

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра економіки, організації та управління підприємствами

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до випускної кваліфікаційної роботи

на тему: Управління фондом оплати праці на підприємстві та об-
ґрунтування пропозицій щодо його оптимізації

Виконав студент 4-го курсу,
групи ЗЕП-20
спеціальності 051 «Економіка»

ЧЕРВОНА Є.О.

(П.І.Б.)

Керівник Кутова Н.Г.

(П.І.Б.)

Рецензент Астаф'єва К.О.

(П.І.Б.)

КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра економіки, організації та управління підприємствами
Ступінь вищої освіти бакалавр
Спеціальність 051 «Економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ:
зав. кафедри ЕОУП,
д.е.н., проф. Шахно А.Ю.

« » 2024 р.

ЗАВДАННЯ

на випускнну кваліфікаційну роботу студенту

Червоній Єлизаветі Олександрівні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Управління фондом оплати праці на підприємстві та обґрунтування пропозицій щодо його оптимізації

Керівник теми к.е.н., доц. Кутова Наталя Геннадіївна

Затверджені наказом по університету від 02.04.2024 р № 243с

2. Строк подання студентом роботи: 10.06.2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: статистична фінансова звітність підприємства ПАТ «Запоріжсталь» (баланс, звіт про фінансові результати), поточна внутрішня звітність підприємства

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): дослідити теоретичні та методологічні засади управління фондом оплати праці на промисловому підприємстві; провести аналіз показників підприємства; визначити вплив оплати праці на фінансові результати; встановити взаємозв'язки між елементами моделі управління фондом оплати праці; удосконалити механізм інноваційного управління фондом оплати праці на підприємстві

5. Перелік графічного матеріалу: основні техніко-економічні показники ПАТ «Запоріжсталь»; аналіз фінансового стану ПАТ «Запоріжсталь»; оцінка ефективності оплати праці для ПАТ «Запоріжсталь»; залежність між фінансовими результатами діяльності структурою фонду оплати праці ПАТ «Запоріжсталь»; розрахунок синтетичного інтегрального показника ефективності ФОП на ПАТ «Запоріжсталь»; реалізація алгоритму інноваційного управління фондом оплати праці на ПАТ «Запоріжсталь»

6. Консультанти розділів роботи:

Розділи	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Розділ 1	к.е.н. Кутова Н.Г.		
Розділ 2	к.е.н. Кутова Н.Г.		
Розділ 3	к.е.н. Кутова Н.Г.		
Нормоконтроль	доц. Поліщук І.Г.	12.06.2024	

7. Дата видачі завдання 01.02.2024 р

Календарний план виконання роботи

№	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Термін ви- конання	Примітки
1	Співбесіда зі студентом за тематикою роботи, ви- дача переліку рекомендованої нормативної, ін- структивної бази та учбової літератури	01.02.2024 р	виконано
2	Збір матеріалів до випускної роботи	01.02 - 19.02.2024р	виконано
3	Групування та аналіз зібраного матеріалу, уточ- нення завдань випускної кваліфікаційної роботи	20.02 - 12.03.2024р	виконано
4	Підготовка I розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	13.03 - 02.04.2024р	виконано
5	Підготовка II розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	03.04 - 16.04.2024р	виконано
6	Підготовка III розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	17.04 - 20.05.2024р	виконано
7	Підготовка вступної частини	20.05 - 22.05.2024р	виконано
8	Перевірка роботи керівником та доопрацювання роботи	23.05 - 27.05.2024р	виконано
9	Отримання відгуку керівника та рецензії	11.06 - 14.06.2024р	виконано
10	Попередній захист роботи	15.06.2024р	виконано
11	Захист роботи в ЕК	20.06.2024р	

Студент

_____ (підпис)

Червона Є.О.

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

_____ (підпис)

Кутова Н.Г.

(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ	4
ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	9
1.1. Аналіз теоретичних напрацювань щодо визначення сутності заробітної плати та механізму регулювання нею.	9
1.2. Методичні основи щодо удосконалення фонду оплати праці	18
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»	30
2.1 Аналіз техніко-економічних показників діяльності ПАТ «Запоріжсталь»	30
2.2. Вплив оплати праці на фінансові результати діяльності ПАТ «Запоріжсталь»	61
РОЗДІЛ 3 РОЗРОБКА ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНОЇ МОДЕЛІ ТА ІННОВАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»	71
3.1. Обґрунтування методу оптимізації стимулювання інноваційної діяльності ПАТ «Запоріжсталь» шляхом управління фондом оплати праці та реалізація економіко-математичної моделі	71
3.2. Ефективність результатів оптимізації управління фондом оплати праці	83
ВИСНОВКИ	87
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	91
ДОДАТКИ	96

РЕФЕРАТ

на випускну кваліфікаційну роботу за темою:

Управління фондом оплати праці на підприємстві та обґрунтування пропозицій щодо його оптимізації

Випускна кваліфікаційна робота: 96 с., 18 табл., 11 рис., 6 формул, 54 джерел, 2 додатки

Об'єкт дослідження: обґрунтування та розробка методичних підходів до управління фондом оплати праці промислового підприємстві.

Мета роботи: є обґрунтування та розробка методичних підходів і практичних рекомендацій щодо управління фондом оплати праці промислового підприємства, спрямованого на стимулювання його інноваційної діяльності.

Предмет дослідження: є теоретико-методичні та практичні положення щодо економічного обґрунтування пропозицій підвищення фінансових результатів та рентабельності підприємства будівельної галузі.

Методи дослідження системний аналіз та узагальнення, статистичний, аналітичний, графічний та факторного аналізу.

Уточнено існуюче теоретичне розуміння заробітної плати й фонду оплати праці; проаналізовано методологічне забезпечення управління фондом оплати праці на підприємстві та виявлені проблемні аспекти функціонування механізму його регулювання, а також специфічні закономірності динаміки фонду оплати праці. Виявлено вплив фонду оплати праці на результати діяльності ПАТ «Запоріжсталь» та визначити існування залежності між фінансовими результатами діяльності підприємства і структурою фонду оплати праці, між рентабельністю заробітної плати і структурою джерел формування приросту фонду оплати праці; розроблено алгоритм управління фондом оплати праці промислового підприємства, спрямованого на стимулювання його інноваційної активності з урахуванням специфічних закономірностей динаміки фонду оплати праці для різних видів промислової діяльності.

Запропоновані реалізація алгоритму інноваційного управління фондом оплати праці на ПАТ «Запоріжсталь» приводить до приросту фінансового результату на 2,5% при прирості середньої заробітної плати на 4% та покращує характеристики ефективності ФОП.

ЗАРОБІТНА ПЛАТА, СТИМУЛ, МОТИВ, ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ, СТИМУЛЮВАННЯ, МОТИВАЦІЯ, РЕЗУЛЬТАТ, МЕХАНІЗМ, АЛГОРИТМ, ІННОВАЦІЯ, УПРАВЛІННЯ

ВСТУП

Світові тенденції економічного розвитку реалізуються у напрямі швидкого технологічного ускладнення суспільного виробництва й інтенсифікації міжнародних розподільних процесів. Останнє призводить до перерозподілу національної доданої вартості на користь країн з більшим рівнем науково-технічного забезпечення суспільного виробництва, переважно на користь країн, що перебувають на постіндустріальній стадії розвитку національної економіки. Відповідно актуальним є дослідження нових можливостей стимулювання інноваційної активності суб'єктів економічної діяльності, а зокрема підприємств, оскільки для них час прояву наслідків такого стимулювання є досить коротким, і, крім того, промислові підприємства мають домінуюче значення у створенні доданої вартості й суспільного продукту в індустріальній економіці України.

Джерелом фінансових ресурсів для інноваційної діяльності підприємств є його прибуток, який в свою чергу, є елементом доданої вартості, що створюється на підприємстві. Оскільки фонд оплати праці підприємства також формується внаслідок розподілу доданої вартості, то управління фондом оплати праці може бути ефективним інструментом впливу на інноваційну активність підприємства. Однак, управління фондом оплати праці повинно мати відповідне наукове підґрунтя, оскільки обумовлює широку низку економічних і соціальних ефектів як в межах підприємства, так і поза ним. Виходячи із зазначеного, проблема наукового обґрунтування інноваційно спрямованого управління фондом оплати праці на промисловому підприємстві є актуальною.

Вирішення цієї проблеми розглядається як доповнення існуючих теоретичних і практичних розробок формування цілісного алгоритму управління фондом оплати праці, яке спрямоване на стимулювання інноваційної активності підприємств. Дослідження категорій фонду оплати праці та заробітної плати наводиться в працях багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, зокре-

ма працями Р. Барра, М. Вачевського, Дж. Мілля, А. Каліни, Н. Сеніора, Ж.-Б. Сея, А. Сміта, Д. Рікардо, Л. Теліщука та ін. Методологічне підґрунтя випускної роботи складають праці А. Базилюка, З. Бараника, О. Бойка, О. Василенка, А. Колота, Т. Ляшецької, Н. Петренко, П. Пилипенка та ін. Теоретичні і прикладні основи управління фондом оплати праці промислового підприємства викладені у працях вітчизняних та іноземних науковців Г. Бакера, О. Вакульчик, Р. Гіббонса, С. Пунтуса, Л. Синяєвої, М. Рубцова, Н. Рубцової, О. Тимошенка, Е. Лезера, С. Шапіто та ін. Досить велика увага в працях названих авторів приділена загальній організації процесів управління заробітною платою, інструментарію, що використовується в управлінні оплатою праці, специфіці реалізації управління заробітною платою для різних типів суб'єктів підприємницької діяльності в умовах пострадянського економічного простору.

Однак розуміння фонду оплати праці як цілісного об'єкту управління не має достатнього як теоретичного, так і методичного забезпечення. Інноваційна спрямованість управління фондом оплати праці підприємства раніше не розглядалася в працях як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Потребують розробки, удосконалення та доповнення окремі прикладні аспекти управління фондом оплати праці промислового підприємства в контексті його інноваційної спрямованості. З огляду на це, тема дослідження є актуальною.

Метою роботи є обґрунтування та розробка методичних підходів і практичних рекомендацій щодо управління фондом оплати праці промислового підприємства, спрямованого на стимулювання його інноваційної діяльності.

Відповідно до зазначеної мети в роботі поставлено й вирішено такі завдання:

– уточнено існуюче теоретичне розуміння заробітної плати й фонду оплати праці з урахуванням розбіжностей у підходах до його формування, виділено специфіку категорій заробітної плати й фонду оплати праці з правової та економічної точок зору;

– проаналізовано методологічне забезпечення управління фондом оплати праці на підприємстві та виявлено проблемні аспекти функціонування механізму його регулювання;

– виявлено специфічні закономірності динаміки фонду оплати праці, властиві підприємствам різних видів промислової діяльності;

– виявлено вплив фонду оплати праці на результати діяльності ПАТ «Запоріжсталь» та визначено існування залежності між фінансовими результатами діяльності підприємства і структурою фонду оплати праці, між рентабельністю заробітної плати і структурою джерел формування приросту фонду оплати праці.

Об'єктом дослідження є процеси управління фондом оплати праці промислового підприємства.

Предметом дослідження є механізм впливу управління фондом оплати праці промислового підприємства на його інноваційну активність.

У процесі роботи застосовувалися такі методи: абстрагування (аналіз категоріального розуміння заробітної плати та фонду оплати праці); формалізації (розробка алгоритму інноваційного управління фондом оплати праці промислового підприємства); порівняння (порівняння економічної та правової категорій заробітної плати; порівняння закономірностей впливу фонду оплати праці на економічні й фінансові результати промислових підприємств); аналітичний (кількісна оцінка ефективності заробітної плати окремих підприємств металургійної промисловості); економіко-статистичний (формування системи кореляційних зв'язків між показниками ефективності оплати праці окремих металургійних підприємств; побудова трендів відносних характеристик розвитку промислових підприємств); кластерного аналізу (диференціація видів діяльності для промислових підприємств за закономірностями динаміки фонду оплати праці); кореляційно-регресійного аналізу (формування синтетичного інтегрального показника ефективності фонду оплати праці); економетричного моделювання (визначення математичної залежності між структурою фонду оплати праці та фінансовими результатами діяльності

підприємств; визначення математичної залежності між фінансовими результатами діяльності підприємств і структурою приросту фонду оплати праці; визначення математичних залежностей між фінансовим результатом діяльності й показниками інноваційної активності підприємств; визначення інтервалів впливу фінансового результату підприємства на його інноваційну активність; визначення кількісних орієнтирів управління фондом оплати праці промислового підприємства); рейтингу (встановлення ієрархічного співвідношення показників ефективності заробітної плати на окремих промислових підприємствах металургійної промисловості).

Практичне значення одержаних результатів полягає в покращенні фінансових результатів діяльності підприємства й посиленні його інноваційної активності без додаткового залучення фінансових ресурсів при впровадженні розробленого алгоритму інноваційно спрямованого управління структурою фонду оплати праці й співвідношення джерел його приросту. Упровадження результатів дослідження матиме позитивний соціальний ефект за рахунок підвищення рівня середньої заробітної плати.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Аналіз теоретичних напрацювань щодо визначення сутності заробітної плати та механізму регулювання нею.

Заробітна плата як категорія обумовлює склад виробничих і суспільних відносин. Усвідомлення змісту категорії заробітної плати впливає на оцінку темпів економічного розвитку суспільства і науково-технічного прогресу. Визначення політики держави у сфері оплати праці і розробка теорії заробітної плати тісно пов'язані між собою і представляють собою окрему складну проблему, вирішення якої має величезне значення як у політичному, економічному, так і соціальному аспектах. Основне призначення держави полягає у забезпеченні добробуту населення і заробітна плата є основним інструментом створення цього добробуту. „Держава, за баченням древніх мислителів, не створюється в цілях запобігання взаємних кривд або заради зручностей обміну, ... вона з'являється лише тоді, коли створюється спілкування між сім'ями і родами заради благодатного життя, з метою досконалого і самодостатнього існування” [1, с.234-235]. Зокрема ідеолог Китаю Конфуцій (IV-III ст. до н.е.) проголошував принципи соціальної рівноваги державною політикою. Він виходив з того, що джерелом багатства є праця і вважав, що багатство володаря має ґрунтуватися на багатстві народу [2, с.178]. Колективний економічний трактат „Гуань-цзи” проголошував працю джерелом могутності держави і пропонував еквівалентність обміну.

Особливо важливим є визначення об'єктивних економічних законів, під впливом яких одержують конкретне втілення кількісні параметри заробітної плати, тенденції її розвитку та їх прояву.

Французький економіст Р. Барр розділяє теорії заробітної плати на дедуктивні (які поширюють на заробітну плату положення загальних теорій вартості і

цін) та індуктивні, автори яких йдуть від спостереження фактів до концептуальних узагальнень) [1, с.117].

В теорії заробітної плати Фоми Аквінського, який також є представником середньовічної думки, таке поняття, як «справедлива заробітна плата», включалося в загальну концепцію «справедливих цін» і розвивалося як її центральний елемент. На його думку, при встановленні розміру заробітної плати звичайні звички повинні відігравати головну роль, а конкуруючі сили повинні бути здебільшого виключені. Тому «справедлива заробітна плата» може бути визначена як така, що дозволяє її одержувачу жити в такий спосіб, який відповідає його положенню в суспільстві. Хоча ця теорія була пов'язана із соціальною організацією, основою на статусі, її передумова про те, що вартість прожиткового мінімуму для робітника повинна включатися у витрати виробництва в першу чергу, знайшла відгук у законодавстві про мінімальну заробітну плату ХХ сторіччя.

Загальний погляд на заробітну плату напередодні промислової революції (меркантилістів, фізіократів) зводився до того, що заробітна плата обмежується і повинна бути обмежена самим мінімальним її розміром, який відповідає фізіологічному мінімуму, а поліпшення умов проживання робітників може найкращим чином відобразитися на інтересах нації, тому заробітна плата не повинна підніматися вище межі необхідного. За Ж.Б. Сеєм (1767-1832) різниця між підприємцями і робітниками зводиться виключно до рівня заробітної плати. Більш висока заробітна плата підприємців має своїм підґрунтям більш високі зобов'язання, їх підприємницький талант, діяльність, дух порядку і управління [3, с.152-168]. Економісти тієї епохи, спираючись на принципи економії низької заробітної плати, очевидно, сумнівалися в самій можливості існування подібних вищих запитів у робітника, тому цей етап характеризується загальним ігноруванням робітників як важливого чинника в громадському житті, а їх інтереси нерідко вважалися шкідливими для розвитку національного добробуту. Подібний погляд повністю відповідав приватногосподарській точці зору. Ця аналогія переносилася на все господарство країни. Слід від-

мітити, що така політика припускала наявність постійного життєвого стандарту для робітників у цілому.

У Д. Рікардо мова вже не йде про фізіологічний мінімум, а мається на увазі; соціальний стандарт життя, звичайний рівень життя, який відповідає соціальним умовам даного історичного моменту, даного народу, даної країни. Сам «соціальний мінімум» розглядається не застиглим, а таким, що розвивається, зростає, змінною, а не постійною величиною.

Наступною, досить повно розвинутою теорією заробітної плати була теорія фонду заробітної плати. Міркування класиків-економістів були обумовлені сезонним характером сільськогосподарської економіки, у якій вони жили, і це привело їх до розуміння того, що рівень заробітної плати в будь-якій країні у певний час визначається двома показниками: кількістю запасу (капіталу), призначеного для виплати заробітної плати, тобто фондом заробітної плати, та кількістю працюючих. Вважалося, що величина фонду заробітної плати є постійною на короткий проміжок часу, а в більш тривалому – збільшується пропорційно росту капіталу.

На основі даного аналізу Дж. Ст. Міль (засновник теорії фонду заробітної плати) робить два висновки:

– існує мало шансів щодо підвищення середньої заробітної плати, оскільки хоча технічний прогрес і обумовлює зростання постійного капіталу (отже, збільшення фонду заробітної плати), але і чисельність робочого населення теж збільшується (Міль приймав закон народонаселення Мальтуса);

– наслідки державного втручання, спрямованого на підвищення заробітної плати, будуть полягати в розширенні безробіття і збільшенні народжуваності в сім'ях робітників, заробітна плата яких була підвищена

Не було також з'ясовано, як теорія фонду заробітної плати співвідносилася з теорією мінімуму засобів існування. На погляд А.В. Калини [29, с.83], правильним буде висновок про те, що доктрина фонду заробітної плати зосереджується на аналізі попиту на працю, а теорія мінімуму засобів існування – на його пропозиції.

