

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА
ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 658.3.007:331.108.43

**АНАЛІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У
ПІДВИЩЕННІ МОТИВАЦІЇ ТА
СТИМУЛЮВАННІ ПЕРСОНАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА ©**

І.В. ЛЕВИЦЬКА,
доктор економічних наук,
професор, в.о. завідувача кафедри
менеджменту зовнішньоекономічної
діяльності,
готельно-ресторанної справи та туризму,

А.О. КЛИМЧУК,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки,
Вінницький національний
аграрний університет
(м. Вінниця)

Стаття присвячена аналізу заробітної плати як основи стимулювання та підвищення мотивації персоналу на підприємстві. Незважаючи на значні досягнення у вирішенні питань забезпечення ефективності системи мотивації та стимулювання персоналу, необхідне додаткове вивчення аналізу заробітної плати на вітчизняних підприємствах, в регіонах та в цілому в Україні. Метою даного дослідження є аналіз заробітної плати як основного компонента підвищення мотивації та стимулювання персоналу на підприємстві.

Проведено порівняльний аналіз показників, що дозволяють оцінити зайнятість працівників та рівень заробітної плати на промислових підприємствах, в тому числі в, галузі машинобудування, у Хмельницькій та Вінницькій областях та в цілому по Україні. Досліджено роль заробітної плати у підвищенні мотивації та стимулюванні персоналу на підприємстві.

На основі аналізу розміру заробітної плати пропонується використовувати в якості матеріального грошового стимулювання персоналу премії, надбавки, доплати та корпоративний пакет матеріальних виплат, що призведе до створення ефективного мотиваційного середовища на підприємстві. До матеріального негрошового стимулювання персоналу підприємству рекомендується використовувати різноманітні компенсації, інвестування у навчання, розвиток персоналу та покращення умов праці тощо. Крім того, з метою підвищення мотивації у персоналу запропоновано використовувати нематеріальні методи стимулювання (творчі, соціально-психологічні, організаційно-виробничі, адміністративні та інформаційні). Завдяки впровадженню заходів, спрямованих на формування ефективного механізму мотивації та стимулювання персоналу на підприємстві, можна поліпшити економічні та фінансові результати господарської діяльності.

© І.В. ЛЕВИЦЬКА, А.О. КЛИМЧУК, 2018

Тому основною умовою успішного розвитку будь-якого підприємства є підвищення мотивації працівників та впровадження ефективних методів їх стимулювання, тобто забезпечення таких умов персоналу, які гарантують підтримку необхідного рівня життя за рахунок своєї роботи, що призводить до реалізації репродуктивних, регулюючих та стимулюючих функцій заробітної плати. Отже, завдяки належному стимулюванню персоналу, підприємство фактично збільшує продуктивність виробництва у майбутньому у тому випадку, якщо понесені витрати на виплату премій, доплат, надбавок та різноманітних виплат тощо менше, ніж прибуток, отриманий в результаті підвищення продуктивності мотивованих працівників.

Ключові слова: заробітна плата, мотивація, стимулювання, персонал, працівник, підприємство.

Табл. 1. Рис. 1. Літ. 14.

Постановка проблеми. На сучасному етапі функціонування ринкової економіки для промислових підприємств ефективність ведення господарської діяльності залежить від результатів праці персоналу, для якого ключову роль відіграє заробітна плата, що є головним чинником, здатним визначати рівень матеріального добробуту працівників. Тому головною умовою успішного розвитку будь-якого підприємства є підвищення вмотивованості працівників та запровадження дієвих методів їх стимулювання, що полягають у забезпеченні персоналу умовами, які б гарантували підтримання за допомогою своєї праці необхідного рівня життя, що зумовлює реалізацію відтворювальної, регулюючої та стимулюючої функцій заробітної плати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченням заробітної плати як ефективної складової матеріального стимулювання персоналу, а також дослідженням подальшого впливу заробітної плати на мотивацію працівників до підвищення продуктивності праці займалися такі зарубіжні науковці: Дж.П. Бейкер, М.С. Йенсен, Ф.П. Едерер, Г. Мансо, В. Мейсон, Е. Келлоу, С.К. Селден, А. Кон, В. Мейсон, Д.Дж. Воттс, Р.Л. Хенемен, Д.Б. Грінберг, С. Штрассер та інші. Серед вітчизняних вчених, котрі займалися вивченням даної проблематики, доцільно назвати О.М. Баксалову, О.С. Богачова, В.І. Блонську, Г.М. Калетніка, А.В. Калину, М.І. Карліна, Є.О. Кончаковського, А.Г. Мазура, В.М. Нижника, В.О. Ніколаєва, І.В. Орлова, І.А. Попову та інших.

