на оздоровлення та відпочинок, екскурсії															
надання безпроцентних грошових позик															
перевезення працівників до місця роботи і назад або забезпечення автомобілем															

* власна розробка автора

Даний підхід по формуванню та розподілу компенсаційного пакета дає можливість уникнути соціальної несправедливості всередині підприємства, оскільки пільги надаються лише за особисті характеристики кожному працівнику, максимальну величину пільг має можливість отримати лише той працівник, який всю свою трудову діяльність присвятив даному підприємству і на ньому ж досяг особистих успіхів, які відображаються в його трудовій діяльності [210]. Проте можливі індивідуальні зміни, що не можливо відобразити колективно в даній шкалі (оплата дитсадка, надання палива та ін.). Бальна система дозволяє забезпечити залежність доходів працівника від його кваліфікації, фактичного трудового внеску та кінцевих результатів роботи.

Оскільки суміжні інтереси суб'єктів економіки розглядаються в мікросередовищі то вагомий вплив на їх поєднання має договірне регулювання доходу отриманого персоналом з підприємства, яке в більшості випадків підкріплюється локальними положеннями. Такий спосіб регулювання дозволяє збалансувати інтереси підприємства і персоналу на основі врахування позицій кожної сторони та прийняти мобільні заходи щодо їх вирішення, та має

документальне підкріплення і є особливо актуальним в умовах прийняття Закону України «Про працю».

Вся нормативно-правова система України на сьогодні прямує до підтримки міжнародних стандартів та норм. Законодавство нашої держави враховує міжнародні норми при розробці власних нормативних актів, окремими нормами угод регулюються трудові відносини з питань формування доходів персоналу. Спільною рисою усіх вищевказаних нормативних актів є коло осіб, на яких вони поширюються. Умови сьогодення вимагають вивчення досвіду країн Європейського Союзу та міжнародного співтовариства. Наближення законодавчих актів України до міжнародних норм, зокрема у сфері оплати праці, сприятиме правовому забезпеченню заходів щодо інтеграції до європейської спільноти. І якщо напрацювання МОП наша країна стабільно запроваджує, то використання норм Європейської правової системи ще потребує активізації [54, с. 68; 209].

Отже, в ряді проблем формування доходу персоналу підприємства особливе місце займає удосконалення механізму його регулювання в існуючих соціально-економічних умовах на рівні суб'єкта господарювання з застосуванням напрямів міжнародних норм: види виплат (короткострокові (підлягають сплаті протягом 12 місяців після закінчення звітного періоду), довгострокові і при звільненні), можливість накопичення (накопичувальні компенсації та не накопичувальні).

Ці всі норми можна врахувати шляхом внутрішньогосподарського регулювання в частині розробки локального Положення щодо формування та виплати доходу персоналу підприємства дасть, що надасть змогу реалізації всіх принципів формування доходу персоналу (соціальної справедливості, правового забезпечення, простоти, конкурентоспроможності та єдності протилежності інтересів).

Поки підприємства і працівники не зрозуміють, що від їх спільних дій, взаємоповаги, розуміння інтересів іншої сторони залежить задоволення потреб кожного – механізм договірного регулювання доходу персоналу підприємства буде неефективним і бездіяльним. При застосуванні індивідуальних трудових

договорів необхідно чітко виділити всі права й обов'язки як працівників, так і роботодавців, визначити чіткий механізм формування доходу персоналу [81, с. 65].

Як основу для підготовки локальних нормативних актів щодо формування доходу персоналу можна використовувати зразок Положення про оплату праці працівників [131] доповнивши нормами міжнародного законодавства, та використати статті інших згадуваних положень (Додаток Ж). Однак - це тільки методична основа. При розробці свого нового Положення багато питань підприємство має вирішувати індивідуально. Так, якщо на підприємстві використовується вахтовий метод праці, приймаються на роботу сезонні робітники, або працівник є лише власником капіталу підприємства і не приймає участі у його виробничій діяльності то схеми формування доходу цих категорій працівників повинні бути докладно описані.

Змістовна частина й структура даного Положення залежить від багатьох обставин, що визначають компетенцію спеціалістів підприємства в розробці умов розподілу доходу. Це практично означає, що створення даних документів строго індивідуальне. Для великих підприємств і об'єднань підприємств вони можуть являти собою об'ємну книгу й навіть складатися з декількох томів, а для малих підприємств і однорідних по номенклатурі випускається продукції, що, і професійно кваліфікаційному складу підприємств можуть складатися з 5-6 сторінок машинописного тексту. Проте змістовна частина повинна мати певну логічну структуру, незалежно тому, буде це оформлено в окремі пункти, параграфи, розділи або книги та регулювати загальний механізм формування та розподілу доходу персоналу.

Слід зазначити, що, як таке, положення про формування доходу не є обов'язковим: більшість його норм уже включені (або, принаймні, повинні бути включені) або в правила внутрішнього трудового розпорядку, або в колективний договір, або в трудовий договір, а також безпосередньо встановлені в КЗпП. Фактично таке положення про формування доходу персоналу носить у першу чергу інформаційний характер, оскільки поєднує вказівки всіх наведених джерел і

консолідує застосовувані на підприємстві правила нарахування та виплати доходу персоналу. Крім того, не слід забувати, що дане положення має велике значення й для цілей оподаткування, оскільки значною мірою знімає з підприємств проблему обґрунтування документальної підтверженості видатків на персонал.

Всі проаналізовані положення в додатку К регулюють відносини підприємства з його персоналом. В загальній сукупності головних засад вони стали основою створення нового Положення про порядок формування та виплати доходу персоналу підприємства.

Отже, введенням цього акту підприємство вирішує ряд управлінських завдань:

1. Використання єдиного документа, у якому викладена система оплати праці, — *зручно*. Всі питання вирішені в одному документі й немає необхідності постійно звертатися до різних джерел (у тому числі й до пам'яті керівництва організації, що на початку року оголосило одні критеріїв оплати праці, а наприкінці року може відкоригувати їх з виправленням на свою безпам'ятність).

2. Положення стає основою захисту прав персоналу підприємства на належний життєвий рівень. В ньому регламентуються складові потенційного доходу, умови та джерела виплати.

3. Зведення правил визначення розмірів доходу персоналу й інструментів управління цими розмірами, робить механізм формування «прозорим» для інвесторів, партнерів і податкових органів і зрозумілим для всіх працівників. Останнє особливо важливо, тому що працівник, знаючи за що і яку плату він одержить, активно включається в процес освоєння нових ділянок роботи або розвитку власної, підвищення кваліфікації й т.д.

Отже, підприємствам харчової промисловості, для виходу на світовий ринок та подолання кризового стану потрібно утримувати та розвивати висококваліфікований персонал, стимулюючи його в грошовій та негрошовій формах через впровадження і розподіл соціального пакету з обов'язковим запровадженням системи внутрішньогосподарського регулювання.

Висновки до розділу 3

Для прийняття управлінських рішень стосовно підвищення ефективності витрат підприємства на персонал та формування доходу працівників необхідна спеціальна система збору інформації про стан об'єкта, щоб розробити на підставі даних динаміки і основних тенденцій розвитку науково-обґрунтовані рекомендації для удосконалення відносин між суб'єктами господарювання та працівниками – моніторинг. Система моніторингу доходу персоналу підприємства харчової промисловості включає в себе сукупність послідовних і взаємопов'язаних між собою етапів діяльності забезпечення певної цілі підприємства.

Для спрощення процедури оцінювання, яка потребує формування єдиної методики комплексної оцінки рівня доходу персоналу підприємства, адаптованої до ринкових умов розвитку у відповідності з цілями підприємства запропонована комплексна система показників оцінки рівня доходу персоналу підприємства може використовуватись для вивчення впливу факторів на дохід персоналу; характеристики зміни показників в часі та рівня забезпеченості персоналу підприємств; виявлення резервів щодо зростання доходу персоналу та можливості зменшення витрат підприємства; порівнянності за допомогою інтегрального показника доходності персоналу різних підприємств, галузей, регіонів тощо. Діапазон даного показника за вказаний період від 0,16 до 0,44. Розмах варіації складає -0,28. Дана ситуація вкотре підтверджує необхідність перебудови системи формування доходу персоналу підприємства та її оптимізації

Ключовим параметром успіху управління персоналу у контексті тематики даного дослідження є оптимізація доходу працівників підприємств харчової промисловості. З огляду на невизначеність та слабо структурованість підприємств харчової промисловості як складних соціально-економічних систем, оптимальний дохід має бути математично обґрунтований і тому безпосередньо процес оптимізація доходу має бути чітко формалізованим та таким, що

ґрунтується на формальних математичних методах – методах оптимізаційного моделювання.

Остаточний вибір показника цілі з показників комплексної системи оцінювання має враховувати поточний фінансово-економічний стан підприємства, який прямо впливає на здатність підприємства нарощувати фонд заробітної плати та інші структурні компоненти доходу персоналу; важливо вивчати реальні перспективи підвищення кожного із показників результативності формування та використання доходу персоналу; слід враховувати стратегію розвитку господарюючого суб'єкта, тобто у якому напрямку він планує рухатись – у напрямку виживання, стабілізації чи зростання.

Залежно від цілей оптимізації, можна виділити кілька типів невідомих змінних у задачах управління доходом персоналу підприємства: 1) рівень працівника; 2) рівень окремого структурного підрозділу (з подальшою деталізацією згідно із ієрархією цього підрозділу, тобто із його структурними компонентами – дільниця, цех тощо); 3) рівень підприємства у цілому.

Тож загальною задачею оптимізації доходу персоналу підприємства є визначення розмірів компонентів доходу персоналу/працівника (або частки цих компонентів у загальному розмірі доходу), які б, з одного боку, забезпечували максимальний/мінімальний рівень основного показника результативності формування/використання доходу персоналу, а, з іншого – задовольняли умови не перевищення доступних підприємству фінансових ресурсів та досягнення мінімально/максимально необхідних рівнів інших показників результативності формування/використання доходів персоналу. Застосування даних параметрів оптимізації надасть можливість до зростання доходу персоналу та показника доходівіддача. В роботі розглянуто приклад оптимізації доходу пекаря та головного технолога хлібопекарського підприємства.

У зв'язку з нагальною необхідністю вдосконалення системи внутрішньогосподарського регулювання трудових процесів на підприємстві та врахуванням недоліків в формуванні сукупного доходу персоналу було запропоновано звернути увагу на систему позафондового стимулювання

персоналу та забезпечення формування і розподілу доходів за рахунок компенсаційних виплат, а також врахувати норми міжнародного законодавства про працю в частині видового розподілу доходів персоналу, умов додаткового фінансування та стимулювання працівників при застосуванні бальної системи розподілу сукупного доходу. Бальна система дозволяє забезпечити залежність доходів працівника від його кваліфікації, фактичного трудового вкладу і кінцевих результатів роботи трудового колективу. Локальним нормативним актом для регулювання даного процесу запропоновано Положенні про порядок нарахування та виплати доходів персоналу підприємства. Даний внутрішній документ охоплює норми як вітчизняні норми так і міжнародні і в практичній реалізації забезпечує несуперечність, системність і послідовність у регулюванні відносин між власниками підприємства та персоналом, та забезпечує адаптований під підприємство харчової промисловості механізм формування доходу персоналу і раціонального його розподілу.