Теорія граничної (або маржинальної) продуктивності була спробою пояснити не тільки загальний рівень заробітної плати, але і повну структуру заробітної плати в ринковій економіці, в умовах взаємодії пропозиції і попиту. Теорія отримала свій розвиток, базуючись на загальних методах маржинального аналізу, розробленого австрійською школою в другій половині XIX ст. Логічно сформовані положення теорії граничної продуктивності і розподілу усіх виробничих чинників були запропоновані британським економістом Ф. Г. Вікстердом і американським економістом Дж. Б. Кларком.

Як і теорія фонду заробітної плати, теорія граничної продуктивності визнає можливість стійкого збільшення реальної заробітної плати в результаті збільшення продуктивності. З іншого боку, обидві теорії приносять мало задоволення тим, хто хотів би підняти рівень заробітної плати вище того рівня, що встановлюється в результаті дії конкуруючих сил у певний відрізок часу, оскільки стверджується, що виплата заробітної плати понад конкурентний рівень певній частині трудових ресурсів повинна нести з собою впевненість у появі безробіття, нераціональної розподілу ресурсів або обидва чинники одночасно.

З того часу, як з'явилися ці теорії, існує значний інтерес із приводу можливості збільшення заробітної плати за допомогою законодавчо встановленого її мінімального рівня і профспілкових організацій. Прийняття і теорії фонду заробітної плати, і теорії маржинальної продуктивності, без обмовок, фактично відхиляє прагнення змінити рівень заробітної плати за допомогою якогось із цих шляхів.

Вирізняють два принципові підходи у розумінні сутності заробітної плати [8, с.178-179]:

– заробітна плата є результатом розподілу доданої вартості за працею, коли представляє собою грошовий еквівалент частки трудового внеску працівника в кінцевий спільний результат праці;

– заробітна плата є результатом розподілу доданої вартості за вартістю (ціною) робочої сили, коли її величина відповідає ціні продуктів (життєвих засобів), необхідних для відтворення саме цієї робочої сили.

Спираючись на погляди сучасних вчених-економістів [6, с: 214-215; 31, с.58-59]. А.В. Калина таким чином розкриває сутність заробітної плати) [29, с.84]:

– заробітна плата – це економічна категорія, яка відображує відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу), тому на її рівень певним чином впливає співвідношення сил між робітниками і роботодавцями;

– заробітна плата – це одне з найважливіших економічних категорій, яка є основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, джерелом реальних прибутків населення і водночас основним регулятором економічної поведінки людей. Заробітна плата є головним, якщо не єдиним, джерелом грошового доходу для основної частки робочої сили і повинна забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник має отримати в обмін на виконану роботу. Наприклад, відомий англійський економіст Вільям Петі визначав заробітну плату як ціну праці [13, с.3];

– заробітна плата – це одне з основних джерел відновлення робочої сили і засіб притягнення до праці її власника. З цієї точки зору заробітну плату можна охарактеризувати як трудовий дохід працівника, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці як винагороду, яку за трудовою угодою власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану роботу. За будь-якого характеру заняття та зусиль працівник отримує заробітну плату за свою живу працю у виробництві, а заробітна плата – це його винагорода за це. Тому іноді заробітну плату розглядають як форму доходу від використання «людського капіталу», власником якого є найманий працівник;

– заробітна плата – це економічний важіль стимулювання суспільного виробництва, підвищення його ефективності, росту продуктивності праці, поліпшення якості продукції, скорочення витрат на виробництво, раціонального використання робочої сили тощо. Заробітна плата є важливою складовою виробництва та загального виробленого продукту національної економіки, її

рівень пов'язаний як з потребами працівника, так і з самим процесом виробництва, його результатом.

У науковій, навчальній і довідковій літературі наводяться наступні визначення заробітної плати:

1. Заробітна плата – це грошовий дохід працівників, що залежить від кількості витраченої праці під час створення матеріального блага або конкретного товару, або витрат робочого часу при наданні послуги [8, с.186].

2. Заробітна плата – виражена в грошах частка робітників і службовців у фондів індивідуального споживання національного доходу, становить основну форму необхідного продукту і розподіляється відповідно до кількості і якості витраченої ними праці в суспільному виробництві.

3. Заробітна плата – це частка сукупного суспільного продукту в грошовому вираженні, що виділяється державою для задоволення особистих потреб робітників і службовців і розподіляється між ними відповідно до кількості і якості витраченої праці [6, с.89].

4. Заробітна плата – це грошова форма розподілу фондів для працівників під час витрати праці [7, с.6].

Суть економічної категорії заробітної плати відбиває існуючі соціальні, економічні та виробничі відносини, і через її функції можна встановити її вплив на всю соціальне економічну систему, зокрема, на динамічний взаємозв'язок категорій, що дозволяє краще зрозуміти суть кожної з них і використовувати дану категорію для розвитку економіки та суспільства.

Таким чином, економічна категорія заробітна плата [46, с.101-102; 8, с.103; 14, с.3]:

– відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості (доходу);

– є винагородою, обрахованою у грошовому вираженні, яку згідно з трудовою угодою власник, або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану роботу;

– є елементом ринку праці, котрий виступає як ціна, за якою найманий працівник продає свою робочу силу;

– є трудовим доходом найманого працівника, який він отримує внаслідок реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;

– є елементом витрат на виробництво, що входять до собівартості продукції, робіт (послуг), і водночас стимулом для матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Заробітна плата є головним джерелом доходу переважної більшості населення як європейських країн, що перебувають у стані ринкової трансформації, так і країн з розвинутою ринковою економікою.

Метою державного регулювання [43, с.117] заробітної плати є забезпечення прожиткового мінімуму. Низька заробітна плата знижує мотивацію найманої праці, стримує ріст ефективності промислового виробництва. Крім того, вона не забезпечує досягнення нормального рівня задоволення продовольчих потреб робітників. Предметом державного регулювання оплати праці є визначення порядку, умов та розмірів оплати праці працівників. Механізм регулювання заробітної плати ґрунтується на співвідношенні трьох складових: ринку праці, державному регулюванні, договірному регулюванні. Кожна ланка займає певне місце в загальній системі організації оплати праці, має свої об'єкти і конкретній інструментарій.

Розмір заробітної плати залежить від багатьох чинників виробництва, ринку і соціальної сфери. Головним з цих чинників є вартість робочої сили. Нижньою межею вартості робочої сили є сума вартості життєвих засобів, які потрібні для відновлення працездатності працівника, його навчання професії та утримання його сім'ї. Нижня межа вартості робочої сили відповідає мінімальній заробітній платі. Верхня межа вартості робочої сили обумовлена також і витратами на задоволення соціально-культурних потреб [46, с.99].

При визначенні середніх заробітків та середньої вартості робочого часу відповідно до Рекомендацій МОП щодо статистики праці враховують [44] (і

тим самим коректують вартість робочої сили за переліком факторів): поточну статистику середніх заробітків і середньої тривалості робочого часу (фактично відпрацьований або оплачений час) (щорічно) з класифікацією за галузями економічної діяльності і за статтю, у відповідних випадках за розмірами підприємств та географічними районами, та, якщо можливо, за віковими і професійними групами або за рівнями кваліфікації.

Чинники, що впливають на величину заробітної плати поділяють також по їх відношенню до суб'єкта, в межах якого формується (розподіляється) додана вартість, яка і є джерелом зарплати. До складу внутрішніх чинників, що впливають на заробітну плату відносять [45, с.113]: особистий внесок робітника, планування фонду оплати праці, результати роботи підприємства, показники ефективності виробництва. Дослідження чинників, що впливають на зміну результативного показника, з урахуванням їх зовнішніх та внутрішніх зв'язків, взаємодії та підпорядкованості дало змогу запропонувати їх систему [28, с.63]:

– перший рівень: середньооблікова чисельність працівників підприємства; середньорічна заробітна плата одного працюючого;

– другий рівень: обсяг товарообігу; продуктивність праці одного працівника; зарплатоємкість; структура працівників підприємства; середньорічна заробітна плата окремих категорій працюючих; середнє число днів, відпрацьованих одним працівником за рік; питома вага доплат у витратах на оплату праці в середньому за місяць; середньоденна заробітна плата робітників підприємства;

– третій рівень: фондоозброєність; фондівіддача; рентабельність витрат на оплату праці; рентабельність підприємства.

Державне регулювання, що є загальним і обов'язковим для підприємств та організацій всіх форм власності, діє на формування і регулювання фонду оплати праці не директивно, а похідним чином, шляхом [34 с.70]: встановлення державного мінімуму заробітної плати. Цей мінімум розраховують, виходячи із вартості споживчої корзини.

Серед основних інструментів формування і функціонування механізму регулювання оплати праці особлива за значенням роль належить мінімальній заробітній платі (МЗП) – порядку її визначення, затвердження і застосування на практиці. Як свідчить світовий і вітчизняний досвід, ці питання є доволі складними, конфліктними і тому потребують постійної уваги всіх сторін соціального партнерства.

Мінімальна заробітна плата має виконувати ті самі функції, що й заробітна плата взагалі – відтворювальну, регулюючу, мотиваційну, стимулюючу і соціальну. У Конвенціях, Рекомендаціях та інших документах Міжнародної Організації Праці (МОП) МЗП трактується як затверджена нижня межа заробітної плати, зафіксована в результаті певного договірного процесу за участю державної влади.

За допомогою визначення розміру МЗП держава, відповідно до Кодексу Законів про працю України, здійснює переважно пряме регулювання заробітної плати працівників підприємств усіх форм власності. Згідно з цим Кодексом, мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати (ст.95, гл.IV).

Для України регулювання соціально і економічно обґрунтованого рівня мінімальної заробітної плати має особливе значення через низку таких причин [47, с.13]: законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати передбачає його розповсюдження на все населення; підвищення розміру мінімальної заробітної плати в Україні вимагає відповідної зміни тарифних ставок, посадових окладів працюючих в усіх сферах економічної діяльності, що впливає на загальний рівень середньомісячної заробітної плати та вартість робочої сили; наявність великої частини зайнятих ручною некваліфікованою працею в окремих видах економічної діяльності разом із

зростанням мінімальної заробітної плати може вплинути на політику роботодавців відносно цієї категорії найманої робочої сили.

Основним чинником підвищення рівня мінімальної заробітної плати Р. Горловський [16, с.47] вважає, як і зарплати загалом, є зростання продуктивності праці за рахунок скорочення чисельності працюючих (особливо надлишкової), непродуктивних витрат проміжного споживання.

Соціально відповідальна політика держави ґрунтується на тій zasadі, що раціональний розподіл доходів полягає не в їх вирівнюванні (тим більше, на рівні фізіологічного виживання), а у встановленні та підтриманні такого рівня їх диференціації, який забезпечує і стимули до підвищення ефективності, і соціальну солідарність — за рахунок гарантій задоволення нормальних потреб усього населення: працездатного — через високу оплату праці; непрацездатного — через високий рівень соціального захисту.

1.2. Методичні основи щодо удосконалення фонду оплати праці

Децентралізовану систему регулювання оплати праці реалізує безпосередньо власник підприємства, що визначає фонд заробітної плати, темпи зростання заробітної плати у відповідності від економічного стану і фінансових можливостей підприємства, вимог виробництва щодо залучення і утримання працівників, загальної економічної кон'юнктури в країні та в регіоні.

Оплата праці має істотні недоліки, оскільки їй притаманні: вкрай низький рівень оплати праці у низці галузей; наявність необґрунтованих розбіжностей у розмірах оплати праці тих самих професійно-кваліфікаційних груп працюючих у різних галузях; недосконалість критеріїв оцінки рівнів кваліфікації працівників тощо [40, с.18].

В Україні протягом останніх 10 років існує кілька моделей формування і витрачання коштів на зарплату, які відрізняються ступенем свободи щодо регулювання підприємством, організацією загального фонду оплати праці сво-

го персоналу і оплата праці кожного трудівника [39, с.38-39]. Найжорсткішим, таким, що не залишає організації можливості для регулювання зайнятості, є порядок, за яким їй згори встановлюється абсолютний фонд зарплати, а також фіксується штатний розклад і величина ставок, посадових окладів кожного спеціаліста.

Суттєве значення для договірного регулювання заробітної плати є організація заробітної плати на підприємстві. Згідно з українським законодавством та світовим досвідом, основними елементами організації оплати праці є державне регулювання, договірне регулювання та регулювання оплати праці безпосередньо на підприємствах і в організаціях. При цьому визначальною є система державного регулювання, через що майже всі реформаторські зусилля спрямовувались та й спрямовуються на посилення її ролі та зміцнення впливу на процес організації оплати праці.

Правильна організація оплати праці передбачає додержання певних принципів [8, с.179]:

- принцип оплати праці за кількість і якість, що означає, який при оплаті праці повинні враховуватись кількість і якість виробленої продукції і складність її виготовлення, важливість, якісні характеристики;
- принцип підвищення рівня оплати праці, який означає, що заробітна плата працівників повинна підвищуватись на стільки, на скільки зростає продуктивність їх праці;
- принцип державної політики в оплаті праці, який означає, що основні елементи організації оплати праці (розміри тарифних ставок, посадові оклади, елементи тарифної системи, коефіцієнти, надбавки до заробітної плати тощо) встановлюються в централізованому порядку. Останній принцип у повній мірі реалізує себе на державних підприємствах чи в бюджетних установах.

За структурою фонд оплати праці поділяється на три складові. Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, посадові обов'язки). Її встановлюють у ви-

гляді тарифних ставок, окладів, відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців [32, с.40].

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи і винахідливість і а особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені законодавством; премії, пов'язані із виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні і компенсаційні виплати – виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами або положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені законодавством, або які проводять понад установлені ним норми.

Організації заробітної плати в промисловості притаманні наступні недоліки [28, с.62]: низький рівень заробітної плати; невиправдане зближення рівнів оплати фахівців та інших категорій працівників; слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розходження у рівнях окладів працівників різної кваліфікації; недостатня стимулююча роль премій, надбавок.

Таким чином, в функціонуванні механізму регулювання оплати праці в Україні існують дві основні проблеми, що значно знижують його ефективність. Перша полягає у встановленні мінімальної заробітної плати і є тим більш складною, що підвищення її рівня може мати як позитивні, так і негативні наслідків. Зокрема підвищення мінімальної заробітної плати може супроводжуватись побічними ефектами: зростанням безробіття, інфляції через підвищення сукупного попиту. Уведення обґрунтованого розміру мінімальної заробітної плати сприятиме зростанню попиту споживачів, мотивації до праці, зниженню надмірної диференціації доходів, легалізації тіньових доходів.

Друга проблема стосується диференціації заробітної плати в теорії і практиці розподільчих відносин і є однією з головних. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика господарювання свідчать, що будь-які викривлення в диференціації заробітної плати, включаючи “зрівнялівку” чи надмірні відмінності в рівнях оплати праці, приводять до диспропорцій у відтворюва-

льних процесах, знижують мотивацію до зайнятості. Вирішення цієї проблеми можливо проводити як макроекономічному рівні, так і на рівні окремих підприємств.

Категоріальне розуміння заробітної плати є повним і широким. Стосовно змісту економічної категорії виокремлюють чотири основних формулювання [8, с.103; 8, с.186; 13, с.3; 28, с.84;], що відображують два принципові підходи у розумінні сутності заробітної плати (рис. 1.1).



Рис.1.1 – Логічні зв'язки між визначеннями категорії заробітної плати

З одного боку, заробітна плата відображає частину розподільчих відносин, що виникають на підприємстві з приводу розподілу доданої вартості. З іншого, заробітна плата формується на ринку праці в процесі придбання робочої сили як наслідок взаємодії попиту і пропозиції. Визначення 1-5 відображають розподільчий характер заробітної плати. Визначення 1,5 через розподільчий ха-

ракти заробітної плати фіксують її цільове призначення на забезпечення відтворення робочої сили.

Оскільки заробітна плата як явище існує на мікроекономічному рівні, то дані економічні відносини виникають між власником підприємства (чи його представником) і працівником.

При реалізації підходу Б емпіричним об'єктом є вартість (ціна) робочої сили, що формується на ринку праці. До системи взаємозв'язків емпіричного об'єкту категорії заробітної плати з емпіричними об'єктами інших категорій при реалізації підходу А належить взаємозв'язок із категорією доданої вартості, оскільки саме додана вартість підлягає розподілу на підприємстві в процесі формування заробітної плати. М.М. Баб'як, Л.А. Пешенкова, А.В. Рибчук [2, с.89] до таких взаємозв'язків зараховують зв'язок із категорією суспільного продукту, часткою якого є додана вартість. Таким чином, через категорію доданої вартості категорія заробітної плати пов'язана із системою фінансових категорій. До системи взаємозв'язків емпіричного об'єкту категорії заробітної плати з емпіричними об'єктами інших категорій при реалізації підходу Б належить взаємозв'язок із процесом відтворення робочої сили. При реалізації підходу А відносини чи властивості, які характеризують емпіричний об'єкт категорії заробітної плати, полягають у її еквівалентності кількості витраченої праці під час створення матеріального блага або конкретного товару, або витрат робочого часу при наданні послуги. При реалізації підходу Б відносини чи властивості, які характеризують емпіричний об'єкт категорії заробітна плата, полягають у її достатності для забезпечення придбання життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили відповідно до рівня, прийнятого у даному економічному середовищі. Таким чином, реалізація двох принципових підходів дає змогу виокремити два визначення заробітної плати. Причому, підходу А відповідають визначення 1-5 (визначення 1 є найбільш повним і достатнім), а підходу Б відповідає визначення 6. Визначення 2-5, на нашу думку, слід віднести до таких, що в не достатній мірі відображають сутність категорії заробітної плати (вони не мі-

стять всіх необхідних елементів), а отже, можуть бути виключені з подальших логічних конструкцій.

