

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ**

КУРІШКО Катерина Андріївна

УДК 338.242

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО
МЕХАНІЗМУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ПРОМИСЛОВОЇ
ГАЛУЗІ УКРАЇНИ**

спеціальність 051 Економіка

освітньо-професійна програма
«Економіка та управління підприємством»

АВТОРЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи магістра

Краматорськ – Тернопіль, 2023 р.

Кваліфікаційною роботою магістра є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі економіки підприємства Донбаської державної машинобудівної академії Міністерства освіти і науки України (м. Краматорськ).

Науковий керівник – кандидат економічних наук, доцент,
Тетяна ГТІС,
Донбаська державна машинобудівна академія
Міністерства освіти і науки України
(м. Краматорськ – Тернопіль), доцент кафедри
економіки підприємства.

Рецензент:

канд. екон. наук, доцент, доцент каф. менеджменту **Вікторія ШАШКО**, Донбаська державна машинобудівна академія (м. Краматорськ).

Захист роботи відбудеться *26 грудня 2023 року о 10-00* на засіданні
екзаменаційної комісії з атестації в дистанційному режимі з використанням
сервісу Google Meet

Секретар екзаменаційної комісії з атестації
кандидат технічних наук, доцент

Сергій КАСЬЯНЮК

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Промисловий сектор є ключовим сектором економіки України. Розвиток промисловості завжди створює трансформаційні процеси в державі, що впливають на ефективність виробництва. Враховуючи вагомий внесок промисловості України у формування суспільного добробуту, важливо забезпечувати ефективне функціонування та розвиток цієї галузі. Вирішення даного завдання багато в чому залежить від мотивації персоналу промислових підприємств досягати поставлених цілей, яка формується, в перш чергу, під впливом такого чинника як «оплата праці». У зв'язку з цим особливої значущості набуває дослідження стану оплати праці у промисловості та робота в напрямку удосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці на вітчизняних підприємствах.

Важливим теоретичним та практичним аспектам вивчення організаційно-економічного механізму функціонування оплати праці на промислових підприємствах присвятили свої праці наступні вчені: А. Головачова, Т. Мельник, О. Балан, Т. Гуренко, А. Колот, О. Валецька, А. Грішнова, О. Герасименко, Г. Тибінкіна, І. Антохова, В. Близнюк, Л. Васюренко, О. Гамова, Н. Дмитренко, І. Зудова, А. Болгарова, О. Літвінов, О.Сукач, О. Луценко, В. Мазур, Д. Савков, Л. Дудатій, О. Магопець, К. Положенцева, К. Складанна та ін.

Проте слід зазначити, що недостатньо вивченими залишається низка важливих науково-практичних завдань стосовно удосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці на підприємствах промислової галузі України, особливо в умовах сьогодення. Це й зумовило актуальність теми дослідження, його мету та завдання.

Мета і завдання дослідження. *Метою кваліфікаційної роботи магістра є аналіз стану оплати праці в промисловості України та пошук чинників удосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці на вітчизняних промислових підприємствах за допомогою інформаційно-аналітичного інструментарію.*

Для досягнення поставленої мети передбачено вирішити наступні завдання:

- розглянути розмежування понять «заробітна плата» та «оплата праці», розглянути форми та системи оплати праці на промислових підприємствах, визначити структуру фонду оплати праці та механізм управління нею.;
- визначити та систематизувати показники необхідні в ході виконання аналізу стану оплати праці на промислових підприємствах України;
- виконати збір статистичної інформації, що дозволяє оцінити стан оплати праці в промисловості;
- проаналізувати загальний стан оплати праці в Україні, оплату праці та рівень заробітної плати в промисловій галузі України, гендерні особливості диференціації заробітної плати на промислових підприємствах держави, структуру фонду оплати праці на промислових підприємствах, заборгованість по оплаті праці на промислових підприємствах, виконати прогнозування стану оплати праці на промислових підприємствах України;

– запропонувати удосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці на вітчизняних підприємствах.

Об'єкт дослідження – процеси формування та розвитку організації оплати праці на підприємствах промислової галузі України.

Предмет дослідження – теоретико-методичні засади та практичні рекомендації щодо удосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці на підприємствах промислової галузі України.

Методи дослідження. У процесі дослідження застосовано загальнонаукові методи: теоретичного узагальнення (для систематизації визначень поняття «оплата праці» та «заробітна плата» та їх розмежування; факторів впливу на систему та механізм оплати праці; структури та механізму управління оплатою праці на промислових підприємствах); економіко-статистичний (для дослідження стану оплати праці в Україні в цілому та в розрізі промислових підприємств); метод апроксимації (для виявлення наявної та прогнозованої динаміки зміни стану оплати праці на промислових підприємствах України); таксономічного аналізу (для комплексного оцінювання рівня розвитку та ідентифікації стану оплати праці у промисловій галузі України); кореляційно-регресійний метод (для визначення впливу інноваційних факторів на змінення частки основної заробітної плати в фонді оплати праці в промисловості України); табличний та графічний (для наочного відображення результатів дослідження у таблицях, графіках, схемах); абстрактно-логічний (при формуванні висновків і пропозицій).