Практична реалізації розроблених пропозицій дає можливість удосконалити організаційно-економічний механізм формування доходу персоналу підприємства, оптимізувати обсяги його та склад на підприємствах харчової промисловості Житомирської області.

Основні результати дослідження за третім другим опубліковані у працях: [16, 19, 21, 25, 26, 28, 29, 34, 43].

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», було 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 було 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. Ця 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. Зараз в нашій країні відбувається процес імплементації норм міжнародного трудового законодавства, тому сьогодні колективно-договірне регулювання трудових відносин за напрямами 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. Визначено, що існує певна межа, за якої 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 було 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 прогнозуючи 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 було 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 було 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. Неналежний стан 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, була 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 були 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 було 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абакумова Н. Н., Подовалова Р. Я. Политика доходов и заработной платы: учебное пособие. Новосибирск: НГАЭиУ. М: ИНФА, 1999. 224с.
2. Аграмакова Н.В., Литовченко І.В. Технологія формування та впровадження компенсаційного пакету як базис формування соціально відповідального підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Секція 7. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Вип. 17. Ч. 2. 2016. С. 123–126.
3. Азрилиян А. Н. Большой экономический словарь. 4-е изд., доп. и перер. М.: Институт новой экономики, 1999. 1248 с.
4. Амелічева Л. Деякі проблеми правового забезпечення вимірювання та оцінки гідної праці у світлі антропосеміотики права. Economic and law paradigm of modern society. №4. 2019. URL: <https://www.studlib.org.ua/index.php/eprs/article/view/227>.
5. Ануфрієва Є.І., Кучерук Г.Ю. Аналіз методів технологічного оновлення авіатранспортних підприємств. Економіка. Фінанси. Право. 2009. №8. С.17–19.
6. Баланда А. Доходи населення в контексті безпечного розвитку особи та суспільства. Україна: аспекти праці. 2006. №5. С. 3–7.
7. Бикова А.Л., Воронова В.С. Соціальний пакет як інструмент мотивації працівників. Молодий вчений. № 1 (65). 2019. С. 205–208.
8. 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.
9. 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.
10. Бірюченко С. Ю. Вплив результативності використання потенціалу

підприємства на доход його персоналу. The scientific method (Warszawa, Poland). №17. 2018. VOL.1. С. 29–34. URL: http://scientific-met.com/wp-content/uploads/2018/05/Scientific-method_%E2%84%9617.pdf.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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. URL: http://old-fmab.khadi.kharkov.ua/fileadmin/F_Management_Business/management/Material_konf_2018.pdf.

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

17. 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.

18. 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.

19. 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. 512 с. С. 387–399.

20. 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>.

21. 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>.

22. 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.

23. Бірюченко С. Ю. Методологія визначення вартості робочої сили суб'єктів господарювання. Формування ринкових відносин в Україні. 2009. № 6. С. 177–180.

24. 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>.

25. 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.

26. Бірюченко С. Ю. Моніторинг інформаційних потоків в сфері формування доходів персоналу підприємств. 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.). Секція 5-8. Тернопіль: «Вектор», 2009. С. 252–254.

27. 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.

28. 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.

29. 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. URL: <https://fem-news.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2012/12/tezu-zdtu-20-21.11.12.pdf>.

30. Бірюченко С. Ю. Організаційно-економічні механізми формування доходу персоналу підприємства. Тези Всеукраїнської науково-практичної on-line конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвяченої Дню науки (м. Житомир, 15-17 травня 2019 р.). Житомир, 2019. С. 879–880. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/05/16-sotsialno-ekonomichna-model-.pdf>.

31. 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.

32. 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.

33. 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.

34. 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.

35. 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. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/01/ii-konferentsiya-2019.pdf>.

36. 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.

37. 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.

38. 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.

39. 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.

40. 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.

41. 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>.

42. 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. I. С. 41–43.

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

44. 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.

45. 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.

46. 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; ред. кол.: І.І.Пилипенко (голов. ред.) та ін. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агенство». 2010. Вип. 7. С. 449–455.

47. 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.

48. Богацька Н.М., Кричевська О.А. Організаційно-економічний механізм забезпечення прибутковості підприємства. Молодий вчений. 2016. № 12 (39). С. 655–658.

49. Богданова Т.І., Кривцова М.С. Механізм державного регулювання оплати праці в Україні: сучасні тенденції та шляхи реформування. Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук праць; Одеський національний економічний університет. Одеса, 2017. № 63-64 (2-3). С. 80–91.

50. Божидай І. Кластеризація агропромислових підприємств України як основа ефективного стратегічного управління. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2019. Vol.5. No.2. Pp.86–98. URL: <http://are-journal.com>.

51. Большой энциклопедический словарь: философия, социология, религия, эзотеризм, политэкономия. Главн. науч. ред. и сост. Солодовников С. Ю. Мн: МФЦП, 2002. 1008 с.

52. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 1999. 895 с.

53. Брижань І.А., Міняйленко І.В., Назаровська В.М. Методика формування компенсаційного пакета. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. Вип. 2. С. 116–122.

54. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці: монографія.

Чорномор. держ. ун-т ім. Петра Могили. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. 219 с.

55. Валовий регіональний продукт у 2017 році: Статистичний збірник. Відп. за випуск Н.М. Смишляєва, К.А. Чередарик. Державна служба статистики України. 2019. 160 с.

56. Вартість праці: Євростат визначив країни з найвищою погодинною зарплатнею. URL: <https://investory.news/vartist-praci-yevrostat-viznachiv-kraini-z-najvishhoju-pogodinnoju-zarplatneju/>.

57. Васильєв Г. Розвезення співробітників: податкові наслідки для роботодавця. Все про бухгалтерський облік. №39. 25.04.2008. С. 32–33.

58. Витрати на робочу силу у 2018 році: статистичний збірник. Державна служба статистики України. К, 2019. 75 с.

59. Внешнеэкономический толковый словарь. Под. ред. И. П. Фаминского. М.: ИНФА М, 2000. 512 с.

60. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения). М.: Издательство «Экзамен», 2003. 224с.

61. Воронін О., Пастух О. Вклад найманих працівників у результати діяльності підприємства. Україна: аспекти праці. 2009. №2. С. 43–49.

62. Воськало Н.М., Воськало В.І. Теоретичні та методологічні основи розрахунків за виплатами працівникам. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2018. № 13. С. 239–244.

63. Гавкалова Н.Л., Криворучко А.С. Процедура оптимізації витрат на персонал. Теорія та практика державного управління: збірник наукових праць. 2011. Вип. 4 (35). URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Trpu/2011_4/doc/2/01.pdf.

64. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в

харчовій та переробній промисловості на 2014–2016 роки від 17 січня 2014 року (зі змінами від 07 лютого 2017 року № 100. URL: http://profapk.org.ua/cms/legislature/agreement/industry/food_prom.html.

65. Гончаров В. Ефективність праці в контексті становлення ринкової економіки в Україні: проблеми та концепція вдосконалення. Економіст. 2007. №8. С. 10–13.

66. Гончарова С.Ю., Водницька Н.В. Соціальна відповідальність та роль компенсаційного пакету в її формуванні. Научные труды ДонНТУ. Серия Экономическая. Выпуск 103-2. 2006. С.111–118.

67. Гордієнко Т.М. Сутність організаційно-економічного механізму забезпечення економічної безпеки регіону. Вісник Хмельницького національного університету. 2010. № 3. Т. 3. С. 135–139.

68. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV (остання редакція від 12.11.2019). URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=436-15>.

69. Дитко Л. П. Компенсаційний пакет підприємства: підходи до формування. Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; редкол.: О. О. Беляєв (відп. ред.) [та ін.]. Київ : КНЕУ, 2010. Спец. вип.: Соціально-трудова відносина: теорія та практика : у 3 т. Т. 1. С. 259–265.

70. Діяльність суб'єктів господарювання Житомирщини: Статистичний збірник. За ред. Т.М. Бульчак. Головне управління статистики у Житомирській області, 2017. 168 с.

71. Додонов О. Коригування розміру ФОП підприємства з урахуванням показника «ефективність праці». Економіст. 2007. №8. С. 18–19.

72. Древаль О.Ю., Павленко Н.В. Методичні підходи до визначення складових соціального пакета на підприємстві. Вісник Сумського державного університету: Економіка. 2008. №2. Т.2. С. 261–266. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/VSU/Ekon/2008_2_2/08douspp.pdf

73. Дударев Д.Н., Дударева О.В. Организационно-экономический механизм развития производственных систем: Монография. Воронеж: Научная книга, 2008. 199 с.

74. Дудіна Н.В. Оплата праці у виробничих галузях США: досвід і перспективи використання в Україні: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01. НАН України; Ін-т економіки. К., 2001. 19 с.

75. Економічний словник – довідник. За ред. д.е.н., проф. С. В. Мочерного; худож. оформ. В. М. Штогриня. К.: Феміна, 1995. 368 с.

76. Європейська соціальна хартія (переглянута) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062.

77. За рік у Житомирській області виготовили 35 тис. тонн хліба та 16,5 тис. тонн ковбаси, статистика. URL: https://www.zhitomir.info/news_178317.html

78. Золотогоров Г. Энциклопедический словарь по экономике. Мн.: Польша, 1997. 571 с.

79. Ільєнко Н., Терещенко О. Впровадження ресурсозберігаючих технологій як засіб підвищення питомої ваги витрат на оплату праці в операційних витратах із реалізованої продукції . Україна: аспекти праці. 2008. №7. С. 15–20.

80. Ільницький Ю. Соцпакетна позика працівнику: оформлюємо відносин. Все про бухгалтерський облік. №39. 25.04.2008. С. 5–6.

81. Ільченко Н.Б. Договірне регулювання оплати праці в Україні та перспективи його розвитку. Вісник Технологічного університету Поділля. 2001. №2. Ч.1. С. 63–65.

82. Ісаков А. И., Лейзерович П. В. Планування собівартості та прибутку в об'єднаннях. М: Економіка, 1986. 64 с.

83. Калина А.В. Показники оцінки ефективності заробітної плати. Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. 2004. № 2. С. 97–100.

84. Калина О. В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Учеб.-метод. пособие. К.: МАУП, 1997. 300 с.

85. Качан Є. П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. 358 с.

86. Кицак Т.Г., Коваленко І.Ф. Колективно-договірне регулювання оплати праці: проблеми та напрями удосконалення. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2018. Вип. 1 (15). С. 162–170. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/24766>.