Емпіричним об'єктом категорії заробітної плати, на нашу думку, є економічні відносини між власником підприємства (або його представником) і працівником, оскільки навіть при реалізації підходу Б вартість (ціна) робочої сили формується в тому числі в результаті відносин, що виникають між власником підприємства і працівником при придбанні робочої сили. Ключовою категорією при формуванні визначення категорії заробітної плати, яке б враховувало б обидва принципові підходи є категорія суспільного продукту. З одного боку, при реалізації підходу А суттєві взаємозв'язки з емпіричним об'єктом категорії заробітної плати виникають з категорією доданої вартості, що входить до складу категорії суспільного продукту. З іншого боку, при реалізації підходу Б суттєві взаємозв'язки емпіричного об'єкту категорії заробітної плати виникають з категорією фонду індивідуального споживання, тобто, також з частиною суспільного продукту. Логічним є визначити як категорію, для якої виникають суттєві взаємозв'язки з емпіричним об'єктом категорії заробітної плати, категорію суспільного продукту. Властивостями, які характеризують емпіричний об'єкт категорії заробітної плати, є її еквівалентність кількості і якості витраченої праці та грошову форму. Наведені логічні конструкції дають змогу сформулювати наступне визначення категорії заробітної плати: „Заробітна плата – це категорія, що відображає економічні відносини між власником підприємства (або його представником) і працівником підприємства з приводу розподілу частини суспільного продукту, вираженої у грошовій формі, до індивідуального фонду споживання працівника еквівалентно кількості і якості витраченої праці.” Зазначене формулювання поєднує обидва принципові підходи до розуміння сутності заробітної плати і не зустрічалось раніше.

Якщо розглядати систему взаємозв'язків між правовою категорією заробітної плати і економічною категорією заробітної плати, сформульованою в даному дослідженні (рис. 1.2), із спільних елементів залишається тільки властивості, що характеризують економічний об'єкт даних категорій.

Категорія фонду оплати праці, на нашу думку, не є достатньо сформульованою, оскільки не існує узгодженого визначення фонду оплати праці, не описано систему взаємозв'язків даної категорії з іншими економічними категоріями, не розроблено систему класифікації фондів оплати праці.

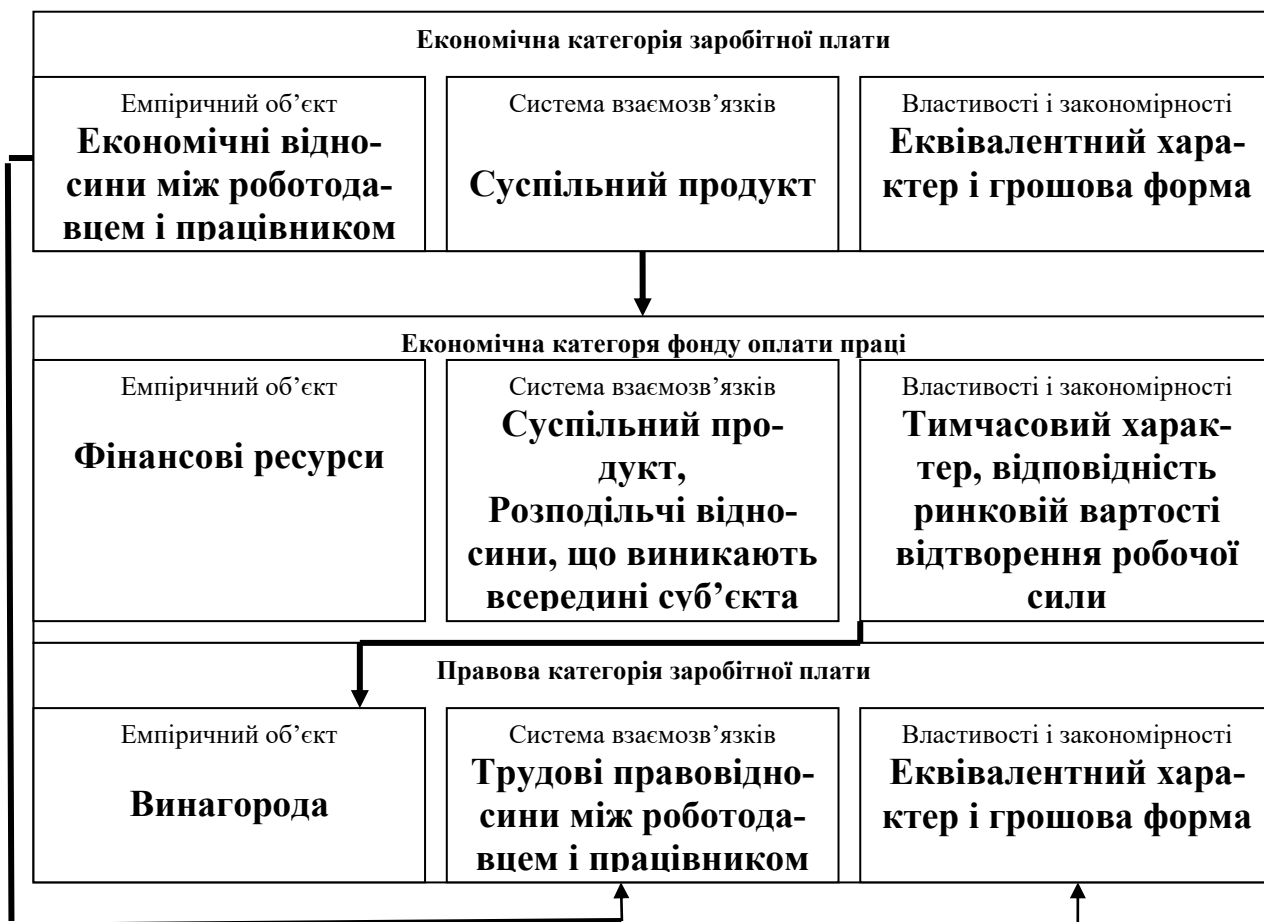


Рис.1.2 – Система зв'язків між економічними категоріями заробітної плати, фонду оплати праці і правовою категорією заробітної плати

Фонд оплати праці за своїм змістом є фондом фінансових ресурсів, що перебувають у розпорядженні власника підприємства до моменту виплати заробітної плати. Фонд оплати праці утворюється на підприємстві в процесі реалізації розподільчих відносин стосовно доданої вартості (частини суспільного продукту) до моменту переходу цієї частини у індивідуальні фонди споживання працівників підприємства. Таким чином, емпіричним об'єктом, з яким пов'язаний емпіричний об'єкт категорії фонду оплати праці, є відносини, що

виникають в межах суб'єкта економічної діяльності, пов'язані з розподілом частини суспільного продукту. Відповідно суттєві взаємозв'язки виникають у емпіричного об'єкта категорії фонду оплати праці із категорією суспільного продукту.

Таким чином, можна сформулювати визначення фонду оплати праці: фонд оплати праці – фонд фінансових ресурсів, що тимчасово виникає в процесі реалізації відносин всередині суб'єкта економічної діяльності стосовно розподілу частини суспільного продукту до індивідуальних фондів споживання працівників підприємства відповідно до рівня, об'єктивно необхідного для відтворення робочої сили.

Виходячи із системи зв'язків між правовою категорією заробітної плати, економічною категорією заробітної плати, економічною категорією фонду оплати праці (рис.1.2), категорія фонду оплати праці є елементом, що об'єднує дані три категорії в систему.

Порівнюючи категорії заробітної плати і фонду оплати праці зазначимо їх спільні риси і відмінності (табл. 1.1)

Таблиця 1.1 - Спільні риси і відмінності категорій заробітної плати і ФОП

Категорії	Спільні риси	Відмінності
Заробітна плата	Стосуються єдиного процесу розподілу частини суспільного продукту до індивідуального фонду	має грошову форму, існує періодично (в момент виплати), має еквівалентний характер
Фонд оплати праці	споживання працівників, реалізуються на основі трудових правовідносин між працівником і роботодавцем (чи його представником)	може не мати грошової форми, існує тимчасово (від однієї виплати заробітної плати до іншої виплати), може не мати еквівалентного характеру

При визначенні структури фонду оплати праці можна виходити із двох класифікаційних ознак: за дотриманням принципу еквівалентності кількості і якості праці (еквівалентна частина – фонд основної заробітної плати; нееквівалентна частина – фонд додаткової заробітної плати); за дотриманням принципу

еквівалентності (еквівалентна частина – фонд основної заробітної плати і фонд додаткової заробітної плати у частині надбавок і доплат і премій за виробничий результат; нееквівалентна частина – фонд додаткової заробітної плати у частині заохочувальних, компенсаційних і інших виплат).

Даний підхід до розгляду структури фонду оплати праці дає змогу подолати перше і третє зауваження до теорії фонду оплати праці Дж. Ст. Мілля. Зокрема, те зауваження, що теорія фонду оплати праці виходить із постійного розміру заробітної плати може бути подолане розглядом динаміки структури фонду за принципом еквівалентності кількості і якості праці. Те зауваження, що полягає у неспроможності теорії визначити вартість робочої сили, може бути подолане розглядом динаміки структури фонду оплати праці за принципом еквівалентності, оскільки нееквівалентна частина фонду оплати праці є доповненням еквівалентної частини до вартості робочої сили.

Оскільки сукупність факторів, що діють на процеси формування фонду оплати праці, мають відмінності, обумовлена також видом діяльності промислового підприємства, то існує можливість виділити основні групи типів видів промислової діяльності за закономірностями формування фонду оплати праці.

Було виокремлено другу класифікаційну ознаку, за якою проведено диференціацію видів промислової діяльності – спосіб мінімізації заборгованості з оплати праці. У даній системі класифікації виділено дві класифікаційні групи: *height*-група (для якої зменшення заборгованості з оплати праці відбувається при зростанні фонду оплати праці) і *optimization*-група (для якої існує певна оптимальна величина фонду оплати праці, при досягненні якої відбувається мінімізація заборгованості з виплати заробітної плати).

Таким чином, типологія видів промислової діяльності за обсягом фонду оплати праці включає в себе три системи класифікації, визначені за допомогою статистичних методів аналізу, що поділяються на 7 класифікаційних груп. Відповідно можна сказати, що може існувати 12 типів видів промисло-

вої діяльності. В табл. 1.2 наведено класифікацію основних видів промислової діяльності за фондом оплати праці і зазначено їх типологію.

Таблиця 1.2 – Системи класифікації видів промислової діяльності

Вид промислової діяльності	Система класифікації							Тип	
	закономірності порівняльної динаміки фонду оплати праці			спосіб мінімізації заборгованості з оплати праці		сучасна вартість робочої сили			
	тенденція до зростання фонду оплати праці	тенденція до зменшення фонду оплати праці	нечітка тенденція динаміки фонду оплати праці	height-група	optimization-група	висока вартість робочої сили	низька вартість робочої сили		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Промисловість в цілому	+				+		+		Тип 1
Добувна промисловість			+			+		+	Тип 3
добування корисних копалин, крім паливно-енергетичних			+			+		+	Тип 3
Переробна промисловість	+				+		+		Тип 1
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів			+			+		+	Тип 3
виробництво одягу, хутра та виробів із хутра			+			+		+	Тип 3
виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів			+			+		+	Тип 3
оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів			+			+		+	Тип 3
целюлозно-паперове виробництво; видавнича діяльність			+			+		+	Тип 3
виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення			+			+		+	Тип 3
хімічне виробництво			+			+		+	Тип 3
виробництво гумових та пластмасових виробів			+			+		+	Тип 3

Продовження табл.1.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9
виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції			+		+		+	Тип 3
металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	+			+			+	Тип 4
виробництво машин та устаткування		+		+			+	Тип 2
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування			+		+	+		Тип 5
виробництво транспортних засобів та устаткування	+			+		+		Тип 1
інші галузі промисловості			+		+		+	Тип 3
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	+			+		+		Тип 1

Фактично було виявлено п'ять типів видів промислової діяльності за фондом оплати праці, властиві промисловості Запорізької області.

1 тип. Має наступні якісні властивості: при високій сучасній вартості робочої сили має тенденцію до зростання фонду оплати праці, причому зростання фонду оплати праці не приводить до збільшення заборгованості з оплати праці (промисловість в цілому; переробна промисловість; виробництво транспортних засобів та устаткування; виробництво та розподілення електроенергії, газу та води).

2 тип. Має такі властивості: при низькій вартості робочої сили має тенденцію до зменшення фонду оплати праці; при зменшенні фонду оплати праці зростає заборгованість з оплати праці (виробництво машин та устаткування).

3 тип. Відзначається наступними властивостями: при низькій вартості робочої сили має нечітку тенденцію динаміки фонду оплати праці. Потребує підтримання певної сталої величини фонду оплати праці для мінімізації забо-

ргованості з оплати праці (добувна промисловість; добування корисних копалин, крім паливно-енергетичних; виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів; виробництво одягу, хутра та виробів із хутра; виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів; оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів; целюлозно-паперове виробництво; видавнича діяльність; виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення; хімічне виробництво; виробництво гумових та пластмасових виробів; виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції; інші галузі промисловості).

4 тип. Має наступні властивості: при низькій вартості робочої сили має чітку тенденцію до зростання фонду оплати праці без зростання заборгованості (металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів).

5 тип. Має властивості: при високій вартості робочої сили має нечітку тенденцію динаміки фонду оплати праці. Потребує підтримання певної сталої величини фонду оплати праці для мінімізації заборгованості з оплати праці (виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування).

Використання типології видів промислової діяльності дасть змогу диференціювати підходи до фонду оплати праці відповідно до виду промислової діяльності, в якому функціонує підприємство.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»

2.1 Аналіз техніко-економічних показників діяльності ПАТ «Запоріжсталь»

Публічне акціонерне товариство Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь» було засноване 16 листопада 1933 року в м. Запоріжжя. Наразі дане підприємство є одним із лідируючих підприємств чорної металургії в Україні. Воно виготовляє чавун, гарячекатаний прокат, холоднокатаний прокат, металовироби та товарні сляби. ПАТ «Запоріжсталь» займає третє місце за масштабами виробництва металопродукції в Україні. Комбінат виробляє майже 10% сталі й готового прокату в Україні, поставляє високоякісну продукцію на зовнішній ринок.

ПАТ «Запоріжсталь» спеціалізується на 3 виробництвах: агломераційному, сталеплавильному та доменному. Зараз підприємство має наступні виробничі потужності агломераційний цех (6 агломашин); доменний цех (4 доменні печі); мартенівський цех (7 мартенівських печей і 1 двохванний сталеплавильний агрегат); цех підготовки складів; обжимний цех; цех гарячої прокатки тонкого листа; цех холодної прокатки № 1; цех холодної прокатки № 3.

Основні техніко-економічні показники підприємства представлено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Основні ТЕР ПАТ «Запоріжсталь»

Показники	2019	2020	2021	Відхилення 2021/2019	
				абсол.	відн., %
Обсяг продукції, т	2 929 833,40	2 868 925,91	2 875 018,02	-54 815,38	-1,87
Собівартість виробленої продукції	48834211	43852136	46114216	-2 719 995,00	-5,57
Затрати на виробництво в діючих цінах	52612917	49270047	49 087 322	-3 525 595,00	-6,70
Витрати на 1 т продукції	16667,91	15285,21	16039,63	-628,29	-3,77
Амортизаційні відрахування	2 015 890	2 494 572	1 920 026	-95 864,00	-4,76
Облікова кількість працівників	10947	10435	10348	-599,00	-5,47
Фонд оплати праці штатних працівників	2 924 753,00	2 810 057,90	2 368 277,00	-556 476,00	-19,03
Продуктивність праці	267,64	274,93	277,83	10,20	3,81
Середньомісячна заробітна плата працівника	22264,49	22440,97	19071,94	-3 192,56	-14,34
Фінансові результати від операційної діяльності	-4435011,00	-3464171	17 568 868	22 003 879,00	496,14
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування	-4946047,00	-4499666	19 797 151	24 743 198,00	-500,26
Чистий прибуток (+), збиток(-)	-4332802,00	-3678076	16 203 637	20 536 439,00	-473,98
Валовий прибуток (+), збиток (-)	-2340816,00	1778501	46114216	48 455 032,00	2070,01
Дебіторська заборгованість	20686612,00	20 947 892	23 708 587	3 021 975,00	14,61
Кредиторська заборгованість за товари	24014755,00	27 106 196	25 868 817	1 854 062,00	7,72

Одним із основних показників, які характеризують організаційну структуру ПАТ «Запоріжсталь» є чисельність персоналу. У табл. 2.2 наведені дані кількості працівників за 2015-2021 рр.

Таблиця 2.2 - Чисельність працівників ПАТ «Запоріжсталь» у 2015-2021 рр.

Показник	Роки							Відхилення (+/-) 2021 р. до:	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2015 р.	2020 р.
Чисельність працівників	13998	12687	11298	10440	10947	10435	10348	-2339	-87

З аналізу чисельності працівників у табл. 2.2 можна побачити, що кількість працівників протягом 2015-2018 років постійно зменшується. У 2019 році кількість працівників зросла на 507 осіб, порівняно з попереднім роком. Проте загальна кількість працюючих за 7 років зменшилася на 2339 ос. Зменшення кількості працюючих осіб має негативний вплив на діяльність підприємства.

Важливою підприємства є аналіз основних результатів фінансової діяльності. Даний аналіз складовою дослідження організаційно-економічної характеристики представлено у табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Результати фінансової діяльності ПАТ «Запоріжсталь» 2017-2021 рр.

Показники	Роки					Відхилення (%) 2021 р. до:	
	2017	2018	2019	2020	2021	2017 р.	2020 р.
Чистий дохід, тис. грн	46746886	59153818	46493395	45630637	65970447	41,12	44,57
Собівартість, тис. грн	38309499	49414580	48834211	43852136	46114216	20,37	5,16
Валовий прибуток, тис. грн	8437387	9739238	-2340816	1778501	19 856 231	135,34	1016,46
Чистий прибуток, тис. грн.	3348549	4719209	-4332802	-3678076	16 203 637	383,90	540,55

Дослідивши основні результати діяльності ПАТ «Запоріжсталь» протягом 2017-2021 років можна зробити висновок, що підприємство має позитивні зміни протягом аналізованого періоду. Чистий дохід підприємства збільшився у 2021 році майже на 41% більше ніж у 2015 та майже на 44,6%

ніж у 2020. Собівартість реалізованої продукції у 2021 році збільшилась на 20,4% порівняно з 2015 та на 5,2% - з 2020 роком.

Чистий прибуток підприємства також має позитивну тенденцію до збільшення. Так, у 2021 році це показник зріс на 383,9% порівняно з 2015 р. та на 540,6% - з 2020 р.

Проаналізувавши валовий прибуток та чистий прибуток підприємства, можна помітити постійні коливання протягом усього аналізованого періоду. У 2019 році та 2020 році спостерігаються збитки на підприємстві. Загалом валовий прибуток у 2021 році порівняно з 2017 роком зменшився на 135,34%. Це є негативною тенденцією, адже втрачаючи прибуток, у підприємства знижується рентабельність і відповідно погіршується його репутація на ринку, що в свою чергу може призвести до негативних наслідків.