Інформаційну базу забезпечують підручники, навчальні посібники, праці вітчизняних та зарубіжних вчених присвячені дослідженню оплати праці на промислових підприємствах, законодавство України; Директиви Європейського парламенту, статистичні матеріали Державної служби статистики України; ресурси мережі Інтернет, а також результати власних досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні існуючих теоретико-методологічних основ забезпечення ефективності організаційно-економічного механізму оплати праці на підприємствах промислової галузі України.

Основні положення, які відображають новизну дослідження, полягають у такому:

удосконалено:

методичний підхід до управління організаційно-економічним механізмом оплати праці на підприємствах промислової галузі України, що складається з декількох підходів: перший: ідентифікація стану оплати праці в промисловості за допомогою таксономічного аналізу та на основі отриманих результатів (показників) визначення особливостей розвитку галузей промисловості в подальшому; другий: виокремлення ключових інноваційних факторів серед загальної групи та на основі отриманих показників формування багатофакторної економіко-математичної моделі залежності основної частки фонду оплати праці в промисловості від інноваційних чинників; зазначена модель дозволяє регулювати частку інновацій в промисловості та відповідно до цього впливати на оплату праці задіяних на підприємствах працівників;

набуло подальшого розвитку:

трактування поняття «оплата праці», яке узагальнює існуючі підходи до його визначення та розглядається як комплексна та багатоаспектна економічна категорія, що характеризує весь комплекс взаємовідносин, які пов'язані з регулюванням, встановленням та наданням співробітникам виплат за виконану роботу;

підхід до ідентифікації стану та особливості розвитку системи оплати праці у промисловій галузі України;

рекомендації щодо формування та практичного використання багатофакторної моделі впливу інноваційних процесів на структуру фонду оплати праці у промисловій галузі України.

Особистий внесок здобувача. Кваліфікаційна робота магістру є самостійно виконаною працею, в якій наведено авторські положення, висновки і рекомендації щодо удосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці на підприємствах промислової галузі України.

Публікації. Основні положення та результати роботи відображено у тезах (II Всеукраїнська наукова конференція студентів та молодих вчених «Наукові досягнення та відкриття сучасної молоді») та публікації у науковому виданні, що включено до переліку фахових видань України (загальний обсяг публікацій складає 1,1 ум.-друк. арк., з яких особисто авторові належить 0,3 ум.-друк. арк.).

Обсяг і структура роботи. Кваліфікаційна магістерська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, переліку літературних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи становить 118 сторінок основного тексту. Робота містить 14 таблиць та 44 рисунків, перелік літературних джерел (74 бібліографічних джерела), 10 додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Концептуальні основи системи та механізму оплати праці працівників» визначено зміст та розмежування понять «заробітна плата» та «оплата праці», розглянуто форми та системи оплати праці на промислових підприємствах, визначено структуру фонду оплати праці та механізм управління нею.

Заробітна плата – економічна категорія, яка характеризується не тільки платою за кінцевий результат праці в загальному розумінні, оскільки її сутність полягає в стимулюванні працівників через організацію праці на підприємстві, розмір винагороди, частоту виплат, розвинену систему заохочення (преміювання), а також розвиває в персоналі підприємства власний інтерес до праці, свого роду самомотивацію.

Оплата праці – економічна категорія, яка є більш ширшою в контекстному значенні, оскільки включає в себе весь комплекс взаємовідносин, які пов'язані з регулюванням, встановленням та наданням співробітникам виплат за виконану роботу.

Оплата праці залежить від форм та систем оплати праці. На промислових підприємствах доречним є використання тарифної системи погодинної та відрядної форми оплати праці.

На промислових підприємствах організація оплати праці відбувається за рахунок формування фонду оплати праці. Відповідно, до інструкції зі статистики заробітної плати в Україні «в фонд оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат».

Структура фонду оплати праці на промислових підприємствах має наступний вигляд: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата та інші компенсаційні та заохочувальні виплати.

В промисловості вирішальним є саме розмір основної заробітної плати, а вже розміри додаткової заробітної плати та компенсаційних та заохочувальних виплат носять вигляд конкурентної переваги.

Проте, в Україні доволі довгий час спостерігається процес неефективного розподілу витрат на оплату праці за основними структурними елементами (основна заробітна плата, додаткова заробітна плата та інші компенсаційні та заохочувальні виплати).