Формулювання цілей статті. Метою даного дослідження є аналіз заробітної плати як основної складової підвищення мотивації та стимулювання трудової діяльності персоналу на підприємстві.

Незважаючи на значні досягнення у вирішенні питань забезпечення дієвості системи мотивації та стимулювання персоналу, потребує додаткового вивчення аналіз заробітної плати як на вітчизняних підприємствах, в т.ч. машинобудівних, так і в регіонах та Україні в цілому. Об'єктом дослідження є процеси аналізу заробітної плати як основи підвищення мотивації та стимулювання персоналу підприємства. Теоретичним і методичним підґрунтям статті є класичні положення економічної теорії, фундаментальні праці вітчизняних та зарубіжних вчених і практиків з питань управління персоналом та його мотивації й стимулювання. Дослідження ґрунтується на використанні таких методів, як: аналізу та синтезу – для уточнення сутності поняття “заробітна плата”; порівняльного аналізу та синтезу – для оцінки чисельності штатних працівників, а також рівня та динаміки заробітної плати в Україні, у

Хмельницькій та Вінницькій областях, на промислових підприємствах та, зокрема, підприємствах машинобудівної галузі; графічні – для наочної ілюстрації та побудови графіка стосовно предмету дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до статті 1 Закону України “Про оплату праці” заробітна плата є винагородою, що, як правило, обчислюється у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати визначається відповідно до складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1]. Ставлення до праці визначається бажанням (або відсутністю бажання) людини здійснювати максимальне виявлення своїх фізичних та духовних здібностей із застосуванням набутого досвіду та знань, вмінь та навиків, які можливо спрямувати задля отримання результатів трудової діяльності у кількісних і якісних вимірах.

В умовах сьогодення обставини склалися таким чином, що держава має обмежені можливості достатнього задоволення людських потреб, у зв’язку із чим знизилась мотивація праці. Тому нами здійснено порівняльний аналіз показників, що надають змогу оцінити забезпеченість працівників робочими місцями та рівень заробітної плати на промислових підприємствах у Хмельницькій та Вінницькій областях, а також в Україні загалом.

За даними статистики середньооблікова чисельність штатних працівників за період дослідження зменшилась як в цілому по Україні (рис. 1, табл. 1), так і по Хмельницькій та Вінницькій областях, на промислових підприємствах, машинобудівних зокрема. Так в Україні середньооблікова чисельність штатних працівників у 2016 році, порівняно із 2010 роком, зменшилась на понад 23 %.