Крім абсолютних показників фінансових результатів проаналізуємо показники рентабельності ПАТ «Запоріжсталь».

Аналіз показників ефективності свідчить про те, що деякі показники мають від'ємну величину через те, що ПАТ «Запоріжсталь» у 2019-2020 рр. несло збитки при здійсненні своєї діяльності. У 2021 році всі показники рентабельності зросли та свідчить про результативну діяльність комбінату.

Переходимо до аналізу фінансового стану підприємства, починаючи з аналізу структури та динаміки активів та пасивів ПАТ «Запоріжсталь» (табл. 2.5.)

Почнемо аналізувати співвідношення необоротних та оборотних активів комбінату. Необоротні активи ПАТ «Запоріжсталь» у 2020 році зменшилися на -328 629 тис грн. або на 18,7% порівняно з 2019 роком, у 2021 році спостерігається збільшення необоротних активів майже на 2,6 млрд. грн. Оборотні активи комбінату мають тенденцію до зростання. Аналізуючи структури необоротних та оборотних активів ПАТ «Запоріжсталь» можна сказати, що структурні показники у 2021 році необоротних активів становили 35,5% порівняно з 2019 роком 43,7%, структурний показник оборо-

тних активів збільшився у 2021 році до 64,7%, що на 8,7% більше ніж у 2019 році.

Таблиця 2.4 – Аналіз показників ефективності діяльності за 2019-2021 рр.

№ з/п	Показники	2019р.	2020р	2021р.	Відхилення (+/-)	
					2020/2019рр.	2021/2020рр.
1	2	3	4	5	6	7
ВИТРАТНІ ПОКАЗНИКИ						
1	Рентабельність продукції (товарів, робіт, послуг)	-4,79	4,06	43,06	8,85	39,00
2	Рентабельність операційної діяльності	-8,43	-7,03	34,63	1,40	41,66
3	Рентабельність звичайної діяльності	-9,17	-8,90	38,62	0,28	47,51
4	Коефіцієнт покриття виробничих витрат	95,21	1,04	1,43	-94,17	0,39
5	Коефіцієнт окупності виробничих витрат	0,01	0,96	0,70	0,95	-0,26
РЕСУРСНІ ПОКАЗНИКИ						
6	Рентабельність підприємства	-7,21	-5,95	22,41	1,27	28,36
7	Рентабельність власного капіталу	-16,88	-15,75	53,31	1,13	69,07
8	Рентабельність залученого капіталу	-16,08	-11,05	56,29	5,03	67,34
9	Рентабельність необоротних активів	-18,86	-16,89	71,29	1,97	88,18
10	Рентабельність оборотних активів	-14,62	-12,78	44,46	1,84	57,24
11	Рентабельність покриття активів	158,33	73,78	91,24	-84,54	17,46
12	Рентабельність покриття власного капіталу	158,70	159,75	177,66	1,05	17,90
ДОХОДНІ ПОКАЗНИКИ						
13	Валова рентабельність продажу	-5,03	3,90	30,10	8,93	26,20
14	Чиста рентабельність продажу	-9,32	-8,06	24,56	1,26	32,62

Таблиця 2.5 – Аналіз динаміки та структури активів і пасивів підприємства за 2019-2021рр.

Показники	2019 р.		2020р.		2021р.		Відхилення			Відхилення		
							2020/2019рр.			2021/2020рр.		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	+/-	%	п.с.	+/-	%	п.с.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
АКТИВ												
I. Необоротні активи												
1.1. Нематеріальні активи	39 438	0,06	42 508	0,07	43 857	0,05	3 070	7,78	0,00	1 349	3,17	-0,01
1.2. Незавершені капітальні інвестиції	1 118 934	1,82	1 262 847	2,03	1 851 331	2,25	143 913	12,86	0,20	588 484	46,60	0,22
1.3. Основні засоби	24 605 308	40,08	24 129 630	38,73	22 775 486	27,67	-475 678	-1,93	-1,35	-1 354 144	-5,61	-11,06
1.4. Інвестиційна нерухомість	6 741	0,01	6 741	0,01	6 741	0,01	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
1.5. Довгострокові фінансові інвестиції	1 038 362	1,69	1 038 362	1,67	4 377 699	5,32	0	0,00	-0,02	3 339 337	321,60	3,65
1.6. Інші необоротні активи	1 804	0,00	1 870	0,00	2 215	0,00	66	0,00	0,00	345	0,00	0,00
Всього за розділом I	26 810 587	43,67	26 481 958	42,51	29 057 329	35,30	-328 629,00	18,71	-1,17	2 575 371,00	365,76	-7,20
II. Оборотні активи												
2.1. Запаси:	4 539 175	7,39	4 814 500	7,73	7 914 804	9,62	275 325	6,07	0,33	3 100 304	64,40	1,89
- виробничі запаси	1 788 302	2,91	1 955 916	3,14	2 505 074	3,04	167 614	9,37	0,23	549 158	28,08	-0,10
- незавершене виробництво	851 962	1,39	792 343	1,27	2 074 571	2,52	-59 619	-7,00	-0,12	1 282 228	161,83	1,25
- готова продукція	1 897 584	3,09	2 066 003	3,32	3 335 060	4,05	168 419	8,88	0,23	1 269 057	61,43	0,74
- товари	1 327	0,00	238	0,00	99	0,00	-1 089	-82,06	0,00	-139	-58,40	0,00

Продовження табл. 2.5.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2.2. Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	8 536 090	13,90	8 603 858	13,81	19 185 502	23,31	67 768	0,79	-0,09	10 581 644	122,99	9,50
2.3. Дебіторська заборгованість за розрахунками:	20 686 612	33,70	20 947 892	33,62	23 708 587	28,81	261 280	1,26	-0,07	2 760 695	13,18	-4,82
- за виданими авансами	1 291 376	2,10	982 826	1,58	936 535	1,14	-308 550	-23,89	-0,53	-46 291	-4,71	-0,44
- з бюджетом	1 018 390	1,66	1 164 853	1,87	1 413 676	1,72	146 463	14,38	0,21	248 823	21,36	-0,15
- з нарахованих доходів	872	0,00	0	0,00	0	0,00	-872	0,00	0,00	0	0,00	0,00
- із внутрішніх розрахунків	0	0,00	42 680	0,07	2 693 445	3,27	42 680	0,00	0,07	2 650 765	0,00	3,20
- інша поточна дебіторська заборгованість	18 375 974	29,93	18 757 533	30,11	18 664 931	22,68	381 559	2,08	0,17	-92 602	-0,49	-7,43
2.5. Грошові кошти та їх еквіваленти:	110 580	0,18	157 594	0,25	757 081	0,92	47 014	42,52	0,07	599 487	380,40	0,67
- готівка	0	0,00	0	0,00	4	0,00	0	0,00	0,00	4	0,00	0,00
- рахунки в банку	110 566	0,18	157 591	0,25	757 073	0,92	47 025	42,53	0,07	599 482	380,40	0,67
2.6. Витрати майбутніх періодів	452 495	0,74	526 780	0,85	587 796	0,71	74 285	16,42	0,11	61 016	11,58	-0,13
2.7. Інші оборотні активи	253 509	0,41	767 562	1,23	1 092 910	1,33	514 053	202,78	0,82	325 348	42,39	0,10
Всього за розділом II	34 578 461	56,33	35 818 186	57,49	53 246 680	64,69	1 239 725,00	269,83	1,17	17 428 494,00	634,93	7,20
III. Необоротні активи, утриманні для продажу, та групи вибуття	265	0,00	265	0,00	265	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
БАЛАНС	61 389 313	100	62 300 409	100	82 304 274	100	911 096	289	0	20 003 865	1 001	0

Продовження табл. 2.5.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПАСИВ												
I. Власний капітал												
1.1. Зареєстрований (пайовий) капітал	660 920	1,08	660 920	1,06	660 920	0,80	0	0,00	-0,02	0	0,00	-0,26
1.2. Капітал у дооцінках	12 993 190	21,17	12 941 174	20,77	12 084 460	14,68	-52 016	-0,40	-0,39	-856 714	-6,62	-6,09
1.3. Резервний капітал	506 200	0,82	506 200	0,81	506 200	0,62	0	0,00	-0,01	0	0,00	-0,20
1.4. Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	15 784 394	25,71	13 073 182	20,98	33 834 177	41,11	-2 711 212	-17,18	-4,73	20 760 995	158,81	20,12
Всього за розділом I	29 944 704	48,78	27 181 476	43,63	47 085 757	57,21	-2 763 228	-17,58	-5,15	19 904 281,00	152,19	13,58
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення												
2.1. Відстрочені податкові зобов'язання	1 053 644	1,72	432 875	0,69	1 741 041	2,12	-620 769	-58,92	-1,02	1 308 166	302,20	1,42
2.2. Довгострокові кредити банків	473 235	0,77	363 470	0,58	0	0,00	-109 765	0,00	-0,19	-363 470	0,00	-0,58
2.3. Інші довгострокові зобов'язання	4 505	0,01	28 328	0,05	2 966	0,00	23 823	528,81	0,04	-25 362	-89,53	-0,04
2.4. Довгострокові забезпечення	2 189 785	3,57	2 504 142	4,02	2 691 650	3,27	314 357	14,36	0,45	187 508	7,49	-0,75
2.5. Цільове фінансування	343	0,00	309	0,00	284	0,00	-34	0,00	0,00	-25	0,00	0,00
Всього за розділом II	3 721 512	6,06	3 329 124	5,34	4 435 941	5,39	-392 388	484,25	-0,72	1 106 817,00	220,16	0,05

Продовження табл. 2.5.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
III. Поточні зобов'язання і забезпечення												
3.1. Короткострокові кредити банків	2 632 465	4,29	3 482 251	5,59	2 604 475	3,16	849 786	0,00	1,30	-877 776	0,00	-2,43
3.2. Поточна кредиторська заборгованість:	24 279 773	40	27 332 453	44	27 305 624	33,18	3 052 680	12,57	4,32	-26 829	-0,10	-10,70
3.3. Поточна заборгованість за:												
довгостроковими зобов'язаннями	13 516	0,02	4 505	0,01	0	0,00	-9 011	-66,67	-0,01	-4 505	-100,00	-0,01
- за товари, роботи, послуги	24 014 755	39,12	27 106 196	43,51	25 868 817	31,43	3 091 441	12,87	4,39	-1 237 379	-4,56	-12,08
- за розрахунками з бюджетом	86 666	0,14	90 038	0,14	1 292 117	1,57	3 372	3,89	0,00	1 202 079	1335,08	1,43
- за розрахунками зі страхування	18 552	0,03	19 136	0,03	21 445	0,03	584	3,15	0,00	2 309	12,07	0,00
- за розрахунками з оплати праці	103 862	0,17	89 340	0,14	100 704	0,12	-14 522	-13,98	-0,03	11 364	12,72	-0,02
- за одержаними авансами	28 448	0,05	9 264	0,01	8 567	0,01	-19 184	-67,44	-0,03	-697	-7,52	0,00
- за розрахунками з учасниками	13 974	0,02	13 974	0,02	13 974	0,02	0	0,00	0,00	0	0,00	-0,01
3.4. Поточні забезпечення	199 365	0,32	269 189	0,43	207 995	0,25	69 824	35,02	0,11	-61 194	-22,73	-0,18
3.5. Доходи майбутніх періодів	432	0,00	410	0,00	514	0,00	-22	-5,09	0,00	104	25,37	0,00
3.6. Інші поточні зобов'язання	611 062	1,00	705 506	1,13	663 968	0,81	94 444	15,46	0,14	-41 538	-5,89	-0,33
Всього за розділом III	27 723 097	45,16	31 789 809	51,03	30 782 576	37,40	4 066 712	57,96	5,87	-1 007 233,00	-3,35	-13,63
БАЛАНС	61 389 313	100	62 300 409	100	82 304 274	100	911 096	525	0	20 003 865	369	0

Коли найбільша частина необоротних активів представлена виробничими основними засобами і незавершеним будівництвом, характеризує орієнтацію на створення матеріальних умов розширення основної діяльності підприємства. Визначаючи тип стратегії, необхідно зважити на переоцінювання основних засобів. Тому, необхідно, визначити динаміку структури необоротних їх активів. Частка основних засобів на 2019-2021 рр. значно зменшується, при цьому зростає частка довгострокових фінансових інвестицій.

В структурі оборотних активів значна частка припадає на дебіторську заборгованість, яка за період 2019-2021 рр. має тенденцію до зниження, що свідчить про розрахунки боржників з комбінатом. За даний період зростає частка виробничих запасів, що свідчить про зростання виробництва.

Аналізуючи зміни в капіталі комбінату слід відмітити, що власний капітал збільшується за рахунок збільшення нерозподіленого прибутку, а залучений капітал має тенденцію до зниження, що в цілому гарно відображається на фінансовій незалежності ПАТ «Запоріжсталь».

Наступним етапом є аналіз ліквідності підприємства, починаючи з групування активів та пасивів (табл. 2.6).

Для визначення ліквідності балансу необхідно порівняти підсумки наведених груп активів і зобов'язань.

На комбінаті ліквідність балансу не є абсолютною, це викликано двома причинами: по-перше, недоцільністю при високій інфляції утримувати в складі активів значну частку високоліквідних активів, тобто грошей і короткострокових цінних паперів (зі строком погашення до одного року), так як вони знецінюються в першу чергу. Але спостерігається поточна ліквідність, що свідчить про платоспроможність підприємства на найближчий проміжок часу до моменту, що розглядається. Перспективна ліквідність є прогнозом платоспроможності на підставі порівняння майбутніх надходжень і платежів, що відображено в розрахунках таблиці 2.6.

Крім абсолютних показників для оцінки ліквідності та платоспроможності підприємства розраховують відносні показники (табл. 2.7).

Таблиця 2.7. - Аналіз показників ліквідності підприємства за 2019-2021 рр.

№ з/п	Показники	Норм. значення	2017	2018	2019	2020	2021	Відхилення (+/-)	
								2021/2017	2021/2020
1	Коефіцієнт покриття (загальний коефіцієнт ліквідності)	>2	1,19	1,32	1,247	1,127	1,730	0,54	0,603
2	Коефіцієнт швидкої ліквідності	>1	1,03	1,17	1,058	0,935	1,418	0,388	0,483
3	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	>0,2	0,01	0,01	0,004	0,005	0,025	0,015	0,02

Спостерігається позитивна зміна показників ліквідності комбінату за 2017-2021 рр., наведених в таблиці 2.7. Отже, загальний коефіцієнт ліквідності показує, що 1,73 гривень оборотних коштів підприємства припадає на одну гривню поточних зобов'язань, тобто підприємство є ліквідним.

Коефіцієнт швидкої ліквідності характеризує, яка частина зобов'язань може бути погашена не лише за рахунок грошових коштів, але й за рахунок очікуваних надходжень за відвантажену продукцію (виконані роботи, надані послуги), тобто за 2017-2021 рр. він має позитивну тенденцію, що свідчить про зменшення заборгованості дебіторами.

Таблиця 2.6. – Аналіз ліквідності балансу підприємства за 2019-2021 рр., тис. грн.

№ з/п	Групи активів	2019	2020	2021	Групи зобов'язань	2019	2020	2021	Платіжний надлишок або нестача		
									2019	2020	2021
1	А₁	110 580	157 594	757 081	П₁	25 090 632	28 307 558	28 178 101	-24 980 052	-28 149 964	-27 421 020
2	А₂	29 222 702	29 551 750	42 894 089	П₂	2 632 465	3 482 251	2 604 475	26 590 237	26 069 499	40 289 614
3	А₃	5 245 444	6 108 822	9 595 510	П₃	3 721 512	3 329 124	4 435 941	1 523 932	2 779 698	5 159 569
4	А₄	26 810 587	26 481 986	29 057 329	П₄	29 944 704	27 181 476	47 085 757	3 134 117	699 490	18 028 428
	Баланс	61 389 313	62 300 152	82 304 009	х	61 389 313	62 300 409	82 304 274	-	-	-

Коефіцієнт абсолютної ліквідності показує, що ПАТ «Запоріжсталь» немає абсолютної ліквідності, тому що його значення менше нормативного значення. Це говорить про те, що комбінат немає можливості в короткостроковому періоді погасити 20% поточної заборгованості, а лише, наприклад 2,5% у 2021 році. Але для підприємств виробничої сфери, навіть якщо вони мають нормальний фінансовий стан, визначений за коефіцієнтом покриття, величина коефіцієнту абсолютної ліквідності близька до нуля.

На третьому етапі аналізу, проводиться аналіз фінансової стійкості підприємства, яка передбачає, що ресурси, вкладені в підприємницьку діяльність, повинні окупитися за рахунок грошових надходжень, а отриманий прибуток забезпечувати самофінансування та незалежність підприємства від зовнішніх джерел формування активів.

Визначаючи тип фінансової стійкості для ПАТ «Запоріжсталь» скористуємося визначеними методиками та результати розрахунків наведемо в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8 – Показники фінансової стійкості комбінату

Показники	2019	2020	2021	Відхилення	
				2021/2019	2021/2020
1	2	3	4	5	6
Власні оборотні кошти	3 134 117	699 490	18 028 428	14 894 311	17 328 938
Коефіцієнт автономії	0,488	0,436	0,572	-0,051	0,136
Коефіцієнт фінансової залежності	2,050	2,292	1,748	0,242	-0,544
Маневреність робочого капіталу	0,662	1,195	0,352	0,533	-0,843
Коефіцієнт маневреності робочого капіталу	0,229	0,148	0,477	-0,081	0,329
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,952	0,774	1,337	-0,178	0,563
Коефіцієнт співвідношення позикового і власного капіталу	1,050	1,292	0,748	0,242	-0,544
Коефіцієнт стійкості фінансування	0,548	0,490	0,827	-0,059	0,337
Коефіцієнт концентрації позикового капіталу	0,512	0,564	0,428	0,051	-0,136

Продовження табл. 2.8

1	2	3	4	5	6
Коефіцієнт структури фінансування необоротних активів	0,139	0,126	0,153	-0,013	0,027
Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів	0,111	0,109	0,086	-0,001	-0,023
Коефіцієнт забезпечення власними оборотними коштами	0,0906	0,0195	0,339	-0,071	0,319
Коефіцієнт довгострокових зобов'язань	0,118	0,095	0,126	-0,024	0,031
Коефіцієнт поточних зобов'язань	0,882	0,905	0,874	0,024	-0,031
Коефіцієнт страхування бізнесу	0,0082	0,0081	0,0062	-0,0001	-0,0020
Коефіцієнт забезпечення запасів робочим капіталом	1,510	0,837	2,838	-0,674	2,002

По-перше, на комбінаті у 2019-2021 рр. сума власних оборотних коштів перевищує вартість запасів господарюючого суб'єкта. При цьому спостерігається надлишок власних оборотних коштів або рівність суми власних оборотних коштів та запасів.