87. Кодекс законів про працю України (поточна редакція від 05.12.2019 на підставі 341-IX). URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.

88. Колосок А.М. Соціально-трудове партнерство як елемент договірнього процесу. Актуальні проблеми економіки. 2007. №12 (78). С. 76–83.

89. Колот А.М. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія [Колот А.М., Куліков Г.Т., Поплавська О.М., Щетініна Л.В., Блізнюк В.В., Монастирська Г.В.]; за заг. ред. А.М. Колот, Г.Т. Куліков. К.: КНЕУ, 2008. 274 с.

90. Конституція України. К.: “Просвіта”, 1996. 34 с.

91. Костышина Т.А. Мотивационные основы оплаты труда в условиях рыночных преобразований. Вісник Технологічного університету Поділля. 2003. №4. Ч.1. С. 112–116.

92. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. Україна: аспекти праці. 2007. №6. С. 9–16.

93. Кріль Я.Я., Марушко Н.С. Організація обліку оплати харчування працівників на підприємстві та її податкові наслідки. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. 2017. Випуск 2. С. 198–208.

94. Кроленко А.В. Оплата праці в умовах ринкової трансформації економіки: сутність, функції, напрями реформування: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.01.01. Харк. нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна. Х. 2004. 19 с.

95. Крутова А.С., Нестеренко О.О. Облік праці та її оплати в інформаційній системі підприємства торгівлі. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. 2015. Вип. 2 (32). С. 174–187.

96. Куліков Г.Т. Затрати на утримання робочої сили та її вартість: поняття, тенденції, показники. Економіка України. 2018. №1. С. 3–15.

97. Кучер А.В. Оцінка й кластерний аналіз сталої конкурентоспроможності аграрних підприємств. Вісник економічної науки України. 2019. № 1. С. 49–59.

98. Кушина О. Соцпакет: що туди включити та як оформити. Баланс. № 65–66. 2019. С. 6–10.

99. Ланченко Є.О. Колективно-договірне регулювання соціально-трудоких відносин у аграрному секторі економіки: стан і напрями удосконалення. Демографія та соціальна економіка. 2018. № 3 (34). С. 148–160.

100. Левашов В. И. Социальная политика доходов и заработной платы. М.: Центр экономики и маркетинга, 2000. 360 с.

101. Лень В.С., Штупун М.П. Виплати працівникам: поняття, структура та облік. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2015. № 2 (2). С. 266–274.

102. Лич В.М. Науково-методичні засади вартості робочої сили. Формування ринкових відносин в Україні. 2004. № 10 (41). С. 52–59.

103. Лігум Ю., Куліков Г. Удосконалення державного регулювання оплати праці. Україна: аспекти праці. 2002. №2. С.6–8.

104. Ломанов І. Основні напрямки посилення державного впливу на регулювання оплати праці в контексті реалізації концепції дальшого регулювання оплати праці в Україні. Україна: аспекти праці. 2003. №2. С. 37–40.

105. Лукаш Ю. А. Энциклопедический словарь-справочник руководителя предприятия. URL: <http://slovari.yandex.ru/dict/lukash>.

106. Малаховський Ю.В. Механізм формування, розподілу і використання фонду оплати праці підприємств машинобудування: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01. Хмельниц. держ. ун-т., 2004. 18 с.

107. Матюх С.А. Особливості колективно-договірного регулювання заробітної плати в країнах ЄС. Вісник Технологічного університету Поділля. №6. 2004. С. 223–227.

108. Мельник С., Кошелева Г., Вольська Н. Зарубіжний досвід надання пільг у грошовій формі та пошуку джерел фінансування соціальних виплат. Україна: аспекти праці. 2005. №8. С.35–40.

109. Меренкова Л.О. Типи дивідендної політики підприємства та їх особливості. Ефективна економіка. 2016. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5328>

110. Минимальная и средняя зарплата в США. URL: <http://hochusvalit.com/ssha/zarplata-v-ssha>.

111. Міжнародне правове регулювання праці. URL: http://yurist-online.com/ukr/uslugi/yuristam/literatura/trud_pravo/031.php.

112. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011.

113. Николіук О. М. Управління витратами як механізм забезпечення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств. Бізнес-Інформ. 2016. № 4. С. 150–156.

114. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці. Україна: аспекти праці. 2008. № 2. С. 6–12.

115. О государственном предприятии (объединении): Закону СРСР N 7284-XI, 30.06.1987, Закон, Органи влади СРСР. URL: http://search.ligazakon.ua>l_doc2.nsf/link1/Z728400.htm.

116. Об утверждении методологических положений о проведении обследования о затратах организаций на рабочую силу: Постановление государственного комитета РФ по статистике от 16.04.2002 г. №26. URL: http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_31842.html

117. Ожегов С. И. Словарь русского языка. Под. ред. Шведовой Н. Ю. 20-е изд. М.: Рус.яз. 1988. 750 с.

118. Очеретько Л. М., Кравченко З. С. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам і шляхи їх вирішення. Ефективна економіка. 2018. № 10. URL: <http://eir.zntu.edu.ua/handle/123456789/4363>

119. Павленко О.О., Древаль О.Ю. Вплив екологічного фактору на формування соціального пакета. Збірник тез доповідей Восьмої щорічної Всеукраїнської наукової конференції «Екологічний менеджмент у загальній системі управління». Суми, 2008. С. 94–98.

120. Павловська Н. Необхідність та шляхи забезпечення випереджаючого зростання заробітної плати. Україна: аспекти праці. 2008. № 2. С. 10–16.

121. Павловська Н. Роль науки у реформуванні оплати праці та деякі дискусійні питання щодо її вдосконалення. Україна: аспекти праці. 2004. №7. С. 39–41.

122. Павловська Н., Шелешкова С., Савкова С. Стан та тенденції витрат на оплату праці в структурі операційних витрат. Україна: аспекти праці. 2002. №7. С. 24–30.

123. Пархоменко О.С. Комплексна оцінка ефективності дивідендної політики підприємств. Наука й економіка. 2010. №1 (17). С. 186–190.

124. Пахомова І.Г., Асташева І.В. Використання показника «ефективність праці», як спосіб підвищення частки заробітної плати в собівартості продукції. Економічний простір. 2009. №24. С. 324–330.

125. Пацула О.І. Аналіз соціальних витрат підприємства у системі забезпечення його кадрової безпеки. Вісник національного університету «Львівська політехніка». Серія «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». 2012. № 722. С. 186–190.

126. Петрів В. Р. Удосконалення системи формування трудового доходу працівника на підприємстві. Вісник Технологічного університету Поділля. 2001. №2. Ч. 2. С. 156–158.

127. Петрова І.Л. Структурно-матричний підхід до формування компенсаційного пакету працівників підприємства. Вісник Технологічного університету Поділля. 2001. №2. Ч.1. С.43–45.

128. Податковий кодекс України. Верховна Рада України; Кодекс від 02.12.2010 №2755-VI (Редакція від 05.12.2019, підстава 354-IX). К.: ДП «ІВЦ ДПА України», 2010. 336 с.

129. Полгари Ю.И., Бобрицкий Н.Г. Оплата труда и активизация инновационной деятельности персонала. Ассоциация содействия экономическому развитию. Минск: Юнипак, 2004. 151 с.

130. Политика доходов и заработной платы: Учебник. Под ред. П. В. Савченко и Ю. П. Кокина. М.: Юристъ, 2000. 456 с.

131. Положение об оплате труда. Экономико-правовой бюллетень. 2006. №3. URL: <http://www.hr-portal.ru/print/13295>

132. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.

133. Полякова С. В. Формування доходів населення в період становлення ринкових відносин: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01. НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України. К., 2003. 20с.

134. Праця України 2015: Статистичний збірник. Державна служба статистики України; Відп. за випуск І.В. Сенік] К.: ТОВ Видавництво «Консультант», 2016. 282 с.

135. Праця України у 2016 році: статистичний збірник. Державна служба статистики України. К.: ТОВ Видавництво «Август Трейд», 2017. 234 с.

136. Праця України у 2017 році: статистичний збірник. Державна служба статистики України. К.: ТОВ Видавництво «Август Трейд», 2018. 282 с.

137. Праця України у 2018 році: статистичний збірник. Державна служба статистики України. К.: ТОВ Видавництво «Брук-Друк», 2019. 275 с.

138. Про відпустки: Закон України від 15.11.96 № 505/96-ВР. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/>

139. Про деякі уточнення порядку обліку коштів, що направляються на споживання в 1991 році: лист Держкомстату СРСР від 14.06.91 N 6-1-35/144 URL: <http://www.law7.ru/base41/d4ru8010.htm>

140. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: Наказ Держкомстат України від 13.01.2004 № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>

141. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Мінстату України від 11.12.95 № 323. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0465-95>

142. Про затвердження Інструкції по визначенню вартості робочої сили: Наказ Мінстат України від 29.05.1997 №131. Офіційний вісник України. 1997 р. № 28. 380 с.

143. Про затвердження Інструкція про склад коштів, що направлені на споживання: Наказ Міністерства статистики України від 22.02.1993 №31. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/>

144. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 року № 3356-ХІІ (остання редакція від 05.12.2019). URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>

145. Про оплату праці: Закон України. Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. К.: Істина, 1999.

146. Проценко І.І., Гудименко К.М. Моніторинг як інструмент визначення якості освіти. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2015. № 4 (48). С. 247–255.

147. Прошина Т. Путівки на оздоровлення та відпочинок для працівників. Все про бухгалтерський облік. №39. 25.04.2008. С. 42 – 44.

148. Птащенко Л.О. Економіко-математична модель оптимізації економічних інтересів. Формування ринкових відносин в Україні. 2008. № 10 (89). С. 38–42.

149. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 1996. 496 с.

150. Ревенко А. Заробітна плата в операційних витратах підприємств. Україна: аспекти праці. 2008. №7. С. 7–14.

151. Ревенко А.Ф. Оплата труда в структуре производства. Экономическая теория. 2007. №2 (апрель – июнь). С. 70–80.

152. Регіони України 2019: статистичний збірник. Державна служба статистики України. Ч. 1, Ч.2. К.: 2019. URL: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/2019/zb/12/zb_ru2ch2019.pdf.

153. Сазонова Т. О. Організаційно-економічний механізм формування доходів працівників сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04. Білоцерк. нац. аграр. ун-т. Біла Церква, 2008. 20 с.

154. Саловська Л.В. Регулювання рівня доходів сільського населення: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.04.01. Ін-т аграр. економіки УААН. К., 2003. 21 с.

155. Сирцева С. В., Голуб Ю. І., Фікретлі Т. М. Методичні підходи щодо обліку витрат на соціальний захист працівників підприємств. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 21. С. 705–710.