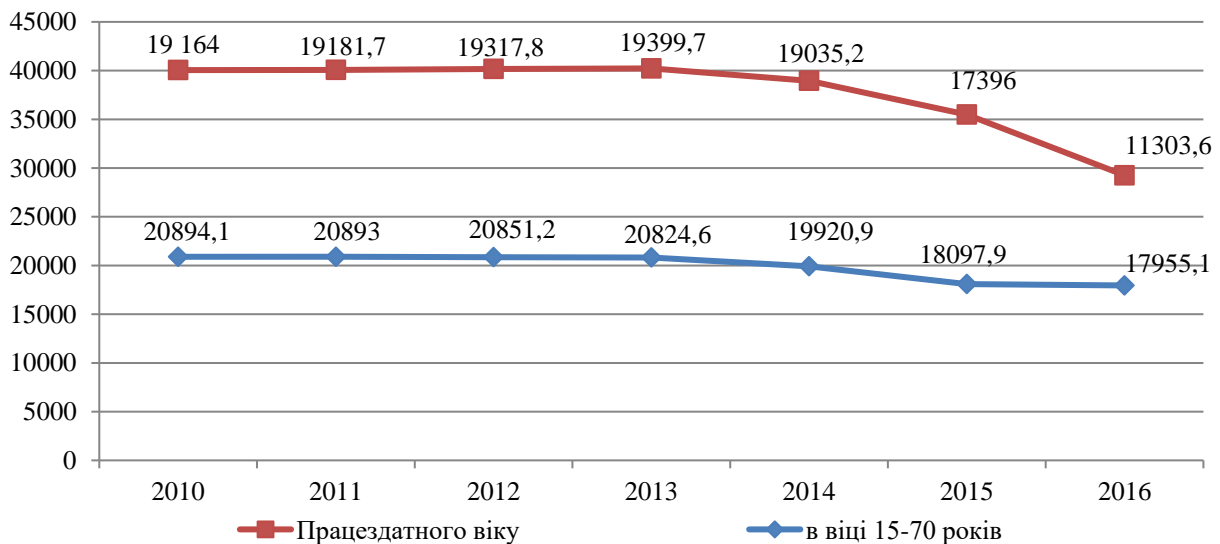


Рис. 1. Середньооблікова чисельність штатних працівників по Україні за 2010-2016 рр.

* Джерело: сформовано за [2]

Дещо меншу тенденцію до зменшення зазначений показник має у Вінницькій області – 20,9 %, а в Хмельницькій області – 14,5 %. Таке явище можна пояснити зростанням рівня безробіття як загалом по Україні, так і по Вінницькій та Хмельницькій областях зокрема.

Достатньо вагомим показником щодо стану певної галузі та її розвитку є рівень та розмір середньомісячної заробітної плати. За результатами проведених досліджень заробітна плата в Україні у 2016 році по відношенню до 2010 року зросла на понад 130 % (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльна характеристика чисельності штатних працівників та заробітної плати в Україні, у Хмельницькій та Вінницькій областях

Показник	Рік							Абсолютне відхилення 2016/2010
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Середньооблікова чисельність штатних працівників, (тис. осіб):								
- усього по Україні	10262	10083	10123	9720	8959	8065	7868	-2394
- у Хмельницькій області	250,7	243,0	242,8	232,1	226,0	219,6	214,3	-36,4
- у Вінницькій області	330,0	316,8	314,2	300,4	297,4	282,1	273,3	-56,7
- зайнятих на підприємствах України	3091,8	3045,9	3026,4	2924,9	2429,6	2252,1	2128,9	-962,9
- у машинобудівній галузі	496,4	498,6	519,7	487,7	421,2	369,5	350,5	-145,9
2. Середньомісячна заробітна плата:								
- по Україні, грн	2250,0	2648,0	3041,0	3282,0	3480,0	4195,0	5183,0	2933,0
- у Хмельницькій області, грн	1785,9	2075,1	2425,2	2640,7	2878,3	3371,2	4042,6	2256,7
- у промисловості по Хмельницькій області, грн	2165,0	2570,0	2918,0	3207,0	3570,0	4233,0	5226,0	3061,0
- у Вінницькій області, грн	1782,0	2074,0	2432,0	2651,0	2810,0	3396,0	4189,0	2407,0
- у промисловості по Вінницькій області, грн	2039,0	2453,0	2786,0	3041,0	3296,0	4145,0	5454,0	3415,0
- у промисловості по Україні, грн	2580,0	3120,0	3500,0	3763,0	3988,0	4791,0	5902,0	3322,0
- у машинобудівній галузі, грн	2243,0	2756,0	3042,0	3229,0	3336,0	4211,0	5344,0	3101,0
- по Україні у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб	244,0	263,7	268,2	269,5	285,7	304,4	323,9	79,9
- у Хмельницькій області у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб	193,7	206,7	213,9	216,8	236,3	244,6	252,7	59,0

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
- у Вінницькій області у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб	193,3	206,6	214,5	217,7	230,7	246,4	261,8	68,5

* Джерело: розраховано за [2-8]

Така сама ситуація і у Хмельницькій області, де цей показник за останні 6 років зріс на понад 126%. У Вінницькій області він збільшився на 135%. Необхідно зазначити, що розмір цього показника у Хмельницькій області менший за зазначений показник по Україні, що у 2016 році становив біля 22%. Що стосується Вінницької області, то середньомісячна заробітна плата у 2016 році була на 19% нижчою від цього показника по Україні. Щодо середньомісячної заробітної плати у промисловості, то цей показник у 2016 році, порівняно із 2010 роком, зріс на понад 128 %, у Хмельницькій області – біля 141 %, у Вінницькій області – біля 167 %.