Коефіцієнт автономії має тенденцію до зростання, що говорить про те, що ПАТ «Запоріжсталь» має у 2021 році високу частку власного капіталу, а це сприяє тому, що кредитори вкладають більше коштів, оскільки воно з більшою імовірністю може погасити борги за рахунок власних коштів.

Показник фінансової залежності показує, що 1,748 грн. загальної вартості майна підприємства припадає на 1 грн. власних коштів, що свідчить про те, що у 2021 році комбінат покращив показники фінансової стійкості.

У 2021 році 35,2% частки власного капіталу вкладено в поточну діяльність при мобільності власних коштів 47,7%. За 2019-2021 рр. комбінат значно покращує свою фінансову стійкість, покращуючи інвестиційну активність та збільшуючи частку оборотних активів, що забезпечується власними джерелами фінансування

Аналіз ділової активності полягає у дослідженні рівнів і динаміки різноманітних фінансових коефіцієнтів – показників оборотності (табл. 2.9).

Таблиця 2.9 – Аналіз показників ділової активності ПАТ «Запоріжсталь»

№ з/п	Показники	2019р.	2020р	2021р.	Відхилення	
					абсол	відн
1	Коефіцієнт оборотності активів	0,77411	0,75177	0,91242	0,13831	17,87
2	Коефіцієнт оборотності оборотних активів	1,37433	1,32090	1,02466	-0,34967	-25,44
3	Коефіцієнт оборотності запасів	10,46936	9,94120	10,36513	-0,10423	-1,00
4	Коефіцієнт оборотності власного капіталу	1,58700	1,62774	1,77657	0,18957	11,95
5	Коефіцієнт оборотності коштів в розрахунках (дебіторської заборгованості)	1,62621	1,58210	1,82123	0,19502	11,99
6	Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	1,71418	1,56246	2,10861	0,39444	23,01
7	Коефіцієнт завантаженості активів	1,29180	1,33019	1,09598	-0,19582	-15,16
8	Коефіцієнт завантаженості активів в обороті	0,72763	0,75706	0,97593	0,24831	34,13
9	Коефіцієнт завантаженості власного капіталу	0,63012	0,61435	0,56288	-0,06724	-10,67

Аналізуючи ділову активність за даними таблиці 2.9 можна стверджувати, що у 2021 році 91,2 рази за період обертається капітал, що вкладений в активи підприємства при швидкості обороту оборотних активів підприємства 1,025 та швидкості власного капіталу 1,78. У 2021 році 1,82 обороти здійснює за виробничий цикл дебіторська заборгованість. Зменшення за 2019-2021 рр. коефіцієнту завантаженості активів свідчить про підвищення ефективності їх використання.

Таблиця 2.10 – Розрахунок тривалості обороту активів

№ з/п	Показники	2019р.	2020р.	2021р.	Відхилення (+/-)	
					2020/2019	2021/2020
1	Період обороту активів	465	479	395	14	-84
2	Період обороту дебіторської заборгованості (К1)	221	228	198	6	-30
3	Період обороту запасів (К2)	34	36	35	2	-1
4	Період обороту кредиторської заборгованості (К3)	210	230	171	20	-60
5	Фінансовий цикл	466	494	403	28	-91

Узагальнюючим показником ефективності використання активів підприємства є тривалість обороту активів, що складає у 2021 році 395 днів, яких необхідно для перетворення активів ПАТ «Запоріжсталь» в грошову форму. Це за надто тривалий термін, але причинами цього становить значна сума активів; тривалий термін реалізації готової продукції та повільний оборот дебіторської заборгованості.

Перейдемо до визначення впливу на фінансові результати обраного суб'єкту господарювання.

2.2. Вплив оплати праці на фінансові результати діяльності ПАТ «Запоріжсталь»

При оцінці ефективності праці враховуються ще не всі сторони цієї економічної категорії, наприклад, не враховуються привабливість праці. Резерви росту ефективності праці – це невикористані можливості збільшення обсягу й поліпшення якості продукції за рахунок раціонального використання економічних ресурсів. Економічна сутність резервів полягає в скороченні ви-

трат живої, уречевленої та майбутньої праці, їх визначають як різницю між еталонним і фактичним значенням показника.

Такий підхід до визначення ефективності дає змогу ступінь раціональності у витраті фонду заробітної плати при створенні суспільного продукту й оцінити її стимулюючу роль. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб збільшення заробітної плати супроводжувалось поліпшенням виробничих показників.

Таку методику аналізу ефективності заробітної плати не можна визнати абсолютно точною, тому що вона не дає змогу повною мірою виявити власний ефект оплати праці. Чисельник формули розрахунку ефективності заробітної плати є результатом витрат, пов'язаних не тільки з оплатою праці, але із використанням засобів і предметів праці.

Загальну методику розрахунку показників, що характеризують ефективність використання засобів на заробітну плату, можна представити у вигляді табл. (табл.2.11).

Таблиця 2.11 - Показники ефективності використання засобів на заробітну плату

Показники	Формула розрахунку	Умовні позначення
Зарплатовіддача	$ЗВ = \frac{Q}{ЗП}$	ЗП – заробітна плата працівників; Q – обсяг товарної продукції; ЗВ – зарплатовіддача
Питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва	$\lambda_B = \frac{ЗП}{В} \cdot 100\%$	λ_B – питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва; В – витрати виробництва
Питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції	$\lambda_{ТП} = \frac{ЗП}{Q} \cdot 100\%$	$\lambda_{ТП}$ – питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції
Рівень рентабельності заробітної плати	$P_{ЗП} = \frac{П(З)}{ЗП} \cdot 100\%$	$P_{ЗП}$ – рентабельність заробітної плати; П(З) – прибуток (збиток) підприємства

Основний вплив на величину фонду заробітної плати мають зміна середньосписочної чисельності працівників та середньої заробітної плати, що можна встановити методом ланцюгових підстановок [23, с.99]:

$$\Delta\Phi ЗП_q = (Ч_1 - Ч_0) \cdot ЗП_0, \quad (2.1)$$

$$\Delta\Phi ЗП_{зп} = (ЗП_1 - ЗП_0) \cdot Ч_1, \quad (2.2)$$

де $\Delta\Phi ЗП_q$ – приріст заробітної плати за рахунок зміни чисельності працівників;

$\Delta\Phi ЗП_{зп}$ – приріст заробітної плати за рахунок середньої заробітної плати;

$Ч_0$ і $Ч_1$ – чисельність працівників звітного і базисного періодів;

$ЗП_0$ і $ЗП_1$ – середня заробітна плата середнього і базисного періодів.

Однак результати факторного аналізу не використовують для оцінювання ефективності оплати праці.

Результати аналізу ефективності оплати праці представлено в таблиці 2.12

Таблиця 2.12 - Показники ефективності оплати праці підприємства

Показники	2015	2016	2017	2018	2019	2021
Зарплатовіддача	107,39	111,77	107,63	68,02	55,58	53,84
Питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва, %	0,98	0,94	1,01	1,66	1,96	2,02
Питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції, %	0,93	0,89	0,93	1,47	1,80	1,86
Рівень рентабельності заробітної плати, %	58,92	20,56	11,75	37,33	51,89	34,90

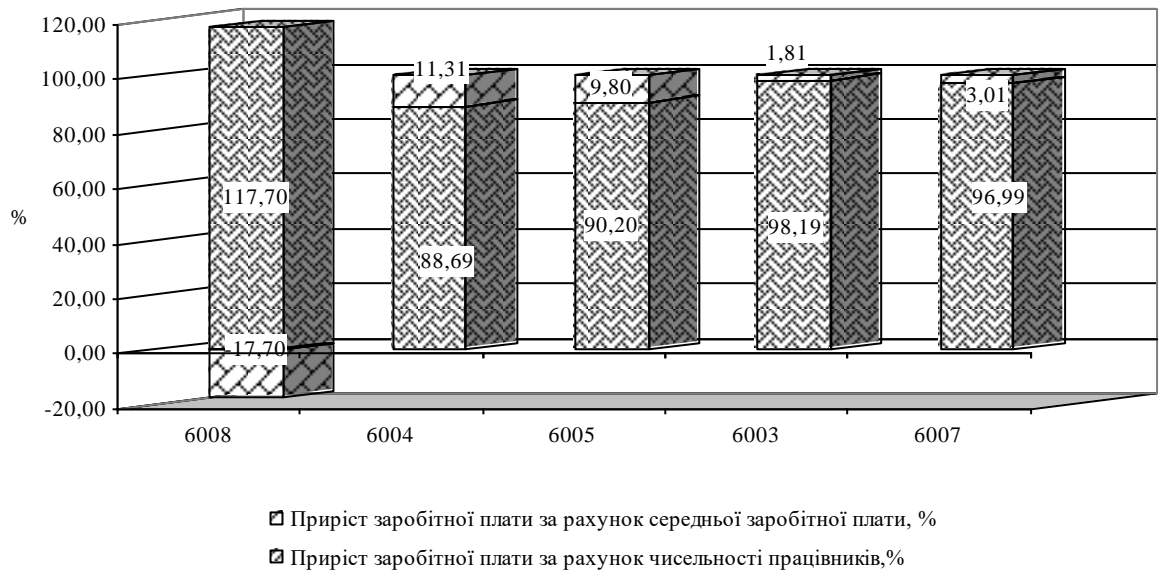


Рис. 2.1 – Джерела приросту фонду оплати праці ПАТ „Запоріжсталь”

Так, результати оцінки ефективності оплати праці для ПАТ «Запоріжсталь» навпаки існує чітка тенденція до зменшення зарплатовіддачі. За аналізований період зарплатовіддача зменшилась більш ніж удвічі і досягла рівня ≈ 50 грн./грн. Динаміці заробітної плати повністю відповідає динаміка показників питомої ваги заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва і питомої ваги заробітної плати в обсязі товарної продукції. При збільшенні показника зарплатовіддачі показники питомої ваги заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва і питомої ваги заробітної плати в обсязі товарної продукції зменшуються. У ПАТ «Запоріжсталь» тенденція зменшення зарплатовіддачі супроводжується протилежною тенденцією зростання питомої ваги заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва і питомої ваги заробітної плати в обсязі товарної продукції. Можна зазначити, що існуюча динаміка показників ефективності оплати праці обумовлена коливаннями розподільних процесів на даному підприємстві і не пов'язана із ефективністю виробництва. Зростання фінансових результатів діяльності підприємств фактично не впливає на величину фонду заробітної плати і відповідні показники ефективності оплати праці. Даний попередній висновок підтверджується результатами кореляційного аналізу, що зображені на рис.2.1.

Наведене підприємство належить до такої групи видів промислової діяльності, яка характеризується низькою вартістю робочої сили і має чітку тенденцію до зростання фонду оплати праці.

Зростання фонду оплати праці відбувається відповідно до зростання продуктивності праці, про що свідчить стала питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва. Зазначена тенденція має одночасно як позитивні, так і негативні наслідки.

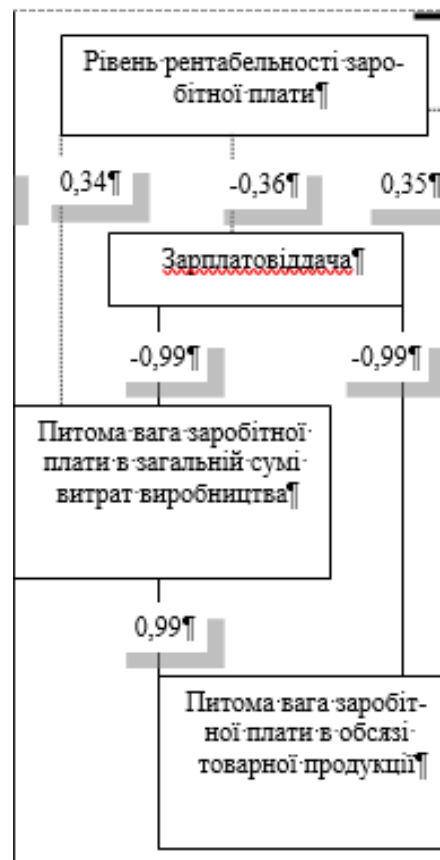


Рис. 2.2 – Система кореляційних зв'язків між показниками ефективності оплати праці ПАТ «Запоріжсталь»

До позитивних наслідків слід віднести те, що формування фонду оплати праці відбувається у відповідності до економічних результатів діяльності підприємств, що свідчить про виважену економічну стратегію розвитку підприємства. Додаткові фінансові ресурси, що отримує підприємство у результаті стримування зростання фонду оплати праці є джерелом фінансування капітальних витрат і інноваційного розвитку підприємства.

Негативним наслідком є те, що втрата мотиваційної природи заробітної плати у кризовий період розвитку економіки не може бути компенсована за рахунок поступового і повільного зростання середньої заробітної плати.

Аналіз джерел приросту фонду оплати праці (рис. 2.3) дає змогу додатково підтвердити екстенсивний характер приросту фонду оплати праці. Для ПАТ «Запоріжсталь» приріст фонду заробітної плати визначається зростанням чисельності працюючих, а не зростанням середньої заробітної плати.

Для дослідження окремих елементів механізму здійснення оплати праці також використовують методи математичної статистики і економіко-математичні методи. Найчастіше їх використання базується на ідеї екстраполяції.

Сценарне моделювання використовують для прогнозування обсягу коштів, необхідних для підвищення заробітної плати на основі поступового наближення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, визначення їх впливу на оплату праці по економіці в цілому і зайнятих в бюджетній сфері і корпоративному секторі [45, с.93-105].

У даній роботі методи економетричного моделювання використані нами для вирішення наступних завдань:

- визначення існування (відсутності існування) залежності між фінансовими результатами діяльності підприємств і структурою фонду оплати праці;

- визначення існування (відсутності існування) залежності між фінансовими результатами діяльності підприємств і структурою джерел формування приросту фонду оплати праці;

Завдання визначення залежності між структурою фонду оплати праці і фінансовими результатами діяльності підприємства вирішено нами шляхом побудови багатofакторної лінійної регресії

$$Y(x_1, x_2, x_3, x_4) = \beta_0 + \beta_1 \cdot x_1 + \beta_2 \cdot x_2 + \beta_3 \cdot x_3 + \beta_4 \cdot x_4, \quad (2.3)$$

де x_1 – питома вага основної заробітної плати у фонді оплати праці,

x_2 – питома вага надбавок і доплат у фонді оплати праці,

x_3 – питома вага премій за виробничий результат у фонді оплати праці,

x_4 – питома вага заохочувальних і компенсаційних виплат у фонді оплати праці,

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ – відповідні лінійні коефіцієнти, що відображають ступінь впливу аргументів на функцію,

$Y(x_1, x_2, x_3, x_4)$ – рівень рентабельності заробітної плати.

Параметри рівняння (2.9) отримано нами шляхом розв’язання рівняння

$$(x' \cdot x)^{-1} \cdot x' \cdot y = \beta, \quad (2.4)$$

де x – матриця значень x ,

x' – транспонована матриця значень x ,

y – матриця значень y ,

β – шукана матриця значень лінійних коефіцієнтів $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$.

Вихідні дані і проміжні результати розрахунків наведено в таблицях 2.13-2.14.

Результуючі функціональні залежності мають наступний вид:

– для ПАТ «Запоріжсталь»

$$Y(x_1, x_2, x_3, x_4) = -516,76 + 9,11 \cdot x_1 + 27,07 \cdot x_2 + 0,86 \cdot x_3 - 16,40 \cdot x_4, \quad (2.5)$$

Достовірність дослідження за дисперсійним аналізом складала для регресії (2.6) $f = 0,3$ при $f_{крит} = 4,96$ і $P = 0,76$.