Управління фондом оплати праці на промислових підприємствах виконується в чотири основні етапи: планування (прогнозування наперед витрат підприємства на розрахунок з працівниками з дотриманням випереджаючого зростання продуктивності праці в порівнянні зі зростанням рівня заробітної плати); формування (процедура проведення носить індивідуальний характер на кожному окремому підприємстві, до уваги береться кількісний та якісний склад персоналу, рівень заробітних плат у попередні періоди та інше); контроль (здійснюється на підприємстві за допомогою ведення бухгалтерського обліку); оцінка ефективності (здійснюється за допомогою набору певних показників, серед яких: показники пропорційності, показники заплатомісткості, показники зарплатовіддачі та показники рентабельності).

В другому розділі «Дослідження стану оплати праці на промислових підприємствах України» надано узагальнену оцінку стану оплати праці в цілому в Україні та безпосередньо на вітчизняних промислових підприємствах.

Визначено, що стан оплати в Україні загалом є незадовільним, що пояснюється наступними тенденціями: випереджаюче зростання номінальної заробітної плати реальної заробітної плати; зниження річної середньої (номінальної) заробітної плати в порівнянні з попередніми періодами; зростання заборгованості із виплат заробітної плати; збільшення індексу споживчих цін на товари та послуги, а також, доволі низьку динаміку приросту мінімальної та середньої заробітної плати в державі.

Стан оплати праці в промисловості характеризується сталим абсолютним зростанням рівня середньої заробітної плати з розрахунку на одного штатного працівника задіяного на промисловому підприємстві. В період з 2003 року до 2022 року заробітна плата зросла в 26 разів, проте темпи приросту в останні роки суттєво знизилися.

Спостерігається тенденція до зниження індексів заробітної плати з розрахунку на одного штатного працівника в 2022 році в порівнянні з 2003 роком в добувній промисловості на 0,21 у.п., переробній промисловості на 0,23 у.п. (та

як результат заробітна плата опустилася нижче загального рівня середньої заробітної плати в Україні) та постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря на 0,13 у.п.

Середня заробітна плата в промисловості перевищує і середньомісячну заробітну плату на 131,8 % і мінімальну на 324,8 %, в період з 2003 до 2022 року. Середня заробітна плата в промисловості більше середньої заробітної плати в державі в 1,2 рази, а мінімальної заробітної плати в 2,8 рази.

Визначено, що найнижчий рівень гендерного розриву в період 2012 – 2021 рр. спостерігається в таких видах діяльності, як: постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря – 80% та переробній промисловості – 76,8%. А найбільший в добувній промисловості – 59,6%.

Визначено, що структура фонду оплати праці в період 2012 – 2021 рр. є незадовільною. На промислових підприємствах спостерігається тенденція до зменшення частки фонду основної заробітної плати за рахунок збільшення часток фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Визначено, що структура заборгованості з виплати заробітної плати за статусом промислових підприємств є незадовільною в період 2012 – 2021 рр. Так, в 2021 році частка заборгованості з виплати заробітної плати на промислових економічно активних підприємствах підвищилася на 16,9 %, також підвищення відбулося на економічно неактивних підприємствах на 1,2 %, а на підприємствах – банкрутах, навпаки відбулося зниження заборгованості на 18,2% в порівнянні з 2012 роком.

За допомогою екстраполяційного методу виконано прогнозування стану оплати праці на промислових підприємствах України. Проте, попри позитивні тенденції в зміні розміру середньої заробітної плати в промисловості, її рівень є нижчим в порівнянні з заробітними платами країн Європи.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження, можна зробити висновок про незадовільний стан оплати праці в Україні та на промислових вітчизняних підприємствах та необхідність пошуку удосконалень організаційно-економічного механізму.

У третьому розділі «Удосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці на підприємствах промислової галузі України» визначено основні напрями удосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці шляхом модернізації та заміни існуючих систем та схем на зарубіжні.

Визначено, що в США оплата праці персоналу залежить від підвищення кваліфікації та кількості набутих скілів, в Франції оплата праці працівників відбувається в залежності від вартості життя в країні за окремий період часу, в Великобританії розповсюджена система участі у прибутках працівників підприємств, в Швеції основоположним в питаннях оплати праці виступає принцип рівності, в Німеччині основоположним в питаннях оплати праці виступає принцип справедливості та солідарності, а в Японії система оплати праці обґрунтовує рівень винагороди не виробництвом, а вартістю життя працівника.

Розглянуто основні типи гнучких PFP «Pay for Performance» – схем оплати праці (комісійні, грошові виплати за виконання поставлених цілей, спеціальні

індивідуальні винагороди як визнання цінності того чи іншого працівника, програми поділу прибутку та акції та опціони на їх купівлю). А також, визначені SBP системи (skill-based pay systems), які розподіляються на моделі оплати праці, які орієнтовані на індивідуальні та групові трудові досягнення.

Визначено основні нематеріальні винагороди закордоном (пільги, пов'язані з графіком роботи, матеріальні нефінансові винагороди, різні загальнофірмові заходи, що не стосуються безпосередньо роботи, «винагороди-вдячності» та ін.).