В Україні показник середньомісячної заробітної плати у промисловості є дещо вищим порівняно із зазначеним показником в інших секторах. З метою порівняння проведемо дослідження розміру заробітної плати штатних працівників за іншими видами економічної діяльності у Хмельницькій та Вінницькій областях. За даними статистики [3] у 2016 році промисловість за обсягами оплати праці у Хмельницькій області займала 3 місце та складала 5226 грн. Найнижчим був рівень оплати праці в галузі тимчасового розміщування й організації харчування – 1633 грн [3].

У Вінницькій області розмір середньомісячної заробітної плати у секторі промисловості займав 4 місце – 5454 грн. Найнижчим був рівень оплати праці в галузі надання інших видів послуг – 2788 грн, та не набагато випередила сфера тимчасового розміщування й організації харчування – 2814 грн [6].

Отже, не дивлячись на затяжну фінансово-економічну кризу в Україні, а також нестабільну політичну ситуацію та загострення подій на сході України, середня заробітна плата в українців постійно зростає. За даними Державного комітету статистики України, протягом 2010-2016 років середній рівень заробітної плати в Україні зріс на 2933 грн [2].

Якщо здійснювати порівняння зростання споживчих цін за період 2015-2016 років із зростанням середньої заробітної плати, то матимемо показник темпів зростання номінальної зарплати 123,6 % у відношенні до попереднього року, а також індекс споживчих цін 112,4 % у 2016 році. Таким чином, номінальна заробітна плата виросла більше, ніж індекс споживчих цін, що говорить про те, що стан українських працівників покращився [2].

Згідно із Законом України “Про Державний бюджет України на 2017 рік” (Стаття 8) [9], що вступив у дію з 01.01.2017 р., розмір мінімальної заробітної плати для українських працівників становив 3200 грн. У порівнянні із 2016 роком, де середній розмір мінімальної заробітної плати становив 1476 грн (Закон України “Про Державний бюджет України на 2016 рік” (Стаття 8), початок дії – 01.01.2016 р. (1378 грн), початок дії – 01.05.2016 р. (1450 грн), початок дії – 01.12.2016 р. (1600 грн) [10], темп зростання мінімальної заробітної плати у 2017 році по відношенню до 2016 року становив 216,9 %. Пропорційно зростанню мінімальної заробітної плати в усіх секторах економіки відбулось і зростання середньомісячної заробітної плати [9].

У випадку зростання заробітної плати відбувається зростання доходів працівників, що призводить до зростання попиту на товари виробництва та економіки загалом. Забезпечення зростання реальної заробітної плати та реальних доходів працівників, що працюють на машинобудівних підприємствах, є однією із складових механізму мотивації та стимулювання персоналу, на що і спрямовані наші дослідження.

Проте на сьогодні ще однією проблемою для працівників не лише підприємств машинобудівної галузі, а й промисловості загалом, є різка розбіжність між рівнями заробітної плати у регіонах та столиці. Зокрема у Києві середньомісячна заробітна плата у 2016 році становила 5229 грн, а для працівників сектору промисловості – 6385 грн [11], в той час, як у Хмельницькій області – 4042,6 грн та у промисловому секторі – 5226 грн, на Вінничині – 4189 грн та 5454 грн відповідно. Хоча для двох останніх областей ці показники є не найгіршими. Так для порівняння: середньомісячна заробітна плата у Тернопільській області у 2016 році становила 3695 грн, а для працівників сектору промисловості – 4431 грн [12].

Таким чином, виходячи із проведених досліджень, можна стверджувати, що заробітна плата відіграє досить важливу роль у підвищенні продуктивності персоналу на підприємствах машинобудування, виступаючи передумовою формування мотивів та стимулів у працівника до якісної трудової діяльності. Проте сьогодні положення про оплату праці, що діють на підприємствах, здебільшого регламентують мінімальний рівень заробітної плати, встановлений Законом України “Про державний бюджет” на кожен рік, що за нашими переконаннями є негативним фактором, оскільки за таких обставин відсутнім є заохочення персоналу до праці.