Виходячи із залежності вплив структури фонду оплати праці на ефективність оплати праці для ПАТ «Запоріжсталь» можна описати наступним чином:

– крім структури фонду оплати праці на ефективність оплати праці суттєвий вплив мають інші чинники, які не враховано в аналізі, оскільки вільний член рівняння є досить великим;

– фонд основної заробітної плати формується у відповідності до результативності праці, так як і фонд додаткової заробітної плати у частині надбавок і доплат;

Таблиця 2.13 – Вихідні дані дослідження функціональної залежності між фінансовими результатами діяльності структурою фонду оплати праці
ПАТ «Запоріжсталь»

Показники	За роками					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Середньоспискова чисельність працівників	12687	11298	10440	10947	10435	10348
Фонд оплати праці (рік), тис. грн	78710,5	79665,1	90144,7	144591	175476,3	184499,8
Фонд основної заробітної плати (рік), тис. грн	45309,3	40635,5	40985,5	64436,7	97575,7	101434
Фонд додаткової заробітної плати (рік), тис. грн.	33401,2	39029,6	49159,2	80154,3	77900,6	83065,8
надбавки та доплати, тис. грн	7189,4	7101,3	7691,5	6456,9	7946,7	6871,8
премії за виробничий результат, тис. грн.	13268,8	18474,4	24103,7	67013,3	35875,1	38042,8
заохочувальні та компенсаційні виплати, тис. грн.	8678,9	6946,4	8637,8	5376,9	7009	8144,4
Середня заробітна плата (за рік), тис. грн.	10,16	9,97	11,64	20,53	22,19	22,97
Обсяг товарної продукції, тис. грн.	8453019,3	8904453	9701855,1	9834416,3	9753360,4	9933810,5
Витрати виробництва, тис. грн.	8005368	8433760	8908840,6	8709843,3	8937008,9	9155536,4
Дохід (виручка) від реалізації продукції та послуг, тис. грн.	8377745,5	8153339,8	9499847	10079934	9945581	9997863
Чистий фінансовий результат діяльності підприємства, тис. грн.	46375,3	16379,4	10588,8	-	4946047,00	-4499666
Інші обов'язкові платежі та збори, що входять у склад собівартості продукції, тис. грн.	150601,1	156583,0	631564,8	497008,0	353437,6	585588,9
Валові капітальні інвестиції, тис. грн	171860,5	883676,3	600047,7	319430,0	803166,0	585588,9
Інвестиції на будівництво, тис. грн.	21095,3	636983,6	486718,0	116099,6	160049,0	50037,0
Інвестиції на придбання, оновлення машин і обладнання, тис. грн.	110009,9	154001,0	41407,0	150099,7	450351,1	465578,4
Інвестиції у нематеріальні активи, тис. грн.	10066,3	8463,7	7003,0	11609,0	14188,0	8318,5
Витрати на технологічні інновації, тис. грн.	30116,4	35037,0	43040,1	9476,1	148090,9	55400,0

Таблиця 2.14 - Проміжні розрахунки визначення функціональної залежності між фінансовими результатами діяльності структурою фонду оплати праці ПАТ «Запоріжсталь» - Матриця X

1	57,56	9,13	16,86	11,03
1	51,01	8,91	23,19	8,72
1	45,47	8,53	26,74	9,58
1	44,56	4,47	46,35	3,72
1	55,61	4,53	20,44	3,99
1	54,98	3,72	20,62	4,41

Матриця X'

1	1	1	1	1	1
57,56	51,01	45,47	44,56	55,61	54,98
9,13	8,91	8,53	4,47	4,53	3,72
16,86	23,19	26,74	46,35	20,44	20,62
11,03	8,72	9,58	3,72	3,99	4,41

Матриця (X'·X)-

-	-	-	-	-	-
1484454292053,64	5037665320192,77	-2782087166807,89	-98119335225,10	-5800116211010,15	5127111684871,78
-	-	-	-	-	-
5037665320172,21	17095893092244,50	9441330805646,37	332979179666,86	19683357341850,30	17399439555006,40
-	-	-	-	-	-
2782087166789,85	9441330805623,70	-5214043331892,25	183890164156,04	10870276681479,10	9608966538654,68
-98119335227,88	332979179677,65	-183890164162,44	-6485483575,35	-383375594690,41	338891397973,03
-	-	-	-	-	-
5800116210988,73	19683357341857,90	10870276681509,50	383375594678,13	22662434431276,30	20032845576497,20
-	-	-	-	-	-
5127111684856,53	17399439555025,70	9608966538688,37	338891397962,43	20032845576511,60	17708375642903,10

Матриця (X'·X)·X'

-	-	-	-	-
31,365234	81,869141	37,291016	5,337280	94,089844
0,500000	-1,125000	0,687500	0,074219	1,250000
0,929688	-3,140625	1,812500	0,052002	4,437500
0,062500	0,000000	0,031250	0,058594	0,062500
-	-	-	-	-
-0,503906	2,156250	-1,218750	0,016846	-3,156250

– фонд додаткової заробітної плати у частині премій за виробничий результат функціонально слабо пов'язаний із рентабельністю заробітної плати, отже, не має суттєвого мотиваційного значення;

– фонд додаткової заробітної плати у частині заохочувальних і компенсаційних виплат має негативний вплив на рентабельність оплати праці, вочевидь причиною такого негативного впливу є значна питома вага заохочувальних і компенсаційних виплат і відсутність прямого зв'язку між сумою виплат та виробничими результатами роботи підприємства.

Систему впливу структури фонду оплати праці на рентабельність заробітної плати для ПАТ «Запоріжсталь» відповідно до рівняння регресії зображено на рис.2.3.

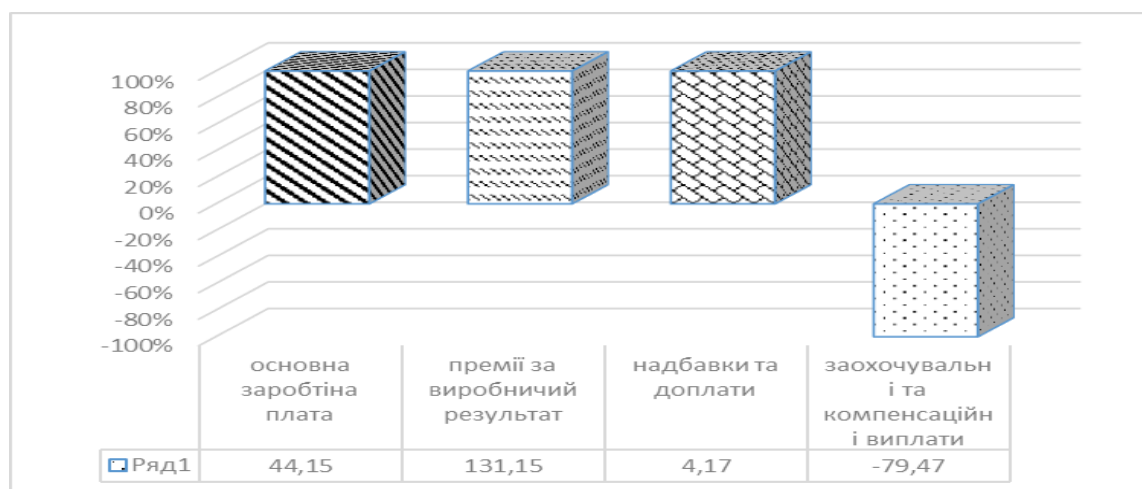


Рис. 2.3 – Вплив структури фонду оплати праці на рентабельність заробітної плати ПАТ «Запоріжсталь».

Наступним завданням дослідження було визначити існування залежності між фінансовими результатами діяльності підприємств і структурою джерел формування приросту фонду оплати праці. Дане завдання реалізовано шляхом побудови одно факторної регресії, у якій Y – чистий фінансовий результат діяльності підприємства, x – відношення приросту заробітної плати за рахунок середньої заробітної плати до приросту заробітної плати за рахунок чисельності працівників. Графічно лінії регресії зображено на рис. 2.4.

Параболічна функціональна залежність спостерігається для ПАТ «Запоріжсталь». Лінія регресії описується рівнянням $Y(x) = -3365628,28 \cdot x^2 - 56420,34 \cdot x + 83795,47$ з достовірністю наближення $R^2 = 0,86$. Таким чином, оптимальне співвідношення джерел приросту фонду

оплати праці для даного підприємства складає (за результатами максимізації функціональної залежності) 0,08, тобто приріст фонду оплати праці за рахунок приросту середньої заробітної плати повинен складати 7,4%, тоді як в останній із аналізованих періодів відповідний показник дорівнював 3%. У випадку, коли буде досягнуто оптимальне значення структури джерел формування приросту фонду оплати праці, прогнозований фінансовий результат складатиме 57741,81 тис. грн.

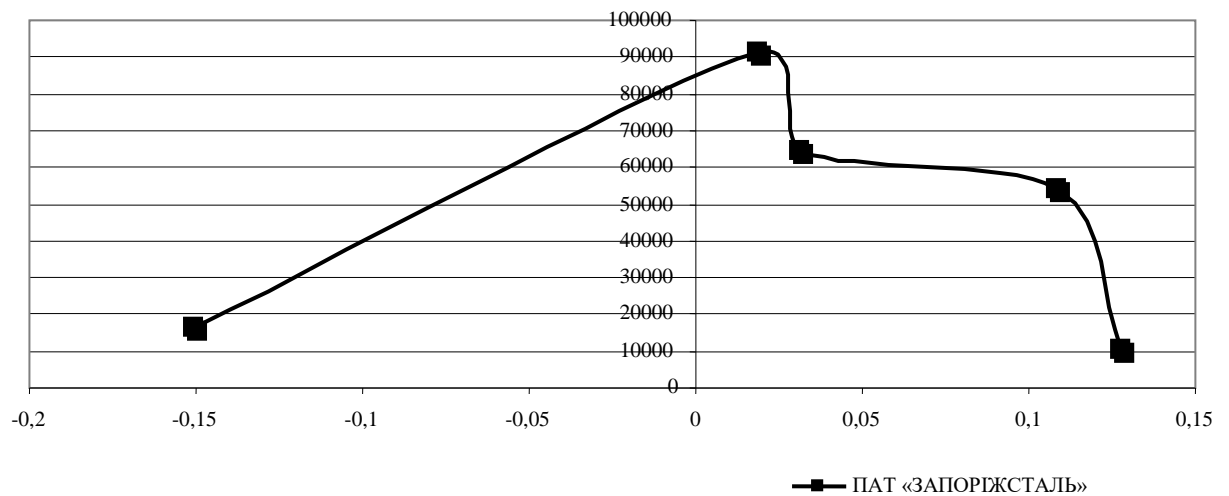


Рис.2.4 – Функціональна залежність чистого фінансового результату ПАТ «Запоріжсталь» від відношення приросту заробітної плати за рахунок середньої заробітної плати до приросту заробітної плати за рахунок чисельності працівників

Результати дослідження доводять існування функціональних залежностей між структурою фонду оплати праці і рентабельністю заробітної плати, а також між фінансовими результатами діяльності підприємств і структурою джерел формування приросту фонду оплати праці. Форми зазначених залежностей є індивідуальними для окремих підприємств навіть для одного виду промислової діяльності, тому досягнення уніфікованого підходу до управління фондом оплати праці не є можливим. Однак існування таких залежностей, визначених з високим рівнем достовірності, дає підстави до розроблення універсального алгоритму управління фондом оплати праці, застосування якого дасть змогу значно покращити результати діяльності підприємств.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНОЇ МОДЕЛІ ТА ІННОВАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»

3.1. Обґрунтування методу оптимізації стимулювання інноваційної діяльності ПАТ «Запоріжсталь» шляхом управління фондом оплати праці та реалізація економіко-математичної моделі

Удосконалення управління заробітною платою на промисловому підприємстві має включати як один із необхідних етапів удосконалення методичних засад управління заробітною платою.

Для формування синтетичного інтегрального показника необхідним є: виконати аналіз і сортування показників, що характеризують виробничу ефективність управління заробітною платою; розробити показник, що характеризуватиме мотиваційне значення заробітної плати; розробити показник, що характеризуватиме екстенсивність чи інтенсивність приросту фонду оплати праці.

В даному дослідженні представлено методику розрахунку синтетичного інтегрального показника ефективності фонду оплати праці. За даною методикою проведемо розрахунки.

Для ПАТ «Запоріжсталь» порівняльна динаміка коефіцієнта інтенсивності джерел приросту фонду оплати праці представлена на рис. 3.1. Для підприємства характерне низьке значення коефіцієнта інтенсивності приросту фонду оплати праці, що обумовлено зменшенням цього фонду. Якщо виключити дану ситуацію з аналізу (оскільки вона може бути випадковою флуктуацією), то можна констатувати, що для трьох підприємств властиве екстенсивне зростання фонду оплати праці, зумовлене залученням більшої кількості персоналу.

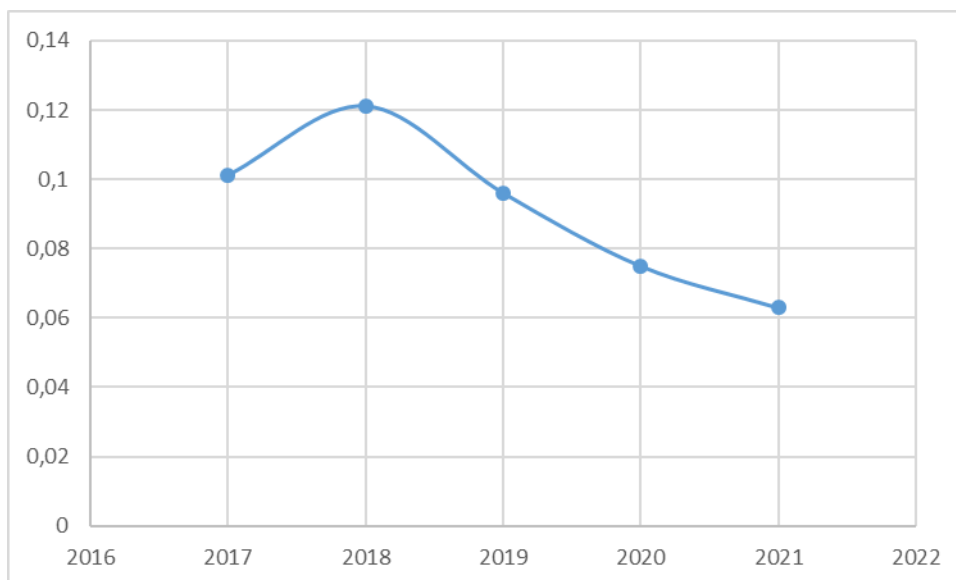


Рис. 3.1 – Динаміка коефіцієнта інтенсивності джерел приросту фонду оплати праці для ПАТ «Запоріжсталь»

Коефіцієнт мотиваційного значення заробітної плати для ПАТ «Запоріжсталь» дорівнює -1,07. Якщо у першому випадку існування від'ємної залежності при низьких вихідних значеннях коефіцієнта кореляції свідчить про відсутність взаємозв'язку між середньою заробітною платою (як причиною) і продуктивністю праці (як наслідком), що свідчить також про втрату мотиваційного значення заробітної плати.

На другому етапі встановлення щільності зв'язку між показниками і фінансовим результатом діяльності підприємств. Результати розрахунків наведено в табл. 3.1.

Для аналізованого підприємства ієрархічність системи показників сформована однаково. Найбільш значущим виявився мотиваційний коефіцієнт, майже дорівнює йому за значущістю коефіцієнт рентабельності заробітної плати, середній рівень значущості і однаково значущість (як показники однієї групи) мають коефіцієнти питомої ваги заробітної плати в товарній продукції і питомої ваги заробітної плати у витратах на виробництво продукції, найнижче значення значущості має коефіцієнт інтенсивності джерел приросту фонду оплати праці. При розширенні даної методики і включенні в групи пока-

зників інших, додаткових коефіцієнтів, вагове співвідношення груп не зміниться, проте вагове значення різних коефіцієнтів зменшиться пропорційно їх кількості у кожній групі.

Таблиця 3.1 – Встановлення ієрархічного співвідношення показників ефективності заробітної плати на ПАТ «Запоріжсталь»

Показник	коефіцієнт парної кореляції	ваговий пріоритет, W_j
k_{e1} , коефіцієнт питомої ваги заробітної плати в товарній продукції	0,9427	0,3791
k_{e2} , коефіцієнт питомої ваги заробітної плати у витратах на виробництво продукції	0,9431	0,3791
k_i , коефіцієнт інтенсивності джерел приросту фонду оплати праці	0,1372	0,0914
k_m , коефіцієнт мотиваційного значення заробітної плати	1,0000	0,6666
$k_{\phi e1}$, коефіцієнт рентабельності заробітної плати	0,9760	0,6666
h	6,289115	
W_g	0,091461	

При визначенні бального значення показників результати рейтингової бальної оцінки кожного показника для ПАТ «Запоріжсталь» зазначено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2 - Бальна оцінка показників ефективності заробітної плати на ПАТ «Запоріжсталь»

Показники	Значення показника
k_{e1} , коефіцієнт питомої ваги заробітної плати в товарній продукції	5,940
k_{e2} , коефіцієнт питомої ваги заробітної плати у витратах на виробництво продукції	3,613
k_i , коефіцієнт інтенсивності джерел приросту фонду оплати праці	8,935
k_m , коефіцієнт мотиваційного значення заробітної плати	1
$k_{\phi e1}$, коефіцієнт рентабельності заробітної плати	3,218

При розрахунку інтегрального показника ефективності фонду оплати праці визначена динаміка синтетичного інтегрального показника та відтворена на рис. 3.2. В цілому в середньому за період синтетичний інтегральний показник ефективності фонду оплати праці ПАТ «Запоріжсталь» на 165%.

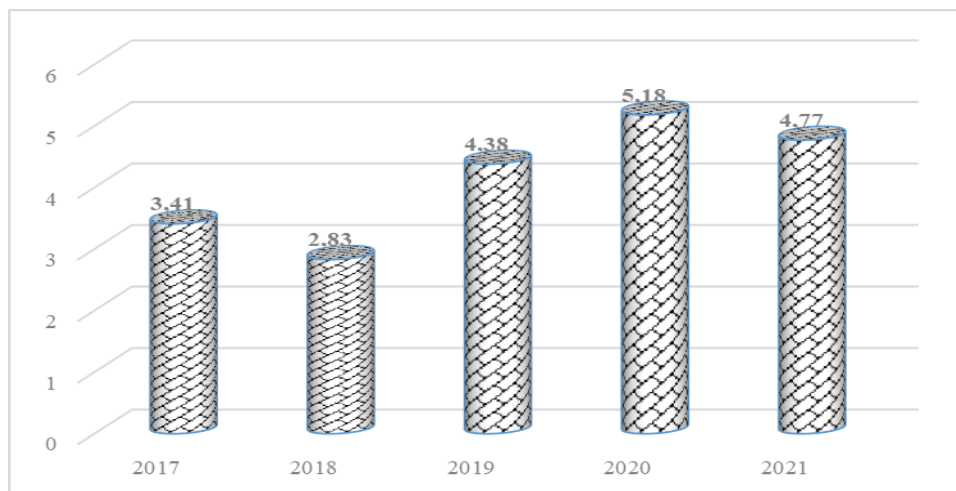


Рис.3.2 – Динаміка синтетичного інтегрального показника для ПАТ «Запоріжсталь»

На рис.3.3 наведено високий рівень співпадіння ліній фактичної і теоретичної залежності фонду оплати праці ПАТ «Запоріжсталь» від синтетичного інтегрального показника.

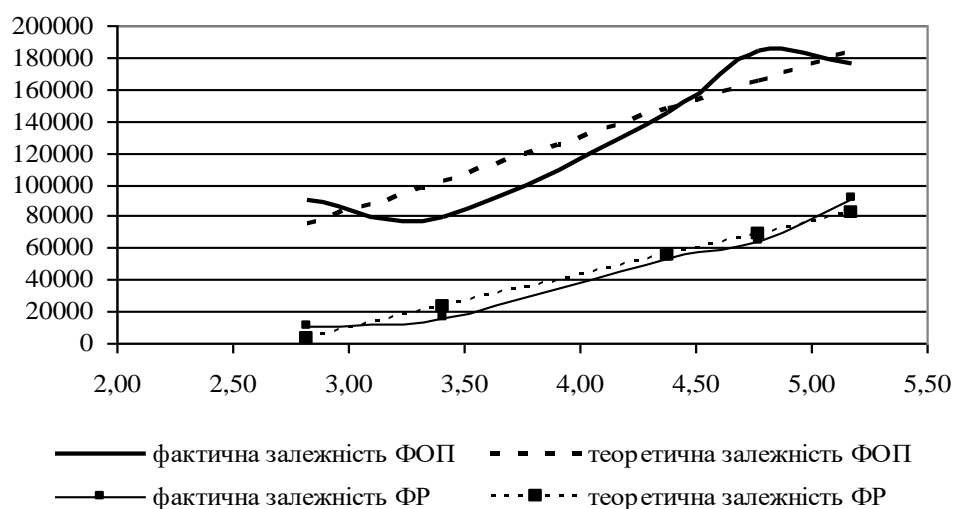


Рис.3.3 – Фактична і теоретична залежність фонду оплати праці (ФОП) і фінансового результату діяльності (ФР) від синтетичного інтегрального показника для ПАТ „Запоріжсталь”

Зокрема для ПАТ «Запоріжсталь» функціональна залежність фонду оплати праці від синтетичного інтегрального показника описується рівнянням $\Phi_{OP}(KI) = 46187 \cdot KI - 55093$ з достовірністю за $R^2 = 0,87$ і f -тестом $f = 8,97 \cdot 10^{-11}$ при $f_{крит} = 5,31$ і імовірності наближення $P = 0,99$. Для цього ж підприємства функціональна залежність фінансового результату діяльності від синтетичного інтегрального показника описується рівнянням $\Phi_P(KI) = 33953 \cdot KI - 92373$ з достовірністю за $R^2 = 0,95$ і f -тестом $f = 0,004$ при $f_{крит} = 5,31$ і імовірності наближення $P = 0,94$. Виходячи із результатів оцінки зазначених функціональних залежностей, оптимальним для ПАТ «Запоріжсталь» є досягнення сталого зростання інтегрального коефіцієнта ефективності фонду оплати праці.