156. Система національних рахунків 2008. Брюссель. Люксембург; Вашингтон; Нью-Йорк; Париж: Євростат, МВФ, ООН, Всесвітній банк, 2012. 827 с.

157. Словник нормативних економічних термінів: Навч. метод. посібник. Укладач Л. І. Гаврилюк. Житомир: ЖІТІ, 2002. 184 с.

158. Словник сучасної економіки МАМІЛЛАНА. Пер. з англ. К.: «Артек», 2000. 640 с.

159. Современный финансово-кредитный словарь. Под общ. ред. М. Г. Лапусты, П. С. Никольского. М.: ИНФА-М, 1999. 526 с.

160. Соколинский В., Исалова М. Экономическая политика спецкурс. Российский экономический журнал. 1995. №11. С. 91–107.

161. Статистичні дані. Офіційний сайт Головного управління статистики в Житомирській області. URL: www.zt.ukrstat.gov.ua

162. Статистичні дані. Офіційний сайт комітету статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

163. Статистичні дані. Офіційний сайт Міністерства аграрної політики та промисловості України. URL: <http://www.minagro.gov.ua>

164. Стеченко Д. М. Державне регулювання економіки: Навч. посібник. К.: МАУП, 2000. 176 с.

165. Стрибулевич Т.О. Зарубіжний та вітчизняний досвід ідентифікації соціальних витрат в обліково-аналітичних системах. Вісник Національного ун-ту водного госп-ва та природокористування. Рівне, 2007. Вип.3 (39): Економіка. С. 278–289.

166. Стрибулевич Т.О. Соціальний пакет як механізм оптимізації оподаткування. Вісник Національного університету водного господарства. Економіка. Збірник наукових праць. Частина 2 Випуск 4 (44). Рівне, 2008. С. 451–456.

167. Стрибулевич Т.О. Соціальний пакет як спосіб удосконалення оплати праці. Вісник Національного університету водного господарства. Економіка. Збірник наукових праць. Випуск 3 (43). Рівне, 2008. С. 180–186.

168. Строїч С. Дали позику, потім її пробачили: як платити податок з доходів і соцвнески. Все про бухгалтерський облік. №39. 25.04.2008. С. 9–11.

169. Сукач О.О. Показники ефективності витрат на оплату праці. Науковий вісник. 2013. №3 (182). С. 168–176.

170. Територіальна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин у Житомирській області на 2019-2021 роки. URL: <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/ter/5-3.pdf>

171. Територіальна угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в області на 2016-2017 роки (зміни): зареєстрована Мінпраці 17 січня 2016 року під № 6. URL: <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/ter/5-1.pdf>

172. Тлумачний словник економіста. URL: <https://subject.com.ua/economic/dict1/1099.html>

173. Турило А.М., Адаменко М.В. Організація матеріального стимулювання персоналу на промислових підприємствах. Кривий ріг: Видавничий дім, 2006. 136 с.

174. Тютюнникова С. В. Формування доходів населення в умовах ринкової трансформації економіки інверсійного типу: Автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.01.01. Харк. держ. ун-т. Х., 1999. 37 с.

175. Тяжельникова Е. Социальный пакет: виды и способы URL: <http://www.hr-portal.ru/article/sotsialnyi-paket-vidy-i-sposoby>

176. Харитоновна Н. Медичне страхування працівників як складова соцпакету. Все про бухгалтерський облік. №39. 25.04.2008. С. 11–13.

177. Харитоновна Н. Недержавне пенсійне страхування працівників. Все про бухгалтерський облік. №39. 25.04.2008. С. 14–17.

178. Харитоновна Н. Підприємство орендує квартиру для працівника: податкові наслідки. Все про бухгалтерський облік. №39. 25.04.2008. С. 18–21.

179. Харченко Н.В. Аналіз практики дивідендних виплат. Вісник Полтавської державної аграрної академії. 2012. №1. С. 148–152.

180. Хомелянский Б.Н. Доходы и жизненный уровень населения: Учебное пособие. Новосибирск, 2001. 45 с.

181. Цал-Цалко Ю.С. Статистичний аналіз фінансової звітності: теорія, практика та інтерпретація. Монографія. Житомир: Житомирський державний технологічний університет, 2004. 506 с.

182. Цал-Цалко Ю.С. Витрати підприємства: Навч. посібник. Житомир: ЖІТІ, 2002. 647 с.

183. Цаль-Цалко Ю.С., Мороз Ю.Ю. Фонд доходів фізичних осіб підприємства: облікова політика, статистична звітність та вплив на вартість робочої сили. Вісник ЖДТУ. 2011. №3 (57). С. 186–190.

184. Циганенко В. Соціальний пакет: що включити і як запровадити. Все про бухгалтерський облік. №39. 25.04.2008. С. 3–5.

185. Цимбалюк С.. Аналіз наукових підходів до конструювання компенсаційного пакета: теоретико-прикладні аспекти. Бізнес-інформ. 2013. № 4. С. 286–293.

186. Цимбалюк С.О. Інноваційні механізми формування політики трудових доходів на засадах гідної праці. Вісник Прикарпатського університету. Економіка. 2017. Вип. XII. С. 8–14.

187. Цимбалюк С.О. Розвиток договірної регулювання та оцінка його ролі у формуванні політики трудових доходів. Вісник Прикарпатського університету. Економіка. 2018. Вип. XIII. С. 115 – 122.

188. Цимбалюк С.О. Трудові доходи: види, місце в структурі сукупних доходів, мотиваційне значення. Вісник Східноукраїнського університету ім. В. Даля. 2011. № 16 (170). С. 185–191.

189. Чайка С.Ф. Легальна заробітна плата – забезпечене майбутнє. URL: http://www.igris.com.ua/news/legalna_zarobitna_plata_zabezpechene_majbutne/2011-08-26-537.

190. Чекіна В.Д., Воргач О.А. Державне регулювання оподаткування доходів фізичних осіб у контексті формування персоналу для смарт-промисловості. Економіка промисловості. 2019. № 2 (86). С. 51–83.

191. Чемяков В. П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. М.; СПб.: Вершина, 2008. 206с.

192. Червінська Л., Мала С. Розвиток системи матеріального стимулювання сільськогосподарської праці. Україна: аспекти праці. 2009. №3. С. 14–18.

193. Шаманин Д. Система грейдов: практическое применение. Справочник экономиста. 2007. №9. С. 70–78.

194. Шерстенников Ю.В. Ромащук Л.В. Моделювання оптимізації оплати праці на підприємствах АПК. Вісник ДДФА: Економічні науки. 2010. №2 (24). С. 193–199.

195. Экономическая энциклопедия. Гл. ред. Л. И.Абалкин. М.: Экономика, 1999. 1055 с.

196. Энциклопедия Брокгауза Ф. А. и Ефрона И. А. (1890 - 1916гг.). URL: <http://www.transspb.ru/text/043.htm>.

197. Юрков М. Соціальний пакет як різновид соціальної діяльності підприємства: правові аспекти. Право України. 2007. № 7. С. 38–41.

198. Юровский Б.С. Какие доходы выплачивать работникам. Харьков: Центр «Кусульт», 2005. 240 с.

199. Ясінський В.Л. Механізм матеріального стимулювання праці в промисловості: питання аналізу ефективності та реформування. Нац. Академія державного управління при Президентові України; Одеський регіональний інститут держ. управління. 2-е вид., перероб. й доп. О.: ОРІДУ, НАДУ, 2004. 328 с.

200. Cárdenas L., Fernández R. Revisiting francoist developmentalism: The influence of wages in the Spanish growth model. *Structural Change and Economic Dynamics*. Volume 52. March 2019. Pp. 260–268.

201. Castro N.R., Moreira G.C., da Silva R.P. Wage structure differential and disability in Brazil — Underperformance or discrimination? *Economía Open Access* 2019.

202. Christl M., Köppl–Turyna M. Gender wage gap and the role of skills and tasks: evidence from the Austrian PIAAC data set. *Applied Economics*. Volume 52, Issue 2, 8 January 2019. Pp. 113–134.

203. Fabo B, Belli SS. (Un)believeable wages? An analysis of minimum wage policies in Europe from a living wage perspective. *IZA J Labor Policy* 6:4. 2017. URL: <https://DOI: 10.1186/s40173-017-0083-3>.

204. Griffith D. Extreme wage labor. *Dialectical Anthropology* Volume 43, Issue 4, 1 December 2019. Pp. 371–374.

205. Maoyong Fan, Anita Alves Pena, Jeffrey M. Perloff. Effects of the Great Recession on the U.S. Agricultural Labor Market. *American Journal of Agricultural Economics*. Vol. 98. Issue 4. July 2016. Pp. 1146–1157. URL: <https://doi.org/10.1093/ajae/aaw023>.

206. Marais H. The crisis of waged work and the option of a universal basic income grant for South Africa. *Globalizations*. Volume 17, Issue 2, 17 February 2020. Pp. 352–379.

207. Moriarty J. What's in a Wage? A New Approach to the Justification of Pay. *Business Ethics Quarterly*. Vol. 30, Issue 1, 1 January 2020. Pages 119–137.

208. Resolution concerning statistics of labour cost, adopted by the Eleventh International Conference of Labour Statisticians (October 1966). URL: <http://www.ilo.org> International Labour Organization.

209. Somasree Poddar. Correction to: Gender Wage Inequality and Economic Recession. *Journal of Quantitative Economics*. 2018. URL: <https://doi.org/10.1007/s40953-016-0070-3>.

210. Vieira J., Constância C., Teixeira J. Education and risk compensation in wages: a quantile regression approach. *Applied Economics Letters*. Volume 27, Issue 3, 6 February 2020. Pp. 194–198.