Відповідно до результатів досліджень заробітна плата в Україні є набагато нижчою від європейських країн. У промисловості розмір середньомісячної заробітної плати є дещо вищим у порівнянні із зазначеним показником в інших секторах. Що стосується розміру зарплати на машинобудівних підприємствах, то зазначений показник становив 87,9 % від середньомісячної заробітної плати у промисловості. При цьому на деяких підприємствах досить поширеною є практика неофіційного нарахування заробітної плати працівникам, тобто її видача “у конвертах” [13]. Це є достатньо серйозною проблемою для вітчизняної економіки і потребує негайного вирішення. Правильно підібрана система нарахування заробітної плати є ефективним фактором мотивації та стимулювання працівників до виконання поставлених перед ними обов’язків. Однак особливого значення вона набуває у процесі її доповнення системою грошових та негрошових стимулів, до яких відносять преміювання, доплати, надбавки, корпоративний пакет матеріальних виплат, різноманітні компенсації, інвестування в розвиток персоналу тощо, що є однією із важливих форм економічної мотивації персоналу.

У зв’язку з цим, підприємство в якості матеріального грошового стимулювання персоналу повинно використовувати:

- преміювання персоналу за: основні результати господарської діяльності; виконання особливо важливих виробничих завдань; заохочення переможців трудової конкуренції; реалізацію творчих ідей, ініціатив та укладання вигідних контрактів; розробку та впровадження нових положень, інструкцій, інновацій; зниження втрат від браку чи кількості претензій до продукції з боку служби технічного контролю, споживачів; особисте клеймо; економію конкретних видів сировини, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, інструментів, запчастин тощо; заохочення

наставників на виробництві; преміювання за високий професіоналізм у виконанні своїх обов'язків; досягнення ефективності кінцевих результатів діяльності; додаткові винагороди, разові:

- доплати за інтенсивність, складність і напруженість в роботі, стаж та професійні компетенції;
- надбавки за додаткову відповідальність;
- корпоративний пакет матеріальних виплат: дивіденди за акціями, участь у розподілі прибутків.

До матеріального негрошового стимулювання, яке пропонується використовувати підприємству, віднесемо:

- компенсації, які передбачають соціальне гарантування: медичне обслуговування, страхування, оплата лікарняних;
- компенсації, пов'язані із забезпеченням умов життя: оплата харчування, покриття транспортних витрат, повна чи часткова компенсація путівок, одноразові виплати у зв'язку із народженням дитини, ювілеї;
- оплата навчання та інвестування у розвиток працівника;
- вкладення у покращення організації та умов праці, створення умов для відпочинку, додаткова відпустка.

Крім того, не варто забувати і про нематеріальні методи стимулювання персоналу, до яких нами пропонується віднести:

- творчі: надання можливості для самореалізації та самовдосконалення, розвиток творчої активності;
- соціально-психологічні: кар'єрне зростання, участь у прийнятті рішень, надання почесних нагород, присвоєння звань, висловлювання подяки, визнання авторитету;
- організаційно-виробничі: безпека трудової діяльності, покращення умов праці, збагачення трудової діяльності, програми підвищення якості роботи;
- адміністративні: гнучкий та зручний графік роботи, збільшення відпустки, введення дисциплінарної відповідальності працівника за виконання трудових обов'язків та правил трудової діяльності;
- інформаційні: забезпеченість необхідною інформацією працівників, які відчують в ній потребу.

Періодичне використання різноманітних методів стимулювання працівників призводить до результативності їх діяльності, гнучкого реагування на реальні досягнення персоналу, оцінювання їх безпосереднього трудового внеску у діяльність підприємства. Відтак вважаємо доцільним використовувати на промислових підприємствах різноманітні методи матеріального та нематеріального стимулювання персоналу, які формують у персоналу мотиви до ефективної реалізації трудової діяльності.

Висновки. Отже, не дивлячись на затяжну фінансово-економічну кризу в Україні, а також нестабільну політичну ситуацію та загострення подій на сході України, середня заробітна плата в українців постійно зростає. Забезпечення зростання реальної заробітної плати та реальних доходів працівників, зайнятих на підприємствах, є однією із складових механізму мотивації та стимулювання персоналу.