Підсумовуючи оцінку впровадження синтетичного інтегрального показника ефективності оплати праці на промисловому підприємстві, механізм розрахунку якого базується на розрахункових механізмах рейтингування в економіці зазначимо, що основні переваги застосування даного показника полягають в тому, що він дає змогу:

- комплексно оцінити різні сторони управління заробітною платою на підприємстві;
- побудувати обґрунтовану ієрархію різних характеристик ефективності управління заробітною платою;
- наочно порівняти ефективність фонду оплати праці на різних підприємствах;
- індивідуалізувати оцінку показників ефективності управління заробітною платою для кожного підприємства за допомогою індивідуалізації вагових пріоритетів груп коефіцієнтів.

Основний недолік інтегрального показника полягає у його синтетичному характері, а, отже, відсутності економічного змісту. Тобто пропонувані показники є суто аналітичними і не може бути безпосередньо використаний для удосконалення фонду оплати праці. Використання даного показника з метою об-

грунтування фонду оплати праці може бути реалізоване за допомогою сценарного методу, коли для кожного сценарію фонду оплати праці одночасно прогнозується зазначений показник і з двох сценаріїв з однаковими іншими результатами перевагою вибору користується той сценарій, за яким синтетичний інтегральний показник ефективності фонду оплати праці є вищим.

Розроблений синтетичний інтегральний показник ефективності фонду оплати праці, представлений в даному дослідженні, може бути удосконалений у напрямках:

- може бути доповнений склад кожної групи аналітичних показників відповідно до потреб деталізації аналізу. При цьому ваговий пріоритет, визначений для групи в цілому, рівномірно розподіляється для всіх показників, включених до даної групи;

- за допомогою дискримінантного аналізу можуть бути визначені стандартні вагові пріоритети для груп аналітичних коефіцієнтів для кожного виду промислової діяльності.

Перспективність реалізації останнього напрямку удосконалення інтегральної синтетичної оцінки ефективності фонду оплати праці підтверджують частково дані аналізу ПАТ «Запоріжсталь», що функціонує в одному виді промислової діяльності, отримані вагові пріоритети різних груп аналітичних коефіцієнтів збігаються.

Для характеристики інноваційно-інвестиційної активності підприємства запропоновано використання трьох взаємозалежних показників:

- коефіцієнт схильності до інвестицій (k_{i1}), що розраховується як відношення обсягу інвестицій до доданої вартості, утвореної на підприємстві. Остання визначається як сума фінансового результату діяльності підприємства, фонду оплати праці і всіх обов'язкових платежів;

- коефіцієнт схильності до інновацій (k_{i2}), що розраховується як відношення обсягу витрат на інновації до доданої вартості, утвореної на підприємстві;

– коефіцієнт інноваційності інвестицій (k_{i3}), що визначається як відношення витрат на інновації до витрат на інвестиції.

При розрахунку даних показників постає два важливих методологічних питання:

По-перше, при обчисленні витрат на інвестиції необхідним є враховувати витрати на реалізацію інвестиційних проєктів і на здійснення фінансових інвестицій. Однак, фінансові інвестиції, що здійснюються на промисловому підприємстві, як правило, мають короткочасний характер і визначення їх середньорічного обсягу є утрудненим саме в силу їх короткочасності і мобільності грошових потоків, що виникають при здійсненні чи реалізації таких інвестицій. Тому як обсяг інвестицій для розрахунку зазначених показників запропоновано обрати обсяг валових капітальних інвестицій (ф.№1–підприємництво (річна)).

По-друге, існують теоретичні розбіжності у розумінні інновацій. Якщо розуміти інновації у широкому сенсі, то до обсягу витрат на інновації можна віднести витрати на придбання нових основних засобів та інших необоротних матеріальних активів (ф.№1–підприємництво (річна)), витрати на технологічні інновації (ф.№1–підприємництво (річна)), витрати на інформатизацію (ф.№1–підприємництво (річна)), витрати на нематеріальні активи (ф.№1–підприємництво (річна)).

Результати оцінки інноваційно-інвестиційної активності підприємства за запропонованими показниками відтворено на рис. 3.8-3.10.

В цілому для підприємств гірничо-металургійного комплексу, результати і специфіка функціонування яких оцінено в даному дослідженні, схильність до інвестицій складає за розглянутий період 20-30% від доданої вартості, за винятком випадкових флуктуацій. Проте інноваційна активність є суттєво меншою і коливається у достатньо широких межах (від -0,04 до 0,23). Якщо схильність до інвестицій для трьох підприємств може бути апроксимована по поліноміальному тренду 2 ступеня (максимум досягається в інтервалі 2017-2019 роки для різних підприємств), то схильність до інновацій не піддається апроксимації за основними видами трендів.

Таким чином інвестиційна активність підприємств обумовлена переважно витратами на капітальне будівництво і ремонт машин та обладнання.

Високою є інноваційна активність ПАТ «Запоріжсталь», проте межі коливання коефіцієнта інноваційності інвестицій є значно ширшими.

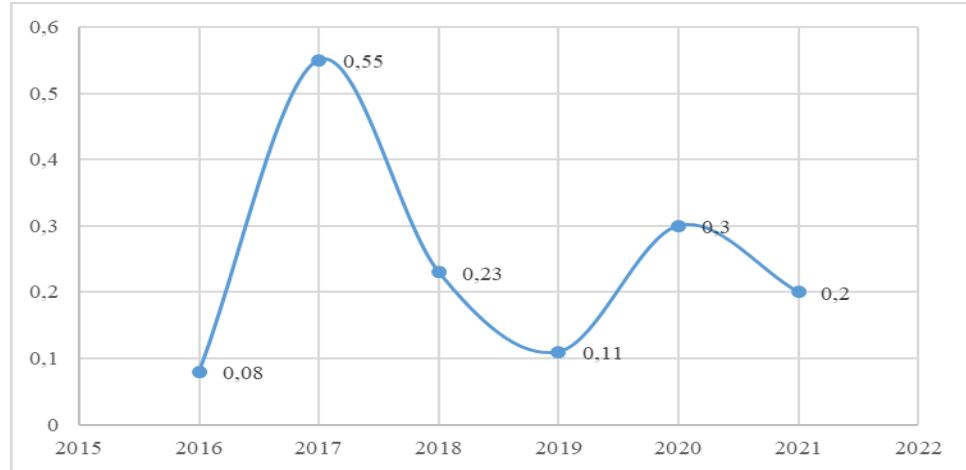


Рис.3.4 – Динаміка коефіцієнта схильності до інвестицій ПАТ «Запоріжсталь»

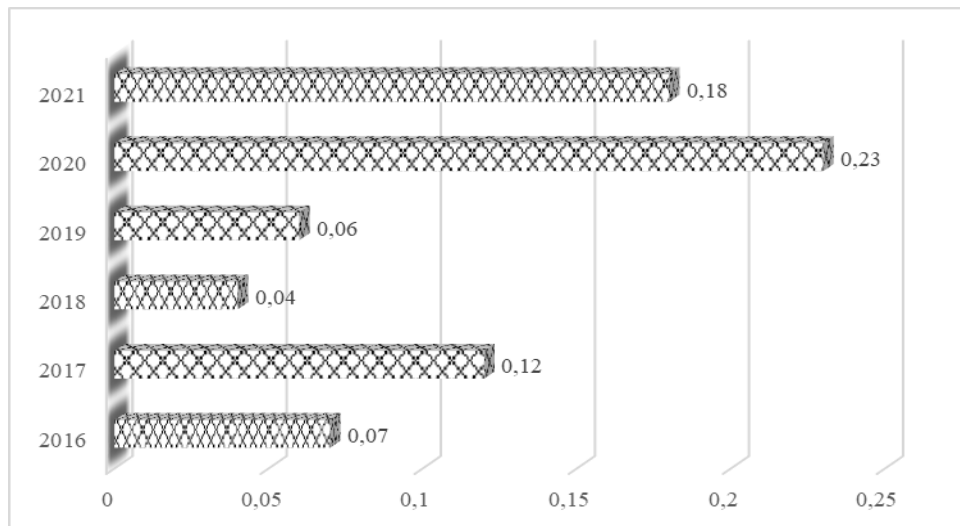


Рис.3.5 – Динаміка коефіцієнта схильності до інновацій ПАТ «Запоріжсталь»

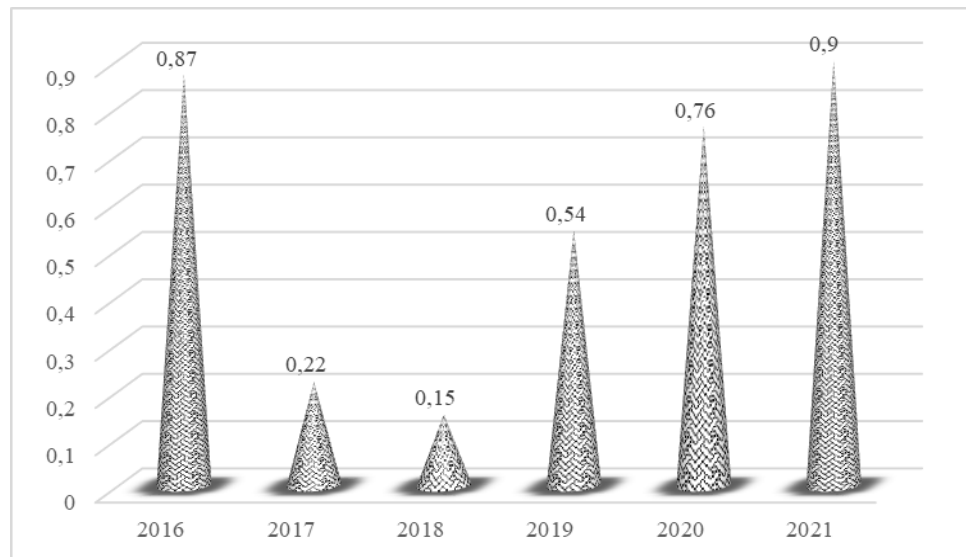


Рис.3.6 – Динаміка коефіцієнта інноваційності інвестицій ПАТ «Запоріжсталь»

В цілому результати даного дослідження дали сформулювати алгоритм управління величиною і структурою фонду оплати праці таким чином, що його застосування має посилити інноваційну активність ПАТ «Запоріжсталь».

На першому етапі реалізації алгоритму є необхідним сформулювати принципи управління фондом оплати праці промислового підприємства таким чином, щоб врахувати закономірності його динаміки відповідно до типу виду промислової діяльності. Типологія видів промислової діяльності запропонована і ґрунтується на результатах методики диференціації видів промислової діяльності.

Досягнення фінансового результату в межах окремого інтервалу впливу приведе до певного співвідношення показників інноваційної активності підприємства. Можливими є вісім основних комбінацій інтервалів впливу:

1. $k_{i1}(Y_1)$ – зростає
- $k_{i2}(Y_2)$ – зростає
- $k_{i3}(Y_3)$ – зростає

1. Підприємство проводить активну інноваційну діяльність з пріоритетною спрямованістю на інновації.
2. Скорочується обсяг доданої вартості, причому темпи скорочення обсягу доданої вартості є більш швидкими, ніж темпи скорочення обсягу інвестицій, а темпи скорочення обсягу інвестицій є більш швидкими, ніж темпи скорочення обсягу інновацій.

2. $k_{i1}(Y_1)$ – зростає

$k_{i2}(Y_2)$ – зростає

$k_{i3}(Y_3)$ – зменшується

3. $k_{i1}(Y_1)$ – зростає

$k_{i2}(Y_2)$ – зменшується

$k_{i3}(Y_3)$ – зростає

4. $k_{i1}(Y_1)$ – зростає

$k_{i2}(Y_2)$ – зменшується

$k_{i3}(Y_3)$ – зменшується

5. $k_{i1}(Y_1)$ – зменшується

$k_{i2}(Y_2)$ – зростає

$k_{i3}(Y_3)$ – зростає

6. $k_{i1}(Y_1)$ – зменшується

$k_{i2}(Y_2)$ – зростає

$k_{i3}(Y_3)$ – зменшується

1. Підприємство проводить активну інноваційну діяльність з пріоритетною спрямованістю на вкладення у будівництво.

2. Скорочується обсяг доданої вартості, виробленої на підприємстві і обсяг інвестицій та інновацій, проте менш швидкими темпами, ніж обсяг доданої вартості.

Обсяг доданої вартості, виробленої на підприємстві скорочується швидшими темпами, ніж обсяг інвестицій, але меншими темпами, ніж обсяг витрат на інновації.

1. Підприємство проводить активну інвестиційну діяльність із зменшенням інноваційності капіталовкладень

2. Скорочується обсяг доданої вартості, виробленої на підприємстві, обсяг інвестицій і інновацій, причому обсяг інновацій скорочується найбільш швидкими темпами

1. Зростають як обсяг доданої вартості, виробленої на підприємстві, так і обсяг інвестицій і інновацій, причому обсяг інновацій зростає найбільш швидкими темпами.

2. Обсяг доданої вартості, виробленої на підприємстві скорочується швидшими темпами, ніж обсяг інвестицій і обсяг інновацій. Обсяг інновацій скорочується меншими темпами, ніж обсяг інвестицій

1. При зростанні обсягу доданої вартості, обсягу інвестицій, інновацій підприємство спрямовує інноваційну діяльність на здійснення капіталовкладень у оновлення основних фондів без суттєвого оновлення технологічних процесів.

2. Обсяг доданої вартості, виробленої на підприємстві, зменшується менш швидкими темпами, ніж обсяг інновацій.

7. $k_{i1}(Y_1)$ – зменшується
 $k_{i2}(Y_2)$ – зменшується
 $k_{i3}(Y_3)$ – зменшується
1. Зменшення обсягу інновацій відбувається більш швидкими темпами, ніж зменшення обсягу інвестицій при більш повільному зменшенні обсягу доданої вартості.
 2. Збільшення обсягу доданої вартості відбувається більш швидкими темпами, ніж збільшення обсягу інвестицій, а, збільшення обсягу інвестицій – більш швидкими темпами, ніж збільшення обсягу інновацій
8. $k_{i1}(Y_1)$ – зменшується
 $k_{i2}(Y_2)$ – зменшується
 $k_{i3}(Y_3)$ – зростає
1. При зростанні обсягу доданої вартості, обсяг інновацій і інвестицій також зростає, причому обсяг інновацій зростає швидшими темпами.
 2. При зменшенні обсягу доданої вартості обсяг інновацій і інвестицій також зменшується, причому обсяг інновацій зменшується менш швидкими темпами, ніж обсяг інвестицій.

Пріоритетними з точки зору стимулювання інноваційної активності підприємства є досягнення 1, 3, 5, 8 інтервалів впливу. Однак з цього переліку необхідним є виключити інтервал 3, оскільки він характеризується негативним вектором впливу. Тож пріоритетними з точки зору стимулювання інноваційної активності є досягнення 1,5,8 інтервалів впливу.

На другому етапі реалізації алгоритму управління фондом оплати праці відбувається добір структури фонду оплати праці відповідно до її впливу на фінансовий результат діяльності підприємства та визначення співвідношення джерел приросту фонду оплати праці відповідно до його впливу на фінансовий результат діяльності підприємства.

Перевірка відповідності кількісних орієнтирів управління фондом оплати праці основному принципу управління фондом оплати праці що впливає із закономірностей динаміки фонду оплати праці даного типу промислової діяльності є позитивною. Перейдемо до відповідних розрахунків за наведеним алгоритмом.

3.2. Ефективність результатів оптимізації управління фондом оплати праці

При реалізації алгоритму управління фондом оплати праці відбувається визначення функціональних залежностей між фінансовим результатом діяльності підприємства і показниками його інноваційної активності (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 - Параметри функціональних залежностей між фінансовим результатом діяльності (млн. грн.) і показниками інноваційної активності ПАТ «Запоріжсталь»

Вид залежності	Параметри	ПАТ „Запоріжсталь”
коефіцієнт схильності до інвестицій (Y_1)	Формула	$= 0,000000411 \cdot x^3 -$ $- 0,00051861 \cdot x^2 +$ $+ 0,0005186 \cdot x + 0,266$
	R^2	0,5
	$F_{крит}$	4,96
	$F_{факт}$	$3,71 \cdot 10^{-6}$
	P	0,99
	x_{max}	20,1
	Y_{1max}	0,36
	x_{min}	47
	Y_{1min}	0,19
коефіцієнт схильності до інновацій (Y_2)	Формула	$= 0,000036 \cdot x^2 +$ $+ 0,001605 \cdot x + 0,086$
	R^2	0,68
	$F_{крит}$	4,96
	$F_{факт}$	0,0011
	P	0,97
	x_{max}	-
	Y_{2max}	-
	x_{min}	22,29
	Y_{2min}	0,068

Продовження табл. 3.3

Вид залежності	Параметри	ПАТ „Запоріжсталь”
коефіцієнт інноваційності інвестицій Y_3	Формула	$= -0,0002 \cdot x^2 +$ $+ 0,0264 \cdot x +$ $- 0,1254$
	R^2	0,83
	$F_{крит}$	4,96
	$F_{факт}$	0,09
	P	0,76
	x_{max}	66
	Y_{3max}	0,74
	x_{min}	-
	Y_{3min}	-

Кількісні межі інтервалів впливу визначено, виходячи із параметрів функціональних залежностей між фінансовим результатом діяльності і показниками інноваційної активності ПАТ «Запоріжсталь».