ДОДАТКИ

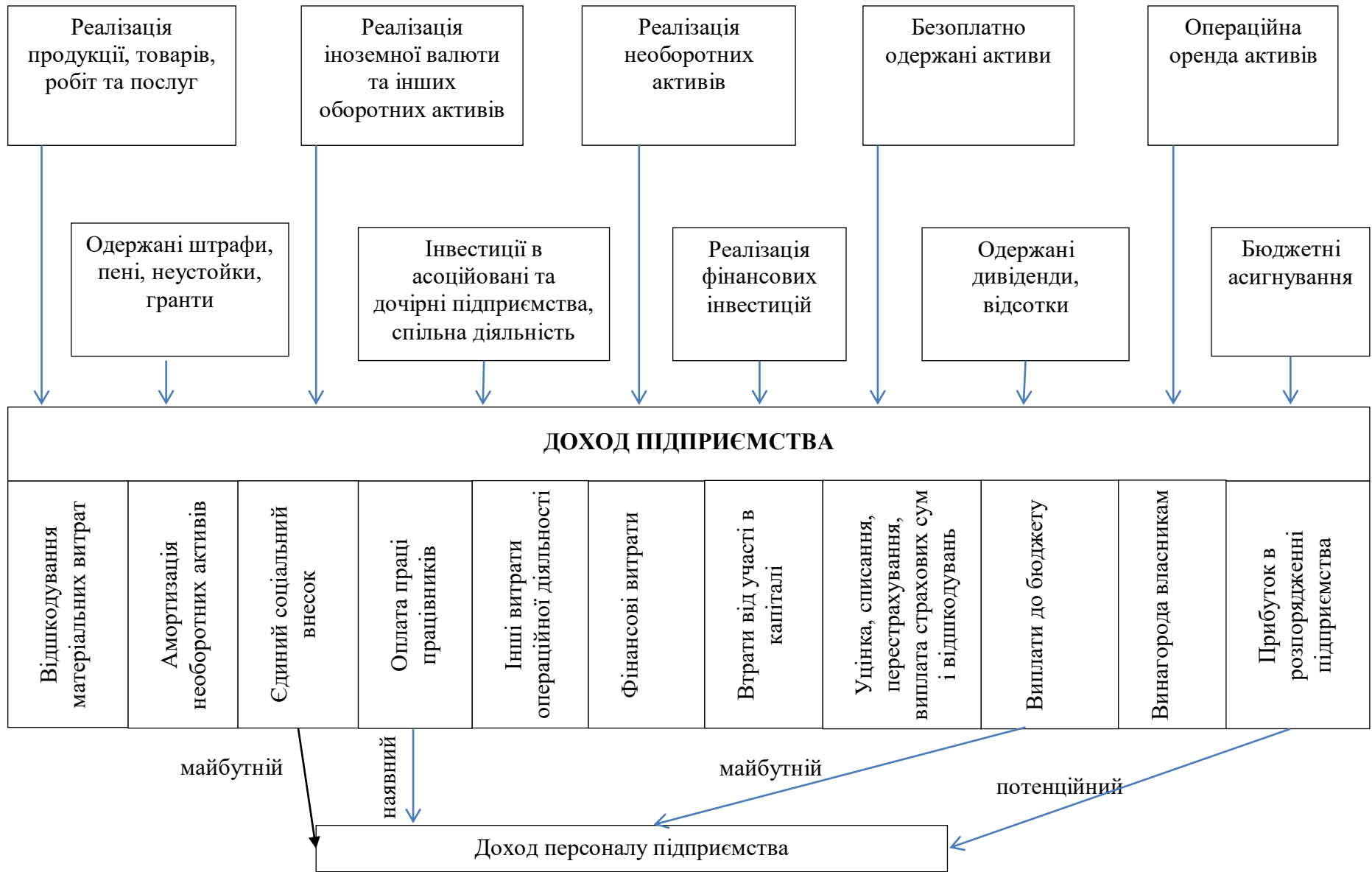


Рис. Джерела формування сукупного доходу персоналу підприємства

Дефініції поняття «дохід» в літературних джерелах

№	Джерело	Визначення
1	2	3
1.	Азрилиян А. Н. [3]	Доход включає в себе усі види грошових та натуральних доходів, що отримує населення у вигляді винагороди за роботу по найму, від особистого підсобного господарства; що отримуються від індивідуальної трудової діяльності; грошові надходження, отримані у вигляді пенсій, стипендій та допоміг, а також доходи від фінансово-кредитної системи.
2.	Баланда А. [6, с. 3]	Доход як економічна категорія являє собою сукупність грошових та натуральних надходжень громадян у результаті розподілу та перерозподілу створених у суспільстві благ для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану індивіда.
3.	Борисов А. Б. [52, с. 198]	Доход - денежные и материальные ресурсы, поступающие юридическим и физическим лицам после завершения производственного цикла.
4.	Фаминський І. П. [59, с. 96]	Доход, подлежащий налогообложению – доход с которого взимается налог на основании законов о налогообложении.
5.	Солодовников С. Ю. [51, с. 265]	Доход - денежные или иные ценности, получаемые в результате какой-либо деятельности; результат производственно-хозяйственной деятельности, получаемый как разница между стоимостью реализованной продукции и услуг и производственными затратами; выплачиваемые владельцам дивиденды или проценты, выраженные в процентах от текущей цены ценных бумаг.
6.	Мочерний С. В. [75, с. 79]	Доходи - грошові надходження за одиницю часу юридичних та фізичних осіб; показник господарської діяльності підприємств, установ, організацій.
7.	Золотогоров Г. [78, с. 106]	Доход - денежные средства или материальные ценности, получаемые в результате какой либо деятельности предприятий (фирм, компаний и т.п.) за определённый период времени (например, от реализации продукции, работ, услуг). Это могут быть и средства в денежной и натуральной форме, получаемые населением (отдельным человеком, семей и т.д.) для удовлетворения своих потребностей.
8	Ісаков А. І., Лейзерович П. В. [82, с. 31]	Дохід - кошти в грошовій чи натуральній формі, одержані в результаті підприємницької чи будь-якої іншої діяльності.
9.	Левашов В. І. [100, с. 21-22]	Дохід - сума грошових засобів або матеріальних благ, в яку включаються: надходження від підприємницької діяльності, заробітна плата, пенсії, стипендії, допомоги, надходження від власності, нерухомості, рента, виручка від продажу цінних паперів, продукція домашнього виробництва.
10.	Ожегов С. І. [117, с. 145]	Доход - деньги или материальные ценности, получаемые от предприятия или какого-нибудь рода деятельности.
11.	Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. [149, с. 91]	Доход в широком смысле слова, обозначает любой приток денежных средств или получение материальных ценностей, обладающих денежной формой.
12.	МАМІЛЛАНА [158, с. 135]	Доход - кількість коштів, благ або послуг, отриманих приватною особою, корпорацією або економікою за визначений період часу.

1	2	3
13.	Лукаш Ю. А. [105]	Доход - экономическая выгода в денежной или натуральной форме, учитываемая в случае возможности ее оценки в той мере, в которой такая выгода реально может быть оценена; увеличение экономических выгод в результате поступления активов (денежных средств, иного имущества) и (или) погашения обязательств, приводящее к увеличению капитала этой организации, за исключением вкладов участников (собственников имущества); может включать выручку от реализации, оплату за услуги, проценты и дивиденды к получению, роялти, арендную плату, а также прочие доходы (поступления от продажи средств и др.).
14.	Система національних рахунків [156]	Під доходом розуміється максимальна кількість засобів, які індивід може витратити протягом даного тижня при умові, що капітальна вартість майбутніх надходжень у грошовому виразі залишиться на попередньому рівні.
15.	Лапуста М. Г., Никольский П. С. [159, с. 120]	Доходы физического лица - установленный перечень доходов, полностью или частично включаемых в совокупный годовой доход физического лица-налогоплательщика.
16.	Соколинский В., Исалова М. [160, с. 98]	Доходи - це сукупність усіх фінансових коштів, які отримує людина для подальшого витрачання їх на оплату матеріальних благ, які дозволять забезпечити їй певний рівень. Доходи, як правило, це результат діяльності.
17.	Тютюнникова С. В. [174, с. 15-17]	Доход є ідеальна ціль і реальний результат процесуючого, а тому постійно відтворюваного функціонування (здійснення) розділено-сумісних відносин. Під сукупним доходом розуміється доход-результат, що складається із різноманітних доходних складових, які одержані в інтегративному процесі реалізації цілі сумісно-розділеної діяльності індивіда, колективу і держави, і обособлений в ході розподілу.
18.	Гаврилюк Л. І. [157, с. 47]	Доходи – збільшення економічних вигод у вигляді надходження активів або зменшення зобов'язань, які призводять до зростання власного капіталу.
19.	Абалкин Л. И. [195, с. 175]	“Дохід” визначається з трьох позицій: грошові або інші цінності, які одержують у результаті будь - якої діяльності; результат виробничо-господарської діяльності; виплачувані власникам дивіденди або проценти. На макрорівні дохід – частина вартості виготовленого суспільного продукту (за мінусом матеріальних витрат), привласнена суспільством, державою, підприємством, індивідом.
20.	Брокгауз Ф. А. и Ефрон И. А. [196]	Под доходом понимается или известная сумма поступлений в руки какого-либо лица, или вновь создаваемая сумма новых реальных ценностей.

Ретроспективний аналіз виплат персоналу підприємства та відтворення робочої сили

Шифр спеціальності	08.00.04 (08.06.01)																						
Науковці	Сьомченко В.В. (2011)	Паннір Ф. (2008)	Ульяненко О.В. (2011)	Д.е.н. Біггер О.А. (2008)	Сазонова Т.О. (2008)	Кузькіна Т.В. (2009)	Сухомлин Л.Є. (2005)	Пономарьова М.С. (2011)	Тараненко А.А. (2009)	Колонтаєвський О.П. (2008)	Малаховський Ю.В. (2004) [106]	Єгоркіна Т.О. (2008)	Кузькіна Т.В. (2009)	Матійчук О.І. (2008)	Гамова О.В. (2009)	Шелудько Л.В. (2008)	Петренко Н.О. (2009)	Білоткач І.А. (2008)	Адаменко М.В. (2006)	Посохова С.В. (2003)	Ячменьова В.М. (2002)	Дулуб Л.М. (2000)	Мазур В.С. (2005)
Сутність заробітної плати (оплати праці) та її організація								+			+			+	+		+		+		+	+	+
Механізм оплати праці			+			+		+	+		+					+				+			
Єдина тарифна система оплати праці	+													+									+
Регулювання оплати праці						+					+		+	+									
Мінімальна заробітна плата		+																					
Шляхи реформування механізму оплати праці								+	+	+	+			+								+	
Матеріальне стимулювання робочої сили	+	+					+	+	+	+	+					+	+	+	+		+		+
Відтворення людського потенціалу (робочої сили)													+						+				
Визначення вартості робочої сили та витрат		+										+							+				
Формування трудових доходів																							
Формування доходів населення				+																			
Суть доходів населення																							
Взаємозв'язок доходів працівників і результативності праці							+	+			+	+		+	+			+					+
Формування доходів працівників					+																		