Методичне удосконалення представляє собою два підходи до підвищення розмірів оплати праці на промислових підприємствах України.

Перший направлений на ідентифікацію стану та особливостей розвитку системи оплати праці у промисловості в Україні за допомогою використання таксономічного показника. В ході дослідження були проаналізовані рівні оплати праці в 2012 та 2021 роках на промислових підприємствах в залежності від виду діяльності.

Методика виконання ідентифікації полягає в поетапному виконанні установлених задач:

- 1). Формування матриці спостережень та стандартизація значень її елементів;
- 2). Визначення вектору-еталону, обрахунок відстані між окремими спостереженнями та вектором-еталоном;
- 3). Визначення рейтингової оцінки та формування висновків.

На рисунку 1 – 2 наведені таксономічні показники стану оплати праці у 2012 році та 2021 році.

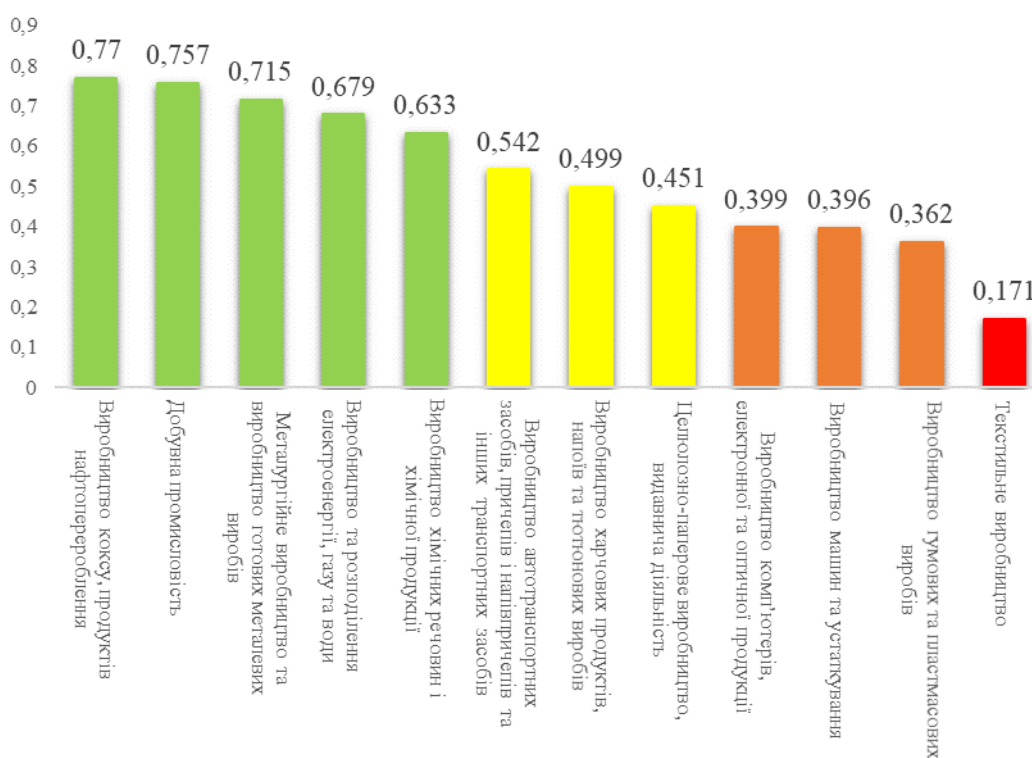


Рисунок 1 – Таксономічний показник стану оплати праці у 2021 році.