Для ПАТ «Запоріжсталь» розподіл інтервалів впливу зображено на рис.3.8. Виходячи з даних розподілу інтервалів впливу фінансового результату діяльності на інноваційну активність підприємства пріоритетним є формування фінансового результату від 22,2 млн. грн. до 47 млн. грн. або від 47 млн. грн. до 66 млн. грн.

При перевищенні фінансового результату у 66 млн. грн. підприємство змінює інноваційні пріоритети своєї інноваційно-інвестиційної діяльності на пріоритет вкладень у будівництво. На рис. 3.8 відтворено розподіл інтервалів впливу фінансового результату діяльності підприємства на його інноваційну активність для ПАТ «Запоріжсталь».

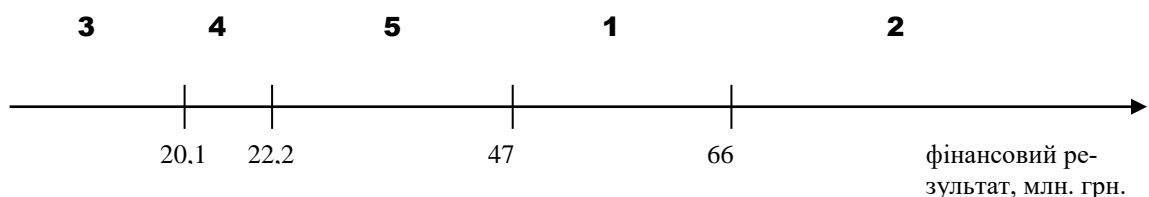


Рис.3.7. Розподіл інтервалів впливу фінансового результату на інноваційну активність ПАТ «Запоріжсталь»

Вплив співвідношення джерел приросту фонду оплати на фінансовий результат діяльності підприємства проаналізовано в даному дослідженні і сформовано функціональну залежність, що дають підстави сформулювати нерівність для ПАТ «Запоріжсталь» відношення приросту заробітної плати за рахунок середньої заробітної плати до приросту заробітної плати за рахунок чисельності працівників:

$$22000 \leq -3365628,28 \cdot x^2 - 56420,34 \cdot x + 83795,47 \geq 66000, \quad (3.1)$$

Розв'язання нерівностей дає інтервали відношення приросту заробітної плати за рахунок середньої заробітної плати до приросту за рахунок чисельності працівників для ПАТ «Запоріжсталь»– 0,08-0,14.

Для ПАТ «Запоріжсталь» приріст середньої заробітної плати повинен становити 0,08-0,14 без збільшення чисельності працівників (0,03 за 2021 р.);

Виходячи з рівняння приріст середньої заробітної плати повинен розподілятися у ПАТ «Запоріжсталь» наступним чином: на 79% приросту фонду оплати праці повинні бути зменшені заохочувальні і компенсаційні виплати; на 44% приросту повинна бути збільшена основна заробітна плата; на 131% приросту повинна бути збільшена премія за виробничий результат; на 4,17% приросту повинні бути збільшені надбавки і доплати. Досягти оптимального співвідношення джерел формування приросту фонду оплати праці можна за рахунок зменшення приросту працівників і збільшення приросту середньої заробітної плати до мінімального значення оптимального інтервалу співвідношення у 0,08. Досягти такого співвідношення без додаткового залучення до фонду оплати праці вільних фінансових ресурсів можна за рахунок скорочення приросту фонду оплати праці внаслідок збільшення чисельності працівників (замість фактичного додаткового залучення 122 працівників, збільшити їх чисельність на 115 осіб).

Перевірка відповідності кількісних орієнтирів управління фондом оплати праці основному принципу управління фондом оплати праці що впли-

ває із закономірностей динаміки фонду оплати праці даного типу промислової діяльності є позитивною.

Перевірка вектору розвитку ситуації управління інноваційною активністю підприємства виконана для періоду 2021 року. Для ПАТ «Запоріжсталь» вектор розвитку ситуації управління інноваційною активністю підприємства є позитивним.

Реалізація алгоритму інноваційного управління фондом оплати праці на ПАТ «Запоріжсталь» в цілому приводить до покращення їх результатів діяльності за умови, що обсяги виробництва товарної продукції підприємств не зміняться і не зміняться зовнішні умови функціонування (табл. 3.6).

Таблиця 3.4 - Результати застосування алгоритму інноваційного управління фондом оплати праці на ПАТ «Запоріжсталь»

Показники		Значення
Приріст середньої заробітної плати, %		+4
Приріст фінансового результату, %		+2,5
Приріст чисельності працівників, чол.	фактично	122
	із застосуванням алгоритму	115
Коефіцієнт схильності до інвестицій	фактично	0,20
	із застосуванням алгоритму	0,26
Коефіцієнт схильності до інновацій	фактично	0,18
	із застосуванням алгоритму	0,22
Коефіцієнт інноваційності інвестицій	фактично	0,90
	із застосуванням алгоритму	0,85
Синтетичний інтегральний показник ефективності фонду оплати праці	фактично	4,77
	із застосуванням алгоритму	5,23

Зокрема перспективними напрямками удосконалення даного алгоритму є врахування часової тенденції обсягу виробництва продукції, цін на товарну продукцію підприємства, собівартості продукції в цілому та по окремим елементам, впливу інфляції на типологію видів промислової діяльності, т.п. Проте в цілому, за інших рівних умов, реалізація пропонованого алгоритму приводить до покращення фінансових результатів діяльності підприємства, стимулює його інноваційну активність, покращує характеристики ефективності фонду оплати праці.

ВИСНОВКИ

У випускній роботі здійснено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання стимулювання інноваційної активності промислового підприємства за допомогою управління фондом оплати праці. Проведене дослідження дає можливість зробити наступні висновки:

1. Сутність економічних категорій «заробітна плата» та «фонд заробітної плати» мають різний рівень обґрунтованості та різні підходи до їх формування. Зокрема розуміння категорії «заробітна плата» є дуалістичним і спирається як на дедуктивний підхід, так і на індуктивний. Категорія «фонд заробітної плати» є переважно дедуктивною й відповідно має певні недоліки, що дало підстави сумніватись в її адекватності. Комплексне розуміння економічної категорії «заробітної плати», одночасно з урахуванням дедуктивного та індуктивного підходів, дало змогу удосконалити її формулювання й визначити заробітну плату як категорію, що відображає економічні відносини між власником підприємства (або його представником) і працівником підприємства з приводу розподілу частини суспільного продукту, вираженої у грошовій формі, до індивідуального фонду споживання працівника еквівалентно кількості та якості витраченої праці.

2. Виявлено, що існують суттєві розбіжності у співвідношенні правової та економічної категорій «заробітна плата» й розумінні структури заробітної плати. Розширення структури заробітної плати з фіскальною метою приводить до викривлення її змісту, зменшення або приховування частини фонду оплати праці, погіршення обліку й статистики заробітної плати. Удосконалення механізму формування й функціонування фонду оплати праці повинне стосуватись також і організації заробітної плати. Аналіз системи взаємозв'язків між правовою категорією заробітної плати та економічною категорією стало підставою для виокремлення категорії фонду оплати праці, що є центральним елементом цієї системи.

3. Сформоване визначення категорії фонду оплати праці ґрунтується на його розумінні як фонду фінансових ресурсів, що тимчасово виникає в процесі реалізації відносин всередині суб'єкта економічної діяльності стосов-

но розподілу частини суспільного продукту до індивідуальних фондів споживання працівників підприємства відповідно до рівня, об'єктивно необхідного для відтворення робочої сили. При визначенні структури фонду оплати праці виокремлено дві класифікаційні ознаки: за дотриманням принципу еквівалентності кількості та якості праці: еквівалентна частина – фонд основної заробітної плати та нееквівалентна частина – фонд додаткової заробітної плати. Показано, що еквівалентну частину фонду оплати праці переважно зумовлюють внутрішні по відношенню до підприємства фактори, а нееквівалентну – зовнішні.

4. Однією з визначальних проблем функціонування механізму регулювання оплати праці є проблема її диференціації, що має макроекономічний і мікроекономічний аспекти. На макроекономічному рівні існує надмірна диференціація в рівнях оплати праці як за категоріями працюючих, так і за видами економічної діяльності, обумовлена низьким рівнем мінімальної заробітної плати. На мікроекономічному рівні диференціація заробітної плати є недостатньо обґрунтованою, оскільки відмінності в оплаті праці не відповідають відмінностям щодо її складності й кваліфікаційного рівня, що знижує мотиваційне значення заробітної плати. Загалом тенденції трансформації мотиваційної природи заробітної плати в Україні є негативними. Основна відмінність полягає в такому зменшенні заробітної плати в Україні, що підвищення її рівня переважно не приводить до посилення мотивації праці.

5. Виявлено існування функціонального зв'язку між величиною фонду оплати праці промислових підприємств і показниками обсягу реалізації продукції та фінансового результату їх діяльності. Рівень достовірності двофакторної лінійної регресії для моделей, що описують відповідні характеристики промислових підприємств України, Дніпропетровської та Запорізької областей склав не менше 97 %. Форма існуючого функціонального зв'язку обумовлює необхідність стимулювання зростання обсягу реалізації продукції більш швидкими темпами, ніж зростання фонду оплати праці. Розподіл доданої вартості в сторону акумулювання фінансових результатів діяльності промислових підприємств має стати джерелом фінансування їх інноваційної активності.

6. Промисловість Запорізької області характеризується стійким структурним співвідношенням видів промислової діяльності за величиною фонду оплати праці, що визначено за допомогою кластерного аналізу. Оцінка динаміки диференціації видів промислової діяльності дала змогу виділити чотири їх групи, кожна з яких характеризується власними закономірностями міграції за кластерами. Підтверджено існування тенденції до збільшення фонду оплати праці для всіх кластерів видів промислової діяльності. Доведено існування функціонального зв'язку між величиною фонду оплати праці та сумою заборгованості з виплати заробітної плати за групами видів промислової діяльності з імовірністю достовірності наближення від 0,81 до 0,99. Виявлено існування функціонального зв'язку між фінансовими результатами діяльності підприємств металургійної промисловості Запорізької області та структурою фонду оплати праці й джерелами формування його приросту.

7. Проведені дослідження показали, що стандартні показники оцінки ефективності оплати праці тісно пов'язані між собою й не відповідають оцінці ефективності роботи підприємства. Існування визначеної суперечності свідчить про недостатність методичного забезпечення оцінки ефективності заробітної плати. Її удосконалення полягає в доповненні системи показників оцінки ефективності заробітної плати характеристиками інтенсивності приросту фонду оплати праці й мотиваційного значення заробітної плати. На основі доповненої системи показників сформовано синтетичний інтегральний показник ефективності фонду оплати праці, послідовність розрахунку якого базується на розрахункових механізмах рейтингування з включенням елементів кореляційно-регресійного аналізу.

8. Розроблений алгоритм управління фондом оплати праці промислового підприємства, що базується на використанні типології видів промислової діяльності за закономірностями динаміки фонду оплати праці та виявлених функціональних залежностей між структурою фонду оплати праці й фінансовими результатами діяльності промислових підприємств, між співвідношенням джерел формування приросту фонду оплати праці й фінансовими результатами діяльності промислових підприємств, між фінансовим результатом діяльності підприємств і запропонованими показниками інноваційної

активності промислових підприємств дозволяє стимулювати їх інноваційну діяльність. Апробація такого алгоритму для окремих підприємств металургійної промисловості Запорізької області привела до покращення фінансових результатів їх діяльності в середньому на 6,86 %, підвищення середньої заробітної плати – на 4,66 %, покращення показників інноваційної активності підприємства – від 7 % до 67 % за різними показниками, покращення синтетичного інтегрального показника ефективності фонду оплати праці – 40,73 %.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдул Г.А., Формування системи корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві. *Економіка: проблеми теорії і практики*. – Дніпро: ДНУ, 2017. Вип.174, т. II. С.283-289.
2. Баб'як М.М. Економічна теорія: навч. посіб. Дрогобич: Вимір. 2019. С.89.
3. Бараник З.П. Методичні підходи до статистичної оцінки рівня заробітної плати на ринку праці України. *Економіка та держава*. 2016. №6. С.71-75.
4. Барковський В.В. Теорія ймовірностей та математична статистика. К.: ЦУЛ. 2018. 448 с.
5. Богиня Д.П. Трудовий потенціал України: соціально-демографічний аспект. Львів, 2019. С.12-18.
6. Богиня Д.П. Основи економіки праці. К.: Знання-прес, 2020. С. 214-215.
7. Божко В.М. Юридична відповідальність за невиконання обов'язків за колективно-договірними відносинами із заробітної плати. *Економіка та право*. – 2018. – №3. – С.18-22.
8. Вакульчик О.М. Модель оцінки дивідендного потенціалу акціонерного товариства на основі інтегрального показника. *Економіст*. – 2016. №10. С. 32-35.
9. Вачевський М.В. Основи економічних знань : підруч. Дрогобич: Відродження, 2007. С. 100.
10. Вишневецька С. Трудові правовідносини як об'єкт дослідження науки трудового права. *Трудове право*. 2014. №1. С. 60-63.
11. Ванников О.Ю. Правові засади соціального партнерства в територіальних громадах України: громадські організації та органи влади. Вебер, 2017. 96 с.

12. Волошина С.В. Теоретичні і практичні проблеми удосконалення механізму регулювання заробітної. *Регіональні перспективи*. 2013. №1(26) С.56-57.

13.Гамова О.В. Взаємозв'язок основних характеристик діяльності промислових підприємств та фонду заробітної плати. *Вісник Сумського національного аграрного університету: зб. наук. праць*. Серія «Фінанси і кредит». 2017. № 2. С. 263–269.

14.Гамова О.В. Проблеми формування теоретичного підґрунтя управління фондом заробітної плати на підприємстві. *Актуальні проблеми економіки*. № 3 (81). Київ, 2008. С. 50–56.

15.Гольда А.В. Зарубіжний досвід мотивації праці трудового потенціалу в умовах ринкової економіки. *Формування ринкових відносин в Україні*. К. 2018. № 2(33). С. 94-97.

16.Горловський Р. Мінімальна заробітна плата як інструмент мотивації праці. *Україна: аспекти праці*. 2016 №7. С.43-47.

17.Данюк В.М. Мотивація і стимулювання праці в менеджменті персоналу. К. : НЦ ЗРТ, 2014. С. 5-23.

18.Дніпропетровщина в цифрах: статистичний щорічник . – Дніпропетровськ. 2020. 413 с.

19.Дмитренко Н.М. Окремі теоретико-методичні підходи до прогнозування фонду оплати праці на макроекономічному рівні. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2018. №11(42). С.87-91.

20.Зайцев Ю. Умови відновлення мотиваційної природи заробітної плати в перехідній економіці України. *Економіка України*. К.: Преса України. 2012. №8. С. 45-50.

21.Закон України „Про внесення змін до статті 3 Закону України „Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку із порушенням строків їх виплати” від 16.01.2003, № 431-IV URL: <https://ips.ligakon.net/document/T030431?an=30> .

22. Закон України „Про Державний бюджет України на 2021 рік” від 09.12.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text> .

23. Довідкова інформація «Розмір прожиткового мінімуму» від 01.01.2022. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/SH000419>

24. Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» №1058-IV від 09.07.2003р. із змінами і доповненнями. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/T031058?an=1494>

25. Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-15#Text>

26. Мінімальна заробітна плата у 2022 році. URL: <https://buhplatforma.com.ua/article/9135-mnmalna-zarplata-v-2022-rots>

27. Інструкція зі статистики заробітної плати України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>

28. Калина А.В. Облік і аналіз заробітної плати на підприємстві. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2018. № 2(45). С. 61-64.

29. Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2013. №4(23). С.81-84.

30. КЗпП України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

31. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу. К.: КНЕУ, 2018. С. 58-59.

32. Конвенція МОП „Про встановлення мінімальної заробітної плати з урахуванням країн, що розвиваються” URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text .

33. Конвенція МОП „Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати”. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_196#Text

34. Конституція України. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/constitution> .

35. Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622-2020-%D1%80#Text>
36. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. *Право України*. 2015. №7. С.81-84.
37. Ломанов І. Про регулювання розмірів фондів оплати підприємств виробничої сфери. *Україна: аспекти праці*. 2020. №2. С.9-16.
38. Мандибура В.О. Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати (досвід ринкової економіки). К.: Парламентське видавництво. 88 с.
39. Мортіков В. Роль заробітної плати в регулюванні зайнятості. *Економіка України*. К. 2021. № 1. С. 34-39.
40. Павловська Н. Удосконалення державного та колективно-договірного регулювання оплати праці. *Україна: аспекти праці*. 2014. №7. С.15-20.
41. Петрова І. Оплата праці в мотиваційній системі сучасного підприємства. *Україна: аспекти праці*. 2012. № 4. С. 22-26.
42. Показники розвитку промисловості України. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/prom.htm
43. Потьомкін Л.М. Засоби підвищення мотивації праці за допомогою заробітної плати у промисловості. *Формування ринкових відносин в Україні*. К. 2013. №10. С.116-122.
44. Рекомендація щодо статистики праці URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_279#Text.
45. Соколик М.П. Короткостроковий прогноз заробітної плати в Україні. *Економіка праці*. 2016. №4. С.93-108.
46. Теліщук Л.О. Заробітна плата і питання її трансформації. *Фінанси України*. К. 2017. № 6. С. 98-102.
47. Шаповал В.М. Стимулююча роль оплати праці в результативності господарювання. *Економіка: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць*. Дніпро: ДНУ. 2018. Вип. 244. Т. 5. С.1155–1159.

- 48.Шелешкова С. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості. *Україна: аспекти праці*. 2016. №4. С.9-16.
- 49.Baker G. Incentive contracts and performance measurements *Journal of political economy*. 2002. №100. P. 598-614.
- 50.Bronchi C., Burns A. The tax system in the Czech Republic. *OECD*. 2018. №245. P.32.
- 51.employment and Earnings. *Washington*, 2018, January. P.222.
- 52.Holmstrom B., Tirol J. Transfer pricing and organizational forms. *Journal of law, economics and organization*. 2021. №7. P. 201-228.
- 53.Prendergast C. The position of incentives in firms. *Journal of economics literature*. 2017. №37. P.7-63.
- 54.Statistical Abstract of the United States. *Washington*, 2005. P.155.