Закінчення додатку В

Шифр спеціальності	08.02.03							08.06.02	08.07.02				08.04.01	08.00.01		08.00.02	08.00.03						
Науковці	Подплетній В.В. (2004)	Д.е.н. Лич В.М. (2005)	Бажан І.І. (2004)	Валіков В.П. (2004)	Федотова Т.А. (2005)	Савенко О.Л. (2002)	Чумаченко О.В. (2004)	Дмитренко Н.М. (2005)	Валіков В.П. (2004)	Невалов А.Г. (2000)	Мазур Н.А. (2003)	Гнапшин Й.П. (2005)	Пітель Н.Я. (2002)	Бондарєва Т.Г. (2004)	Балан О.Д. (2006)	Гончарова Н.М. (2006)	Саловська Л.В. (2003)	Яковенко Р.В. (2011)	Тарасова Н.О. (2007)	Тимків І.В. (2010)	Лич Г.В. (2007)	Піжук О.І. (2010)	
Питання дослідження																							
Сутність заробітної плати (оплати праці)							+	+						+	+	+							
Механізм оплати праці							+	+															
Єдина тарифна система оплати праці та безтарифна																							
Регулювання оплати праці							+	+	+							+							
Мінімальна заробітна плата																+							
Шляхи реформування механізму оплати праці							+	+															
Матеріальне стимулювання (мотивація) робочої сили							+					+	+	+	+								
Відтворення людського потенціалу (робочої сили)	+	+	+								+							+	+	+		+	
Визначення вартості робочої сили та витрат	+			+					+		+											+	
Формування трудових доходів																							
Формування доходів населення							+					+					+						+
Суть доходів населення																							
Взаємозв'язок доходів працівників і результативності праці									+			+	+	+									
Формування доходів працівників																							

Порівняльна характеристика складу фонду оплати праці та витрат на робочу силу [140; 142]

Інструкція зі статистики заробітної плати		Інструкція по визначенню вартості робочої сили		Пряма оплата	Оплата за невідпрацьований час	Премії та нерегулярні виплати	Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій	Витрати підприємств на оплату житла працівників	Витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників	Витрати на професійне навчання	Витрати на утримання громадських служб	Витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп	Податки, що відносяться до витрат на робочу силу
		Фонд основної заробітної плати	Фонд додаткової заробітної плати										
	винагороди за виконану роботу	+											
	гонорар та авторські винагороди	+											
	вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці						+						
	оплата праці позаштатних працівників	+											
	надбавки	+	+										
	доплати	+	+										
	премії	+			+								
	винагороди	+											
	безкоштовне надання						+						
	компенсаційні виплати				+								
	оплата за невідпрацьований час				+	+							
	виплати за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством				+								
	винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер					+							
	матеріальна допомога, що має систематичний характер					+							
	виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі							+	+				
	соціальні виплати та соціальні допомоги								+			+	
	допомоги по соціальному страхуванню												
	оплата лікарняних та вихідної допомоги при припиненні трудового договору								+				
	оплата навчання									+			
	винагороди за особливі досягнення у роботі												
	оплата заходів по ліквідації Чорнобильської катастрофи												
	стипендії видатним діячам підприємств та країни в цілому											+	
	матеріальна допомога разового характеру									+		+	
	безкоштовне надання та компенсації						+				+	+	
	доходи від участі працівників у власності підприємства, від здавання в оренду землі												

**Динаміка середньомісячних надходжень працівнику підприємства
Житомирської області ***

Роки	Середньомісячні виплати працівнику, грн.	
	витрати на 1 зайнятого	заробітна плата
2012	2815,9	2369
2013	3038,2	2561
2014	3436,6	2763
2015	4157,0	3271
2016	4848,1	4000
2017	5422,0	5836

* за даними Головного управління статистики Житомирської області [161, 134-137]

Індекси зміни заробітної плати та споживчих цін, % *

Рік	Споживчі ціни**	Середньомісячна заробітна плата**	Мінімальна заробітна плата (на 31.12)
2004	<u>112,3</u> 113,3	<u>127,5</u> 130,1	115,6
2005	<u>110,3</u> 110,8	<u>136,7</u> 138,6	140,0
2006	<u>111,6</u> 110,3	<u>129,2</u> 131,7	120,5
2007	<u>116,6</u> 113,9	<u>129,7</u> 130,3	115,0
2008	<u>122,3</u> 120,8	<u>133,7</u> 135,9	131,5
2009	<u>112,3</u> 111,9	<u>105,5</u> 106,3	123,0
2010	<u>109,1</u> 108,9	<u>120,0</u> 121,1	124,0
2011	<u>104,6</u> 103,9	<u>117,6</u> 116,0	108,9
2012	<u>99,8</u> 99,0	<u>116,1</u> 114,4	112,9
2013	<u>100,5</u> 99,4	<u>108,2</u> 108,1	107,4
2014	<u>124,9</u> 125,2	<u>105,7</u> 107,9	100,0
2015	<u>143,3</u> 143,7	<u>116,3</u> 118,4	113,1
2016	<u>112,4</u> 112,6	<u>122,4</u> 122,3	116,1
2017	<u>113,7</u> 113,0	<u>140,0</u> 145,9	200,0
2018	<u>109,8</u> <u>108,5</u>	<u>125,0</u> <u>126,0</u>	116,3
2019	<u>104,1</u> 104,4	<u>117,0</u> 114,0	112,1

* Узагальнено на підставі джерел [55, 161, 162]

** В чисельнику дані по Україні, а в знаменнику – Житомирській області

Динаміка валової доданої вартості та фонду оплати праці працівників підприємств України та Житомирської області, млн. грн. **

Рік	ФОП*	ВДВ*	Питома вага ФОП в ВДВ, %*
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
2005	<u>110166</u>	<u>441452</u>	<u>25,0</u>
	2189,47	6797	32,2
2006	<u>142891</u>	<u>544153</u>	<u>26,3</u>
	2790	8007	34,8
2007	<u>185048</u>	<u>720731</u>	<u>25,7</u>
	3519	10278	34,2
2008	<u>246878</u>	<u>948056</u>	<u>26,0</u>
	4660	13870	33,6
2009	<u>243647</u>	<u>913345</u>	<u>26,6</u>
	<u>4621,6</u>	13859	<u>33,3</u>
2010	<u>289082</u>	<u>954472</u>	<u>26,4</u>
	5460,4	<u>17562</u>	<u>31,1</u>
2014	<u>374163</u>	<u>1382719</u>	<u>27,1</u>
	7664	<u>26780</u>	<u>28,6</u>
2015	<u>405934</u>	<u>1689387</u>	<u>24,0</u>
	8628	<u>33768</u>	<u>25,6</u>
2016	<u>489328</u>	<u>2023228</u>	<u>24,2</u>
	10311	<u>42010</u>	<u>24,5</u>
2017	<u>654636</u>	<u>2519561</u>	<u>26,0</u>
	14581	<u>52879</u>	<u>27,6</u>
2018	<u>814994</u>		
	18289		

* в чисельнику наведено дані по Україні, в знаменнику – по Житомирській області; розраховано автором за даними головного управління статистики Житомирської області та Державного комітету статистики

** систематизовано на основі джерел [55, 161, 162]

Порівняльна характеристика локальних нормативних актів з оплати праці

Положення					
	Положення про оплату праці в РФ [116]	Положення про оплату праці в Україні	Положення про соціальний пакет	Положення про порядок нарахування і виплати дивідендів у акціонерному товаристві	Положення про порядок нарахування та виплати доходу персоналу підприємства
Розділи	Загальні положення (законодавче забезпечення, відповідальні особи, поширення, правила та строки надання розрахункового листа)	Форми організації та оплати праці на основі законодавчих та інших нормативних актів, генеральної угоди, колективних і трудових договорів	Загальні положення (законодавче та нормативне забезпечення)	Загальні положення (суть та управління)	Загальні положення (законодавче забезпечення, структура та критерії рівня доходу)
	Заробітна плата працівників (вимоги до працівника, норми праці, системи оплати, розміри, порядок, місце і строк виплати зарплати)	Структуру заробітної плати (основна зарплата, додаткова, премії, заохочувальні та компенсаційні виплати)	Порядок визначення і формування фонду фінансування додаткових соціальних гарантій (джерело фінансування, періодичність)	Загальні правила про сплату дивідендів (джерело виплати, періодичність, види)	Заробітна плата (норми праці, системи оплати праці, основна зарплата, додаткова)
	Преміювання працівників за основні результати діяльності (види премій, показники, розміри, коло працівників, строки виплат)	Порядок перегляду та індексації зарплати	Напрями реалізації соціальної політики та порядок використання коштів, направлених на надання працівникам додаткових соціальних гарантій (диференціація виплат за категоріями персоналу)	Процедура сплати дивідендів	Соціальний пакет (показники, розміри, коло працівників)
	Інші умови оплати праці	Строки та періодичність виплат зарплати	Заключні положення	Обмеження на виплату дивідендів	Дивіденди (умови виплати)
		Порядок вирішення спорів щодо оплати праці.			Джерела фінансування доходу персоналу
					Строки і періодичність виплат доходу персоналу підприємства

* сформовано автором за джерелами [116, 140]

АНКЕТА

Формування сукупного доходу персоналу

1. Ваш освітній рівень:

- середня освіта
- бакалавр
- магістр
- спеціаліст
- молодший спеціаліст
- кандидат наук

2. Якої ви статі

- чоловік
- жінка

3. Галузь харчової промисловості до якої належить підприємство:

- молокопереробна
- виробництво хліба та хлібобулочних виробів
- м'ясопереробна
- виробництво олії та тваринних жирів
- виробництво інших харчових продуктів

4. До якої категорії персоналу ви належите?

- керівник
- спеціаліст
- службовець
- робітник

5. Ваша вікова категорія:

- до 25 років
- від 25 до 40 років
- від 40 до 55 років
- старше 55 років

6. Ваш трудовий стаж:

- до 5 років
- від 5 до 10 років
- від 10 до 15 років
- від 15 до 20 років
- від 20 до 25 років
- більше 25 років

7. Які доходи ви отримуєте на підприємстві?

- основна заробітна плата за тарифними розцінками
- премії
- доплати
- надбавки
- різноманітні заохочувальні виплати в грошовій формі
- компенсаційні виплати в грошовій формі
- компенсаційні виплати в негрошовій формі
- дивіденди
- дохід від оренди зданого підприємству майна

8. Чи задоволені ви доходом, що отримуєте на підприємстві?

- так
- ні

9. Чи залежить отриманий Вами дохід від зміни прибутку підприємства?

- так
- ні

10. За якою системою оплати праці здійснюється нарахування заробітної плати?

- проста погодинна
- пряма відрядна
- система окладів
- погодинно-преміальна
- відрядно-преміальна
- відрядно-прогресивна
- акордна
- безтарифна
- контрактна

11. Чи будете Ви працювати краще, якщо отримаєте додаткову винагороду?

- так
- ні
- не знаю

12. Чи прибутковим та розвинутим є підприємство на якому працюєте?

- так
- ні
- фінансовий стан нестабільний

13. Оберіть для себе 5 складових компенсаційного пакету:

- організація дозвілля на підприємстві
- навчання та перенавчання працівників за кошти підприємства, відвідування тренінгів
- медстрахування
- забезпечення безкоштовним харчуванням
- оплата медогляду та лікування
- недержавне пенсійне страхування
- забезпечення мобільними телефонами та оплата приватних розмов працівників
- надання спортивних абонементів, безкоштовних квитків на культурні заходи
- надання безкоштовних путівок на оздоровлення та відпочинок, екскурсії
- перевезення працівників до місця роботи
- надання безпроцентних грошових позик
- додаткова оплачувальна відпустка
- пільгові ціни на продукцію підприємства
- одноразові виплати (відхід на пенсію, день народження, поховання, свято і т.д.)