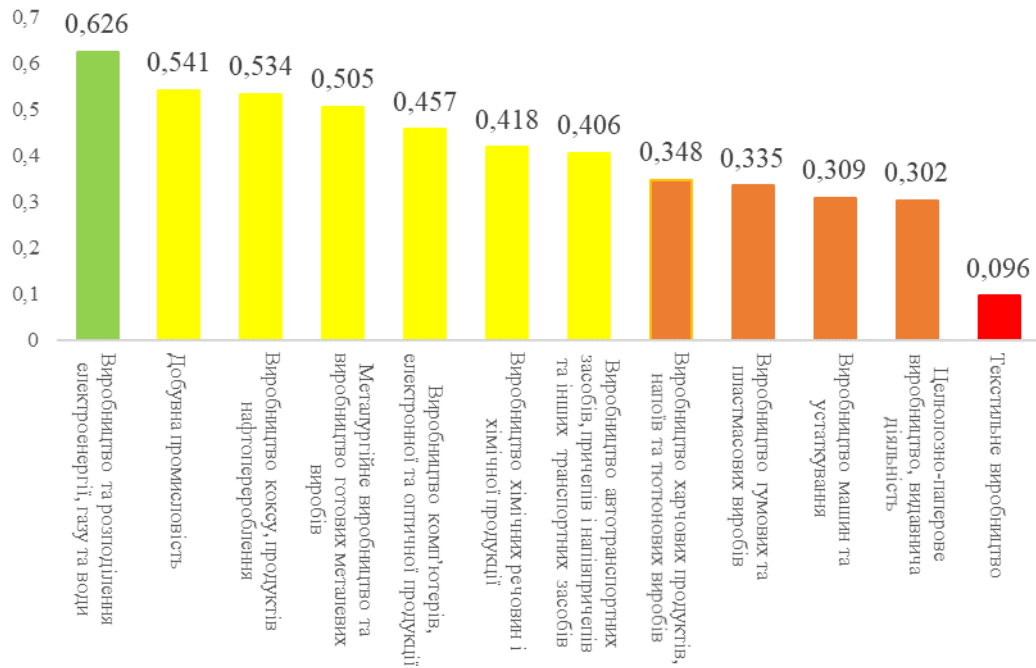


Рисунок 2 – Таксономічний показник стану оплати праці у 2021 році.

Результати проведеного таксономічного аналізу стану оплати праці (рис. 1 – 2) дозволяють:

1. Ідентифікувати види економічної діяльності промисловості України, у яких стан оплати праці персоналу є найкращим (у 2012 році це було виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення, але у 2021 році ситуація змінилась і лідируючі позиції у сфері оплати персоналу зайняли підприємства енергетичної галузі) та найгіршим (як у 2012, так і 2021 році це текстильне виробництво).

2. Ідентифікувати змінення стану оплати праці: у 2021 році в порівнянні з 2012 роком спостерігається зниження таксономічного показника за усіма видами економічної діяльності промисловості, що свідчить про наявність суттєвих проблем як у сфері оплати праці, так і в цілому у галузі. Така тенденція є загрозливою, оскільки віддаляє промисловість України від реалізації принципів гідної праці, що є одним з вирішальних факторів забезпечення її сталого економічного розвитку.

3. Згрупувати види економічної діяльності промисловості за рівнем розвитку та прояву ознак гідної оплати праці (на підставі шкали градації значення таксономічного показника [45]):

- група з високим рівнем розвитку (значення таксономічного показника: 0,79-0,60). До неї відносились досить значна частка галузей промисловості у 2012 році: виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення; добувна промисловість; металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів; виробництво та розподілення електроенергії, газу та води; виробництво хімічних речовин і хімічної продукції, а вже у 2021 році залишилось тільки виробництво та розподілення електроенергії, газу та води;

– група з середнім рівнем розвитку (значення таксономічного показника: 0,59-0,40). У 2012 році вона включала: виробництво автотранспортних засобів,

причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів; виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів; целюлозно-паперове виробництво, видавнича діяльність. У 2021 році склад цієї групи змінився за рахунок включення таких галузей як: добувна промисловість; виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення; металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів; виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції; виробництво хімічних речовин і хімічної продукції. Деякі галузі вийшли з групи, а саме: виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів; целюлозно-паперове виробництво, видавнича;

– група з низьким рівнем розвитку (значення таксономічного показника: 0,39-0,20): У 2012 році до неї відносились: виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції; виробництво машин та устаткування; виробництво гумових та пластмасових виробів. А вже у 2021 році склад групи був наступним: виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів; виробництво гумових та пластмасових виробів; виробництво машин та устаткування; целюлозно-паперове виробництво, видавнича діяльність.

– група з найнижчим рівнем розвитку (значення таксономічного показника: 0,19-0,0001). Як у 2012, так і у 2021 році до складу цієї групи входить лише текстильне виробництво.

Узагальнення інформації щодо складу окремих груп дозволяє ідентифікувати тенденції щодо впровадження та розвитку гідної оплати праці за видами економічної діяльності промисловості:

– стабільно високим рівень розвитку залишається у галузі виробництва та розподілення електроенергії, газу та води, середнім – у виробництві автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів, низьким – у виробництві гумових, пластмасових виробів, машин та устаткування, найнижчим – у текстильному виробництві;

– збільшення ознак гідної оплати праці спостерігається лише у галузі виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції. За усіма іншими галузями динаміка є зворотною;

– у промисловості України немає ні одного виду економічної діяльності з найвищим рівнем розвитку та прояву ознак гідної оплати праці (значення таксономічного показника: 1,00-0,80).

Другий направлений на розробку багатофакторної економіко-математичної моделі впливу інноваційних процесів на структуру фонду оплати праці у промисловій галузі України.

По-перше, проведено пошук та фільтрація факторів, які впливають на зміну розміру частки основної заробітної плати в фонді оплати праці на промислових підприємства. За допомогою виконання кореляційно-регресійного аналізу залежності частки основної заробітної плати в фонді оплати праці на промислових підприємствах від наведених факторів було виокремлено три найзначущі, в яких коефіцієнт детермінації виявився найвищим – в таблиці 1 це виокремленні зеленим кольором рядки, а саме енергоємність, кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації та частка обсягу реалізованої інноваційної продукції.