Заробітна плата відіграє важливу роль при формуванні системи стимулювання праці та її мотивації у персоналу підприємства. Проте положення про оплату праці, що діють на підприємствах, здебільшого регламентують мінімальний рівень заробітної плати, встановлений Законом України "Про державний бюджет" на кожен

рік, що, за нашими переконаннями, є негативним фактором, оскільки за таких обставин відсутнім є заохочення персоналу до праці. Крім того, за розміром заробітної плати Україна суттєво відстає від розвинених країн світу. Тож вважаємо доцільним на промислових підприємствах в якості методів стимулювання персоналу використовувати систему грошових та негрошових стимулів, до яких відносять преміювання, доплати, надбавки, корпоративний пакет матеріальних виплат, різноманітні компенсації, інвестування у розвиток персоналу тощо, що є однією із важливих форм економічної мотивації персоналу. Разом з тим, пропонуємо використовувати методи нематеріального стимулювання (творчі, соціально-психологічні, організаційно-виробничі, адміністративні та інформаційні), які сприяють мотивації та активізації трудової діяльності персоналу на підприємстві. Таким чином, завдяки належному стимулюванню персоналу, підприємство фактично збільшує продуктивність виробництва у майбутньому за умови, що понесені витрати на виплату премій, доплат, надбавок, різноманітних виплат тощо будуть меншими, ніж прибуток, отриманий у результаті підвищення продуктивності мотивованих працівників.

Список використаних джерел

1. Про оплату праці: закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – С. 121.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]: офіційний веб-сайт. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Головне управління статистики у Хмельницькій області [Електронний ресурс]: офіційний веб-сайт. – Режим доступу: <http://www.km.ukrstat.gov.ua>.
4. Україна у цифрах у 2015 році : статистичний збірник; за ред. І. М. Жук. – К.: Державна служба статистики України, 2016. – 239 с.
5. Промисловість України у 2011–2015 роках : [статистичний збірник / за редакцією І.С. Петренко]. – Київ: Державна служба статистики України. – 2016. – 382 с.
6. Головне управління статистики у Вінницькій області [Електронний ресурс] : офіційний веб-сайт. – Режим доступу: <http://www.vn.ukrstat.gov.ua>.
7. Праця України у 2016 році : статистичний збірник. – Київ: ТОВ Видавництво “Август Трейд”: Державна служба статистики України, 2017. – 220 с.
8. Україна в цифрах 2016 : статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2017. – 240 с.
9. Про Державний бюджет України на 2017 рік: закон України від 21.12.2016 № 1801-VIII із змінами і доповненнями, внесеними Законами України від 21 лютого 2017 року № 1860-VIII, від 23 березня 2017 року № 1979-VIII [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://search.ligazakon.ua>.
10. Про Державний бюджет України на 2016 рік: закон України від 25.12.2015 № 928-VIII із змінами, внесеними згідно із Законом № 1384-VIII від 19.05.2016 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2016. – № 5. – С. 54.
11. Головне управління статистики у Київській області [Електронний ресурс] : офіційний веб-сайт. – Режим доступу: <http://kyivobl.ukrstat.gov.ua>.
12. Головне управління статистики у Тернопільській області [Електронний ресурс] : офіційний веб-сайт. – Режим доступу: <http://www.te.ukrstat.gov.ua>.
13. Калина А.В. Облік та аналіз заробітної плати на підприємстві / А.В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 2. – С. 61-64.
14. Соломонов С. Персональне коригування середньої заробітної плати (зокрема, для розрахунку відпускних) / С. Соломонов // Податки та бухгалтерський облік. – 2007. – № 77. – С. 51-58.

