

УДК 331.21

**ПРОПОЗИЦІЇ, ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ МАТЕРІАЛЬНОГО
СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Астаф'єва К.О. к.е.н., доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами, **Аркадьєва В.О.**, здобувач, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна.

Вступ. Останні роки ринок праці Україні зазнав суттєвих змін у розрізі відтоку кваліфікованих кадрів закордон, що обумовлено значною різницею у розмірі оплати праці. Громадяни України незадовільні рівнем матеріального стимулювання і прямують на заробітки у Польщу, Чехію, Німеччину та інші країни ближнього та дальнього зарубіжжя. Для вітчизняної економіки наведена ситуація є несприятливою. В свою чергу виникає низка питань стосовно визначення рівня матеріального стимулювання враховуючи зміни які відбуваються у державі.

Мета роботи. Метою роботи є дослідження рівня матеріального стимулювання шляхом порівняння темпу росту мінімальної заробітної плати та середньомісячної заробітної плати на ПАТ «Суха Балка».

Матеріали та методи. Кажучи про матеріальне стимулювання персоналу важливим є не просто визначення середньомісячної заробітної плати на ПАТ «Суха Балка» та її динаміку, необхідно виконати порівняння темпу росту мінімальної заробітної плати та середньомісячної заробітної плати на підприємстві. На основі наведено порівняння можна зробити висновок стосовно рівня матеріального заохочення. При визначенні останнього пропонуємо орієнтувати на абсолютне відхилення індексів середньорічної заробітної плати на ПАТ «Суха Балка» та мінімальної заробітної плати. Якщо отримане значення більше нуля – приймаємо «допустимий» рівень матеріального стимулювання, а якщо дорівнює нулю – «задовільний», якщо менше нуля – «незадовільний».

У табл. 1 наведено інформації стосовно зміни мінімальної заробітної плати та середньорічної заробітної плати. Аналіз проведено за 2015-2019 рр.

Таблиця 1.

Зміна заробітної плати за 2015-2019 рр.

Період	Мінімальний обсяг заробітної плати, грн. на міс.	Середньомісячна заробітна плата на ПАТ «Суша Балка», грн
2015 р.		
1 січня	1218	7212
1 вересня	1378	
2016 р.		
1 січня	1378	8031
1 травня	1450	
1 грудня	1600	
2017 р.		
1 січня	3200	10072,5
2018 р.		
1 січня	3722	13029
2019 р.		
1 січня	4173	15447

Складено автором на основі [1].

Відповідно до інформації наведеної у табл. 1 протягом 2015-2019 рр. у Законі України «Про державний бюджет» наведено підвищення мінімальної заробітної плати. У 2015 р. державою було забезпечено зростання мінімального обсягу матеріального стимулювання працівників з 1 січня до 1218 грн. на міс., а з 1 вересня відбулось підвищення останньої на 13,13% відносно початку 2015 р. Протягом 2016 р. регламентовано підвищення мінімальної заробітної плати у три етапи з 1378 до 1600 грн. на міс. (тобто 222 грн. або на 16,11% відносно початку року). У 2017 р. по 2019 р. включно зростання заробітної плати було передбачено лише 1 січня. Разом з тим при порівнянні мінімальної заробітної плати у 2016 р. та 2017 р. констатуємо підвищення останньої на 1600 грн. (або а 100%). Таким чином протягом 2015-2019 рр. мінімальна заробітна плата зростала з 1218 до 4173 грн. на місяць.

В свою чергу середньомісячна заробітна плата на ПАТ «Суша Балка» за 2015-2019 рр. була вища ніж мінімальна величина. Разом з тим ріст середньомісячної заробітної плати на дослідному підприємстві не має такого значеного темпу порівняно з її мінімальним обсягом. Наступним кроком розрахуємо індекси зміни мінімальної заробітної плати та середньомісячної заробітної плати на ПАТ «Суша Балка» за 2015-2019 рр. (рис. 1)



Рис. 1 Індекси зміни мінімальної та середньомісячної заробітної плати на ПАТ «Суша Балка»

Аналізуючи індекси заробітної плати зазначимо, що у 2016 р. темп росту мінімального її обсягу складає 1,16 част. од. У 2017 р. маємо доволі значне підвищення мінімального обсягу заробітної плати (у 2 рази), в свою чергу ПАТ «Суша Балка» забезпечило підвищення середньомісячної заробітної плати лише на 1,25 част. од. Наступні роки маємо невпевнене перевищення індексу середньомісячної заробітної плати ПАТ «Суша Балка» над її мінімальним значенням. Загалом протягом 2015-2019 рр. держава підвищена мінімальний розмір оплати праці більше ніж у 3 рази.

Результати. Виходячи з виконано аналізу зазначимо, що для встановлення рівня матеріального заохочення розраховано абсолютне відхилення між індексами зміни середньомісячної заробітної плати на ПАТ

«Суха Балка» та її мінімальним обсягом. Встановлено, що у 2016-2017 рр. розрахована величина склала (-0,05 част. од) та (-0,75 част. од.), отже рівень матеріального стимулювання є «незадовільний». У наступні два роки ситуація покращується, а саме значення абсолютного відхилення у 2018 р. (+0,13 част. од.), у а 2019 р. (+0,06 част. од.), отже рівень матеріального заохочення є «допустимим». Загалом при порівнянні абсолютних відхилень у 2015 р. та 2019 р. абсолютне відхилення становить (-0,89 част. од.), що вказує на «незадовільний» рівень матеріального заохочення.

Висновки. Було запропоновано методичний підхід, щодо визначення рівня матеріального заохочення персоналу підприємства шляхом розрахунку абсолютного відхилення між індексами середньомісячної заробітної плати на підприємстві та мінімальною платою праці. Запропоновано шкалу визначення рівня матеріального заохочення, яка передбачає наступні рівні: «допустимий», «задовільний» та «незадовільний». Запропонований підхід апробовано на прикладі ПАТ «Суха Балка» за 2015-2019 рр. Визначено, що рівень матеріального заохочення на аналізованому підприємстві відповідає рівню «незадовільний».

Список літератури.

1. Зміна мінімальної заробітної плати / Державна служба статистики України : веб-сайт.URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення : 25.03.2021).
2. Річна (регулярна) інформація ПАТ «Суха Балка» / Офіційний сайт ПАТ «Суха Балка»: веб-сайт.URL: <http://sukhabalka.com/ru/r-chna-regulyarna-nformats-ya-em-tenta.html> (дата звернення : 25.03.2021).