Таблиця 1 - Фактори, які впливають на зміну розміру частки основної заробітної плати в фонді оплати праці на промислових підприємства.

Фактор	Назва фактору	Значення R-квадрат
X_1	Ступінь зносу основних засобів промислових підприємств	0,47583
X_2	Енергоємність, ВВП	0,67754
X_3	Кількість інноваційно активних промислових підприємств / % до загальної кількості промислових підприємств	0,23369
X_4	Витрати на інновації промислових підприємств / % до загального обсягу реалізованої продукції інноваційно активних промислових підприємств	0,60736
X_5	Кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації (продукцію та/або технологічні процеси)/ % до загальної кількості промислових підприємств	0,67997
X_6	Частка упроваджених або суттєво поліпшених маловідходних, ресурсозберігаючих технологічних процесів в загальній кількості упроваджених у виробництво нових технологічних процесів промисловими підприємствами	0,05257
X_7	Частка упроваджених нових та/або вдосконалених видів машин, обладнання	0,00008
X_8	Частка обсягу реалізованої інноваційної продукції (товарів, послуг) у загальному обсязі реалізованої продукції (товарів, послуг) промислових підприємств, %	0,69292
X_9	Придбання машин обладнання та програмного забезпечення у % до загального обсягу витрат на інновації	0,60506
X_{10}	Частка придбання інших зовнішніх знань у % до загального обсягу витрат на інновації	0,30174

Надалі, з найзначущими факторами (X_2 , X_5 , X_8) побудовано багатофакторну економіко-математичну модель залежності частки основної заробітної плати в ФОП на промислових підприємствах України від енергоємності ВВП, кількості промислових підприємств, що впроваджують інновації (продукцію та/або технологічні процеси) та частки обсягів реалізованої інноваційної продукції (товарів, послуг).

Багатофакторна економіко-математична модель описується рівнянням:

$$Y = 60,89906 + 0,36817 X_2 - 0,40789 X_5 + 0,07267 X_8 \quad (1)$$

$$R^2 = 0,80406$$

Дана модель пояснює зміну Y «частку основної заробітної плати в фонді оплати праці на промислових підприємствах України» на 80,4% в залежності від зміни значень факторів енергоємності, кількості промислових підприємств, що впроваджували інновації та частки обсягу реалізованої продукції промислових

підприємств і як результат вона є доволі адекватною та придатною для подальшого використання на практиці.

Отже, з метою забезпечення зростання рівня оплати праці на промислових підприємствах України необхідно забезпечувати посилення соціальної відповідальності бізнесу у напрямку забезпечення гідного рівня заробітної плати та своєчасності її виплати; підвищувати розмір мінімальної заробітної плати; та доводити частку основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці до 80-85% за допомогою впровадження інноваційних змін

ВИСНОВКИ

У дослідженні представлено обґрунтування заходів щодо удосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці на підприємствах промислової галузі України. В процесі виконання кваліфікаційної роботи вирішено наступні завдання:

1. Досліджені концептуальні основи системи та механізму оплати праці працівників. Розглянуті сутність категорій «оплата праці» та «заробітна плата». Визначено їх розмежування та зазначено, що «оплата праці» є більш ширшою категорією в контекстному значенні, оскільки включає в себе весь комплекс взаємовідносин, які пов'язані з регулюванням, встановленням та наданням співробітникам виплат за виконану роботу. На підставі отриманого твердження були розглянуті основні фактори впливу на систему та механізм оплати праці. Визначено, що цими факторами виступають форми та системи оплати праці. В ході дослідження виявилось, що найрозповсюдженішою формою оплати праці на промислових підприємствах є відрядна та погодинна, а система – тарифна. Отриманні дані стали підставою для розгляду структури та механізму управління фондом оплати праці на промислових підприємствах України. Так, було визначено, що, відповідно до інструкції фонд оплати праці складається з трьох основних елементів: основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших компенсаційних та заохочувальних виплат. В свою чергу управління фондом оплати праці здійснюється в чотири етапи: планування, формування, контроль та оцінка ефективності.