14. Рівень трудових відносин з підприємством:

- штатний працівник
- сумісник
- сезонний працівник

15. Знання іноземної мови:

- базовий рівень
- високий рівень
- не знаю іноземних мов

16. Якому виду доходів віддасте перевагу?

- систематичний
- одноразовий, за результатами роботи за рік

17. Який вид доходу для Вас є найсприйнятливіший?

- грошовий
- негрошовий (в натуральній формі або компенсації)

(Назва підприємства, установи, від імені яких складено документ)

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол №_
від "___" _____ 20__ р.

Підпис керівника підприємства (установи, організації)

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОРЯДОК НАРАХУВАННЯ І ВИПЛАТУ ДОХОДУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

М. _____

ПОЛОЖЕННЯ

про нарахування і виплату доходу персоналу на _____
назва підприємства (організації)

1. Загальні положення

1.1. Положення про оплату праці (далі — Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Господарського кодексу України, Законів України «Про оплату праці» і «Про акціонерні товариства», Інструкції зі статистики заробітної плати та Статуту підприємства.

1.2. Сукупний дохід персоналу підприємства - частка загального доходу підприємства, відшкодована персоналу на розширене відтворення робочої сили (для роботодавця) або винагорода працівникам, що надходить безпосередньо для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального їх розвитку (для персоналу підприємства).

1.3. Цим Положенням визначається склад компенсаційного пакету персоналу підприємства в частині його доходу, джерела та періодичність виплати (система оплати праці працівників на підприємстві, умови і порядок преміювання, забезпечення соціальними виплатами, нарахування і виплати дивідендів, строки і періодичність виплати доходу, інші питання щодо надходжень персоналу з підприємства). Складові компенсаційного пакету розподілено на короткострокові (підлягають сплаті протягом 12 місяців після закінчення звітного періоду) та довгострокові.

1.4. Критеріями рівня доходу персоналу підприємства є:

- результати господарської діяльності та рівень доходності підприємства;
- внесок кожного працівника у діяльність підприємства;
- посадові оклади працівників, визначені на основі тарифної системи оплати праці відповідно до норм чинного законодавства і колективного договору.

1.5. Положення може бути доповнено або змінено відповідно до умов колективного договору або за погодженням із профспілковим комітетом підприємства.

2. Короткострокові виплати

2.1. Оплата праці здійснюється у вигляді нарахування й виплати працівникам заробітної плати та інших додаткових виплат, передбачених чинним законодавством України, Колективним договором і цим Положенням.

2.2. Розмір заробітної плати працівника Підприємства залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та результатів діяльності Підприємства за звітний період (місяць) (ч.2 ст.94 КЗпП України).

2.3. На підприємстві можуть застосовуватись норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці і можуть застосовуватись лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів терміном не більш як _____ місяців. Розмір заробітної плати працівника може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які були допущені з вини працівника. Як виняток колективним договором може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами, не нижчими від собівартості), крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України. В разі підвищення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати адміністрація Підприємства повинна відновити міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

2.4. З урахуванням специфіки, змісту і напрямків господарської діяльності на підприємстві застосовуються наступні системи:

- погодинна і погодинно-преміальна системи оплати праці;
- відрядна система.

2.5. Оплата праці працівників Підприємства складається з основної і додаткової заробітної плати.

2.5.1 Основна заробітна плата:

Посадовий оклад встановлюється працівникам Підприємства відповідно до затвердженого штатного розкладу, що діє у звітному періоді, який розробляється на підставі схеми розрахункових коефіцієнтів окладів;

2.5.2. Додаткова заробітна плата включає

а) надбавки, доплати, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством;

б) премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань (посадових обов'язків) (за окремим положенням).

2.5.2.1. Преміювання працівників підприємства здійснюється щомісяця з урахуванням виконання показників - короткострокові.

2.5.2.2. Розмір премії визначається залежно від особистого трудового внеску працівників у загальні результати роботи - довгострокові.

2.5.2.3. Працівникам, які звільнилися з роботи протягом місяця, за який проводиться преміювання, премії не виплачуються, за винятком працівників, які вийшли на пенсію, звільнилися за станом здоров'я та з інших поважних причин, передбачених чинним законодавством.

2.5.2.4. Працівники підприємства можуть бути позбавлені премії частково або повністю у випадках:

- несвоєчасного і неякісного виконання покладених на них виробничих завдань і функцій (видається наказ на підставі доповідної записки керівника структурного підрозділу);
- притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, зокрема за прогул, систематичне запізнення на роботу (видається на підставі раніше виданого наказу директора підприємства про застосування заходів дисциплінарного стягнення у місяці, за який здійснюється преміювання);
- порушення правил охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки (видається наказ на підставі доповідної записки спеціаліста з охорони праці).

2.6. Працівники Підприємства, що працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу (ч.1 ст.102¹ КЗпП України).

2.7. Працівникам Підприємства, які виконують поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою) чи обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ч.1 ст.105 КЗпП України).

2.8. Підставою для нарахування бухгалтерією заробітної плати працівникам за підсумками роботи за місяць є:

- а) Штатний розклад підприємства;
- б) Табель обліку робочого часу;
- в) Акт виконаних робіт по трудовій угоді або цивільно-правовому договору;
- г) Наказ про нарахування інших заохочувальних та компенсаційних виплат.
- д) Наряд на виконання відрядних робіт.

2.9. Розмір заробітної плати (посадові оклади) переглядаються, як правило, один раз на рік з урахуванням змін або доповнень до колективного договору.

2.10. У період між переглядами розміру заробітної плати індивідуальна заробітна плата індексується згідно з чинним законодавством.

3. Соціальні виплати

3.1. Направлення (виділення) коштів на додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників здійснюється на підставі наказу керівника підприємства, відповідно до законодавства, установчих документів, колективного договору.

3.2. При вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг та компенсацій враховуються фінансові можливості підприємства.

3.3. Реалізація коштів компенсаційного пакету в частині соціальних виплат відбувається на основі Шкали соціальних заходів (Додаток А)

3.3.1. Винагорода за підсумками роботи за рік виплачується в повному обсязі працівникам, які пропрацювали на підприємстві не менш як один рік, у тому числі працівникам, які були звільнені до моменту виплати винагороди, а також висококваліфікованим спеціалістам, що були прийняті на роботу протягом року в порядку переведення з інших підприємств. Винагорода виплачується пропорційно відпрацьованому часу.

3.3.1.1. Винагорода також виплачується працівникам підприємства, які не пропрацювали повний календарний рік з поважних причин:

— у разі звільнення з роботи у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників, призовом на військову службу або направленням на альтернативну (невійськову) службу, виходом на пенсію (за віком, по інвалідності), народженням дитини, вступом до вищого навчального закладу за направленням підприємства, переходом на виборну посаду;

— у разі повернення на роботу на підприємство у зв'язку із закінченням військової служби, поверненням з альтернативної (невійськової) служби, закінчення вищого навчального закладу, якщо навчання здійснювалося за рахунок підприємства.

3.3.1.2. Винагорода, залежно від безперервного стажу роботи на підприємстві, виплачується у таких розмірах:

- від 1 до 5 років (включно) — 50% середньої заробітної плати;
- від 6 до 10 років (включно) — 75% середньої заробітної плати;
- понад 10 років — 100% середньої заробітної плати.

3.3.2. Одноразові виплати персоналу виплачуються у розмірі до однієї місячної мінімальної заробітної плати встановленої державою. У зв'язку з ювілеєм (50 та 60 років) — у розмірі до двох посадових окладів;

3.3.3. Пільгові ціни на продукцію підприємства встановлюють у розмірі повної собівартості реалізованої продукції.

3.3.4. Оплата розмов працівників по телефону відшкодовується у сумі не більше 100 грн. на місяць.

4. Дивіденди

4.1 Дивіденди виплачуються на акції, звіт про результати розміщення яких зареєстровано у встановленому законодавством порядку;

4.2. Дивіденд, що сплачується за підсумками року, затверджується Загальними зборами, однак його розмір не може бути більший розміру, запропонованого Правлінням і за погодженням із наглядовою радою.

4.3. У разі відсутності чистого прибутку оплата (нарахування) дивідендів не проводиться.

4.4. Сплата дивідендів за простими акціями не є зобов'язанням товариства перед акціонерами. Загальні збори можуть прийняти рішення не сплачувати дивіденди, а при наявності достатнього прибутку направити його на розвиток виробництва.

4.5. Дата, розмір, порядок та строк сплати дивідендів оголошується товариством акціонерам;

4.6. Розмір дивіденду оголошується у відсотках на 1 акцію;

4.7. Дивіденд на неповністю оплачені акції не нараховується.

4.8. Дивіденд виплачується акціонеру після відшкодування прибуткового податку.

5. Джерела фінансування доходу персоналу

5.1. Джерелом коштів на виплату компенсаційного пакету в частині доходу персоналу є частина доходу та інші кошти, одержані у результаті господарської діяльності підприємства відповідно до чинного законодавства.

5.2. Основна та додаткова заробітна плата входять до кошторису витрат підприємства.

5.3. Джерелом фінансування затрат на соціальні виплати є прибуток підприємства, що залишається після сплати усіх податків (чистий прибуток).

5.4. Виплата дивідендів здійснюється з чистого прибутку звітного року та/або нерозподіленого прибутку в обсязі встановленому рішенням Загальних зборів за поданням правління. За наявності достатнього прибутку Правлінням може бути прийнято рішення про сплату проміжного дивіденду.

6. Строки і періодичність виплат доходу персоналу підприємства

5.1. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі та правилах внутрішнього трудового розпорядку, двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

5.2. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

5.3. Заробітна плата працівникам Підприємства за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ч.3 ст.115 КЗпП України).

5.4. Видатки на фінансування соціального розвитку персоналу, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників передбачаються з розрахунку на рік.

5.5. Дивіденд сплачується за підсумками календарного року у строк не пізніше шести місяців після закінчення звітного періоду

5.6. За бажанням працівників підприємство може здійснювати виплату доходу персоналу через установи банків і поштовими переказами відповідно до чинного законодавства.

Список публікацій здобувача,**в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:**

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).

2. 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.).

3. 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.).

4. 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.).

5. 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.).

6. 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.).

7. 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.).

8. 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.).

9. 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.).

10. 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.).

11. 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; ред. кол.: І.І.Пилипенко (голов. ред.) та ін. К.: ДП «Інфрамаційно-аналітичне агенство». 2010. Вип. 7. С. 449 – 455. (0,42 друк. арк.).

12. 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.).

13. 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.).

14. 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. (0,38 друк. арк.).

15. 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.).