2. За результатами аналізу стану оплати праці в Україні виявлено, що темп зростання номінальної заробітної плати випереджає темп зростання реальної, що в свою чергу свідчить про зниження купівельної спроможності громадян нашої країни. Також, визначено, що в 2022 році середня (номінальна) заробітна плата в січні зменшилася на 16,5% в порівнянні з груднем 2021 року. В цьому контексті, доречно зазначити, що заборгованість із виплати заробітної плати в лютому 2022 року в порівнянні з лютим 2021 року зросла на 3,4 %. В ході аналізу динаміки індексу споживчих цін (індексу інфляції), визначено, що в 2021 році він склав 9,6%, в 2022 році зріс на 14,3% та склав 23,9%, а в 2023 році цей показник залишився на позначці – 3,0%. Також, визначено, що мінімальній та середній заробітній платі в Україні притаманна тенденція до щорічного зростання (мінімальна заробітна плата в 2023 році зросла в 32,7 рази в порівнянні з 2004

роком та склала 6 700 грн., а середня – в 33,4 рази за аналогічні періоди та склала 16 694 грн.), а також визначено, що мінімальна заробітна плата в Україні в середньому в 2,5 рази менша, аніж середня заробітна плата. Проте темп приросту мінімальної заробітної плати, дещо випереджає темп приросту середньої заробітної плати (21,9 % та 20,9% відповідно). Тенденції отриманих результатів свідчать про необ'єктивну оцінку праці та доволі низький рівень життя громадян.

3. За результатами аналізу стану оплати праці в промисловій галузі України виявлено, що в 2022 році середня заробітна плата з розрахунку на одного штатного працівника задіяного на промисловому підприємстві в порівнянні з 2003 роком зросла в 26 разів, так найсуттєвіше зростання заробітної плати відбулося в період з 2004 – 2005 рік на 30%, з 2007 – 2008 рік на 29,8% та з 2016 – 2017 рік на 29,3%. В період з 2003 року до 2022 року відбулися зміни в оплаті праці штатних працівників задіяних на промислових підприємствах відповідно до видів промислової діяльності. Так, в 2003 році найбільше значення індексу заробітної плати відповідає добувній промисловості – 1,57, а в 2022 році - постачання електроенергії, газу, пари та кондиційного повітря – 1,42. Середня заробітна плата в промисловості перевищує і середньомісячну заробітну плату і мінімальну. В середньому заробітна плата в промисловості перевищувала мінімальну заробітну плату на 324,8 %, а середньомісячну заробітну плату в державі на 131,8 % в період з 2003 до 2022 року. Отже, можна зробити висновок, що середня заробітна плата в промисловості більше середньої заробітної плати в державі в 1,2 рази, а мінімальної заробітної плати в 2,8 рази. Розглянуто розмір середньомісячної заробітної плати за статевою ознакою в промисловості в 2012 – 2021 рр. в середньому та за видами промислової діяльності. Визначено, що найнижчий рівень гендерного розриву спостерігається в таких видах діяльності, як: постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря – 80% та переробній промисловості – 76,8%. А найбільший в добувній промисловості – 59,6%. Розглянуто структуру фонду оплати праці та визначено, що за період 2012 – 2021 рр. на промислових підприємствах зменшилася частка фонду основної заробітної плати за рахунок збільшення часток фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Визначено структуру заборгованості з виплати заробітної плати за статусом промислових підприємств. Так, в 2021 році частка заборгованості з виплати заробітної плати на промислових економічно активних підприємствах підвищилася на 16,9 %, також підвищення відбулося на економічно неактивних підприємствах на 1,2 %, а на підприємствах – банкрутах, навпаки відбулося зниження заборгованості на 18,2% в порівнянні з 2012 роком.

4. Запропонована модель прогнозування середньої заробітної плати в промисловості на майбутні періоди. Визначено, що попри явне підвищення заробітної плати працівників задіяних в промисловій галузі в порівнянні з середньою заробітною платою європейських колег вона все одно не зможе забезпечувати гідний рівень життя та задовольняти основні потреби працівників.

5. Запропоновані зарубіжні моделі, системи та схеми оплати праці, також розглянуті нематеріальні винагороди, які отримують працівники закордоном. Визначено, що серед основних систем оплати праці виділяють: тарифну систему

оплати праці, гнучку тарифну систему оплати праці та безтарифну систему оплати праці. Моделі виділено, відповідно до географічної класифікації. Так, визначено, що в США оплата праці персоналу залежить від підвищення кваліфікації та кількості набутих скілів, в Франції оплата праці працівників відбувається в залежності від вартості життя в країні за окремий період часу, в Великобританії розповсюджена система участі у прибутках працівників підприємств, в Швеції основоположним в питаннях оплати праці виступає принцип рівності, в Німеччині основоположним в питаннях оплати праці виступає принцип справедливості та солідарності, а в Японії система оплати праці обґрунтовує рівень винагороди не виробництвом, а вартістю життя працівника. Розглянуто основні типи гнучких PFP «Pay for Performance» – схем оплати праці (комісійні, грошові виплати за виконання поставлених цілей, спеціальні індивідуальні винагороди як визнання цінності того чи іншого працівника, програми поділу прибутку та акції та опціони на їх купівлю). А також, визначені SBP системи (skill-based pay systems), які розподіляються на моделі оплати праці, які орієнтовані на індивідуальні та групові трудові досягнення. Визначено основні нематеріальні винагороди закордоном (пільги, пов'язані з графіком роботи, матеріальні нефінансові винагороди, різні загальнофірмові заходи, що не стосуються безпосередньо роботи, «винагороди-вдячності» та ін.).

6. Проведено ідентифікацію стану та особливостей розвитку системи оплати праці у промисловості в Україні. В ході дослідження було проаналізовано рівні оплати праці в 2012 та 2021 роках на промислових підприємствах в залежності від виду діяльності за допомогою таксономічного підходу. Встановлено, що стан оплати праці у більшості видів економічної діяльності промисловості є незадовільним.

7. На основі ідентифікації розроблено багатofакторну економіко – математична модель залежності частки основної заробітної плати в фонді оплати праці на промислових підприємствах України від впливу інноваційних процесів. Визначено, що модель доволі точно прогнозує дані, що підтверджується отриманими розрахунками.

Запропонований у кваліфікаційній роботі механізм удосконалення оплати праці на промислових підприємствах України дозволяє здійснювати оперативну ідентифікацію та пошуки альтернативних джерел збільшення частки основної заробітної плати в фонді оплати праці. Впровадження цього механізму сприятиме підвищенню рівня оплати праці на промислових вітчизняних підприємствах.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗДОБУВАЧА:

Гітіс Т. П., Курішко К. А., Яковенко Ю. Р. Ідентифікація стану оплати праці та можливості розвитку гідної оплати праці у промислової галузі України. Економічний Вісник Донбасу. 2023. № 2 (72).

АНОТАЦІЯ

Курішко Катерина Андріївна. Удосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці на підприємствах промислової галузі України. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти – магістра за спеціальністю 051 Економіка, ОПП Економіка та управління підприємством – Донбаська державна машинобудівна академія МОН України, Краматорськ, 2023.

Об'єкт дослідження – процеси формування та розвитку організації оплати праці на підприємствах промислової галузі України.

Предмет дослідження – теоретико-методичні засади та практичні рекомендації щодо удосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці на підприємствах промислової галузі України.

В першому розділі визначено зміст та розмежування понять «заробітна плата» та «оплата праці», розглянуто форми та системи оплати праці на промислових підприємствах, визначено структуру фонду оплати праці та механізм управління нею.

В другому розділі проаналізовано загальний стан оплати праці в Україні, оплату праці та рівень заробітної плати в промисловій галузі України, гендерні особливості диференціації заробітної плати на промислових підприємствах держави, структуру фонду оплати праці на промислових підприємствах, заборгованість по оплаті праці на промислових підприємствах, виконано прогнозування стану оплати праці на промислових підприємствах України.

В третьому розділі наведено удосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці на підприємствах промислової галузі України, визначені зарубіжні моделі та мотиваційний інструментарій економічно розвинутих країн світу. Виконана ідентифікація стану та особливості розвитку системи оплати праці у промисловій галузі України. Виконано економіко-математичне моделювання впливу інноваційних процесів на структуру фонду оплати праці у промисловій галузі України.

Ключові слова: механізм оплати праці, рівень заробітної плати, структура фонду оплати праці, гендерна диференціація, заборгованість по оплаті праці, промисловість України

ANNOTATION

Kurishko Kateryna Andreevna. Improvement of the organizational and economic mechanism of payment of labor at enterprises of the industrial sector of Ukraine. - Qualification work on the rights of the manuscript.

Qualifying work for a higher education degree - master's degree in specialty 051 Economics. - Donbas State Machine-Building Academy of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Kramatorsk, 2023.

The object of research – processes of formation and development of the organization of labor remuneration at enterprises of the industrial sector of Ukraine.

The subject of research – theoretical and methodological principles and practical recommendations for improving the organizational and economic mechanism of payment of labor at the enterprises of the industrial sector of Ukraine.

In the first section, the content and distinction of the concepts "salary" and "labor payment" are defined, the forms and systems of labor payment at industrial enterprises are considered, the structure of the labor payment fund and the management mechanism are determined.

The second section present the general state of wages in Ukraine, wages and the level of wages in the industrial sector of Ukraine, gender specifics of wage differentiation at the industrial enterprises of the state, the structure of the wage fund at industrial enterprises, arrears of wages at industrial enterprises, forecasting was performed state of wages at industrial enterprises of Ukraine.

In the third section, the improvement of the organizational and economic mechanism of labor payment at the enterprises of the industrial sector of Ukraine, foreign models and motivational tools of economically developed countries of the world are identified. The identification of the state and features of the development of the labor payment system in the industrial sector of Ukraine has been carried out. Economic and mathematical modeling of the impact of innovative processes on the structure of the labor payment fund in the industrial sector of Ukraine was performed.

Keywords: *labor payment mechanism, salary level, the structure of the labor payment fund, gender differentiation, arrears of wages, industry of Ukraine.*