16. 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: IIJF, DIIIF. ISI, Scientific Indexing Services). URL: http://scientific-met.com/wp-content/uploads/2018/05/Scientific-method_%E2%84%9617.pdf (0,43 друк. арк.).

17. 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; eLibrary.ru (РИНЦ)) (0,6 друк. арк.).

18. 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.).

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. Індикація 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, присвяченої 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 ХХІ столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми: збірник тез доповідей V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Тернопіль, 30 жовтня 2009 р.). Секція 5-8. 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. URL: <https://fem-news.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2012/12/tezu-zdtu-20-21.11.12.pdf> (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. URL:<http://old->

fmab.khadi.kharkov.ua/fileadmin/F_Management_Business/management/Material_konf_2018.pdf (0,14 друк. арк.).

39. Бірюченко С. Ю. Організаційно-економічні механізми формування доходу персоналу підприємства. Тези Всеукраїнської науково-практичної on-line конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвяченої Дню науки (м. Житомир, 15-17 травня 2019 р.). Житомир, 2019. С. 879 – 880. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/05/16-sotsialno-ekonomichna-model-.pdf> (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. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/01/ii-konferentsiya-2019.pdf> (0,18 друк. арк.).

Акти та довідки про впровадження результатів дослідження



ТОВ АЛЕНРУД», код ЄДРПОУ 39009440
р/р 26006463445 ПАТ «Райффайзен банк Аваль» у
м.Київ МФО 380805

Місце знаходження :вул. Коростенська, 101, смт.
Черняхів, Житомирська обл., Україна, 12301
тел./факс : (04134) 4-10-32,
(067) 411-06-10
e-mail: tm.ruden@gmail.com
сайт: ruden.com.ua

Наша якість – Ваше здоров'я!

11.12.2018 Висл. № 183

У спеціалізовану вчену раду по захисту
дисертаційних робіт на здобуття вченого
ступеня кандидата економічних наук

АКТ

про впровадження результатів дисертаційної роботи Бірюченко Світлани Юрївни

Керівництво ТОВ “Аленруд” відзначає актуальність та економічну доцільність розробок в дисертаційній роботі Бірюченко С.Ю.

Одержані наукові результати мають практичне значення при побудові ефективного організаційно-економічного механізму формування доходу персоналу підприємства, в тому числі й суб'єктів господарювання сфери переробки сільгосппродукції.

Спеціалісти ТОВ “Аленруд” відзначили розроблену дисертантом модель оптимізації складових доходу персоналу, що забезпечить мінімізацію витрат при максимізації результатів як для працівників так і для самого підприємства. Дана модель запропонована для впровадження в практику підприємства. За допомогою даної моделі можна розрахувати оптимальний дохід персоналу для забезпечення бажаних результатів господарської діяльності.

Директор
ТОВ «АЛЕНРУД»



Маційчук А.В.

Вих №87 від 20.06.2019р.

ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ОВРУЦЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД»

Адреса: 11100, Житомирська обл., м.Овруч, вул..І.Богуна ,10, тел. 8(04148)4-33-41
e-mail: oxz1@ukr.net ЄДРПОУ : 00377727.

У спеціалізовану вчену раду по захисту
дисертаційних робіт на здобуття вченого
ступеня кандидата економічних наук

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційної роботи
Бірюченко Світлани Юріївни

Проведені Бірюченко Світланою Юріївною дослідження з формування доходу персоналу підприємств мають практичне значення для підприємств харчової промисловості, оскільки основні її результати за рішенням керівництва підприємства прийняті до впровадження у ПАТ «Овруцький хлібо завод».

Зокрема, автором запропоноване налагодження внутрішньогосподарського регулювання доходу персоналу в рамках розробленого Положення про порядок нарахування і виплати доходу персоналу підприємства, на основі якого можливо побудувати чіткий механізм формування доходу персоналу підприємства залежно від його матеріального та трудового вкладу, рівня освіти, кваліфікації та особистих якостей, при цьому враховуючи, поточний фінансовий стан підприємства.

Особливої уваги заслуговує запропонована дисертантом модель оптимізації доходу окремих категорій персоналу для забезпечення результативності діяльності підприємства, яку розглянуто для впровадження на ПАТ «Овруцький хлібо завод».

В цілому, вважаємо, що запропоновані автором результати наукових досліджень можуть розглядатись як основа для процесу формування доходу працівників підприємств харчової промисловості.

Генеральний директор
ПАТ «Овруцький хлібо завод»



В.П.Куліш

АТ «ЖИТОМИРСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД»

JSC "ZHYTOMYR BUTTER PLANT"

вул. І. Гонти, 4, м. Житомир, 10002, Україна
 тел./факс: (0412) 42-29-02
 Код ЄДРПОУ 00182863, ІПН 001828606251
 IBAN: UA303808050000000026002627809
 в АТ «Райффайзен Банк Аваль»
 Вет. код 06-24-07MP
 www.rud.ua
 info@rud.ua



4, I. Gonty Str.,
 Zhytomyr,
 10002, Ukraine
 Phone/fax: (+380412) 42-29-02

№ 61«15» січня 2020 р.

У спеціалізовану вчену раду по захисту
 дисертаційних робіт на здобуття вченого
 ступеня кандидата економічних наук

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційної роботи
Бірюченко Світлани Юріївни

Проведені Бірюченко Світланою Юріївною дослідження з формування доходу персоналу підприємства мають практичне значення для підприємств харчової промисловості, оскільки основні його результати за рішенням керівництва підприємства прийняті до впровадження у АТ «Житомирський маслозавод».

Зокрема, запропонована автором комплексна система показників для визначення рівня доходу персоналу підприємства як основа управління процесом формування доходу, дозволяє сформулювати обґрунтовані економічні висновки щодо стану та можливостей оптимізації доходу персоналу підприємства. Зокрема, дисертант виокремив три групи показників пов'язаних із суб'єктами економіки, які всесторонньо та в повному обсязі, розкривають ефективність процесу формування та рівень доходу персоналу підприємства. Даний підхід та методика розрахунку інтегрального показника на основі комплексної системи оцінки доходу персоналу розглянута спеціалістами підприємства і врахована в їх роботі.

В цілому, вважаємо, що запропоновані автором результати наукових досліджень можуть розглядатись як основа для побудови механізму формування доходу персоналу підприємства, а також можуть бути рекомендовані для використання на промислових підприємствах всіх організаційно-правових форм.



Директор фінансовий
 АТ «Житомирський
 маслозавод»


 С.Ю. Ісаєва



**ДЕРЖПРАЦІ
УПРАВЛІННЯ ДЕРЖПРАЦІ У ЖИТОМИРСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

вул. Шевченка, 18-а, м. Житомир, 10008, тел./факс: (0412)34-68-70,
http://zt.dsp.gov.ua, e-mail: 06zt@dsp.gov.ua, код ЄДРПОУ 39790560

28.01.20. Вих №355

У спеціалізовану вчену раду по захисту
дисертаційних робіт на здобуття вченого
ступеня кандидата економічних наук

ДОВІДКА

про впровадження результатів наукового дослідження
Бірюченко Світлани Юріївни

Одним із основних завдань Управління Держпраці у Житомирській області є здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, які використовують найману працю. В розрізі даного завдання використання категоріального апарату з питань формування доходів персоналу та виокремлення певних ознак класифікації дозволяє упорядкувати поняття і глибше пізнати суть та стан взаємовідносин суб'єкта господарювання з робочою силою.

Запропонована Бірюченко С.Ю. система регулювання доходів доводить необхідність регулювання відносин з праці на всіх рівнях управління і може бути використана Управлінням Держпраці для проведення моніторингу у сфері додержання законодавства з оплати найманої праці.

Перший заступник начальника
Управління Держпраці у
Житомирській області



С.В. Зибалов



ОВРУЦЬКА РАЙОННА РАДА
Житомирської області

вул.Т.Шевченка 31А, м.Овруч, 11101 тел.: (04148) 4-23-09,
E-mail: rajradaovr@ukr.net Веб.ст. www.ovruch-rajrada.zt.gov.ua ЄДРПО 13577132

Вих. №02/217
від 23.12.2019р.

У спеціалізовану вчену раду
по захисту робіт по здобуття
вченого ступеня кандидата
економічних наук

ДОВІДКА

про впровадження результатів наукового дослідження
Бірюченко Світлани Юріївни

Обґрунтування доходу персоналу підприємств харчової промисловості є важливим елементом прийняття оптимальних управлінських рішень при визначенні рівня відтворення робочої сили підприємств району та витрат суб'єктів господарювання. За наявності комплексної системи оцінки з'являється можливість щодо порівняння доходу персоналу підприємств в середині галузі, регіону так і між видами економічної діяльності. Докладне вивчення доходу персоналу підприємств дає можливість виявити невикористані резерви праці та оптимізувати витрати підприємства на персоналу для збільшення ефективності господарювання та привабливості регіону.

Рекомендації щодо використання інструментів регулювання процесу формування доходу персоналу прийнято до впровадження при розробці та обґрунтуванні поточних та стратегічних програм розвитку Овруцького району Житомирської області.

Голова районної ради



В.В.Китиця



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
 Ministry of Education and Science of Ukraine, Zhytomyr Polytechnic State University

вул. Чуднівська, 103, м. Житомир, 10005
 103, Chudnivska Str., Zhytomyr, Ukraine, 10005
 Phone/fax: (0412) 24-14-22, 24-14-23, e-mail: rector@ztu.edu.ua, https://ztu.edu.ua, код ЄДРПОУ 05407870

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВІДПОВІДАЄ ДСТУ ISO 9001:2015
QUALITY MANAGEMENT SYSTEM ISO 9001:2015

Від 28 грудня 2019 № 44-19.09/1652
 На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів наукового дослідження
Бірюченко Світлани Юріївни
в навчальний процес
Державного університету «Житомирська політехніка»

Наукові та практичні результати дисертаційного дослідження Бірюченко Світлани Юріївни з проблем формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості використовуються в навчальному процесі факультету бізнесу та сфери обслуговування Державного університету «Житомирська політехніка».

Пропозиції з удосконалення структури та змісту навчальних дисциплін таких як: «Економіка підприємства», «Управління потенціалом підприємства», «Оцінка вартості підприємства», впроваджені в навчальний процес університету при підготовці фахівців за освітніми ступенями бакалавра та магістра за спеціальністю 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» через використання теоретичних та методичних пропозицій С.Ю. Бірюченко при підготовці до лекційних і практичних занять вказаних дисциплін.

Використання результатів дослідження С.Ю. Бірюченко свідчить про їх завершеність та можливість використання в навчальному процесі закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації для підготовки фахівців.

Довідка видана для представлення до Спеціалізованої вченої ради.

Ректор
 Державного університету
 «Житомирська політехніка»
 д.е.н., проф.



В.В. Євдокимов