Список використаних джерел у транслітерації/References

1. Pro oplatu pratsi : zakon Ukrainy vid 24.03.1995 № 108/95-VR [About the payment of labor: Law of Ukraine from March 24 1995]. (1995, March 24). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
2. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy: ofitsiyni veb-sait [State Statistics Service of Ukraine: official website]. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
3. Holovne upravlinnia statystyky u Khmelnytskii oblasti: ofitsiyni veb-sait [Main Department of Statistics in Khmelnytskyi Oblast: official website]. Retrieved from <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm> [in Ukrainian].
4. *Ukraina u tsyfrakh u 2015 rotsi : statystychnyi zbirnyk [Ukraine in figures in 2015: Statistical Yearbook]*. (2016). Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [in Ukrainian].
5. *Promyslovisht Ukrainy u 2011–2015 rokakh : statystychnyi zbirnyk [Industry of Ukraine in 2011–2015: Statistical Yearbook]*. (2016). Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [in Ukrainian].
6. Holovne upravlinnia statystyky u Vinnytskii oblasti: ofitsiyni veb-sait. [Main Department of Statistics in Vinnytsia Oblast: official website]. Retrieved from <http://www.vn.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
7. *Pratsia Ukrainy u 2016 rotsi : statystychnyi zbirnyk [Labour of Ukraine in 2016: Statistical Yearbook]* – (2017). Kyiv: TOV Vydavnytstvo «Avhust Treid»; Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [in Ukrainian].
8. *Ukraina v tsyfrakh 2016 : statystychnyi zbirnyk [Ukraine in figures in 2016: Statistical Yearbook]*. (2017). Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [in Ukrainian].
9. Pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2017 rik : zakon Ukrainy vid 21.12.2016 № 1801-VIII iz zminyamy i dopovnenniamy, vnesenymy Zakonamy Ukrainy vid 21 liutoho 2017 roku № 1860-VIII, vid 23 bereznia 2017 roku № 1979-VIII [On the State Budget of Ukraine for 2017: Law of Ukraine from December 21, 2016, № 1801-VIII, as amended and supplemented by the Laws of Ukraine of February 21, 2017 No. 1860-VIII, dated March 23, 2017 № 1979-VIII] (2016, December 21) *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR) – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*. Kyiv: Parlam. vyd-vo. Retrieved from http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T161801.html [in Ukrainian].
10. Pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2016 rik : zakon Ukrainy vid 25.12.2015 № 928-VIII iz zminyamy, vnesenymy zghidno iz Zakonom № 1384-VIII vid 19.05.2016 [On the State Budget of Ukraine for 2016: the Law of Ukraine from December 25, 2015, № 928-VIII, as amended by the Law № 1384-VIII from May 19, 2016] (2015, December 25) *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR) – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*. Kyiv: Parlam. vyd-vo, 5, St. 54 [in Ukrainian].
11. Holovne upravlinnia statystyky u Kyivskii oblasti: ofitsiyni veb-sait [Main Department of Statistics in Kyiv Oblast: official website]. Retrieved from <http://kyivobl.ukrstat.gov.ua/content/p.php3?c=1037&lang=1> [in Ukrainian].
12. Holovne upravlinnia statystyky u Ternopilskii oblasti: ofitsiyni veb-sait [Main Department of Statistics in Ternopil Oblast: official website]. Retrieved from <http://www.te.ukrstat.gov.ua/files/DN/DN72.htm> [in Ukrainian].

13. Kalyna, A.V. (2010). Oblik ta analiz zarobitnoi platy na pidpryiemstvi / A.V. Kalyna [Accounting and analysis of salary at the enterprise]. *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini – Formation of market relations in Ukraine*, 2, 61–64 [in Ukrainian].

14. Solomonov, S. (2007). Personalne koryhuvannia serednoi zarobitnoi platy (zokrema, dlia rozrakhunku vidpusknykh) [Accounting and analysis of salary at the enterprise]. *Podatky ta bukhholderskyi oblik – Formation of market relations in Ukraine*, 77, 51–58 [in Ukrainian].

ANNOTATION

ANALYSIS OF EMPLOYEES COMPENSATIONS IN INCREASE OF MOTIVATION AND PERSONNEL STIMULATION OF THE ENTERPRISE

*LEVYTSKA Inna,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Head of the Department of Management of Foreign
Economic Activity, Hotel and Restaurant Business and Tourism,
Vinnytsia National Agrarian University,*

*KLYMCHUK Aliona,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
of the Department of Economics,
Vinnytsia National Agrarian University
(Vinnytsia)*

The article is devoted to the analysis of salary as the basis for stimulation and improving personnel motivation at the enterprise. Despite the significant achievements in solving the issues of providing the effectiveness of personnel motivation and stimulation system, additional study of salary analysis at domestic enterprises in regions and in Ukraine as a whole is needed. The purpose of this study is the salary analysis as the main component of increasing the personnel motivation and stimulation at the enterprise.

The comparative analysis of the indicators allowing to assess the availability of workers by the workplaces and the level of salary at industrial enterprises in Khmelnytskyi and Vinnytsia regions and in Ukraine as a whole is carried out. The role of salary in improving personnel motivation and stimulation at the enterprise is investigated.

On the basis of the analysis of the size of compensation it is proposed to use bonuses and allowances as a stimulation method for personnel, which will lead to creation of an effective motivational environment at the enterprise. Due to the implementation of measures aimed at forming an effective mechanism of personnel motivation and stimulation at the enterprise, it is possible to improve the economic and financial results of economic activity.

Therefore the main condition for the successful development of any enterprise is to increase the employees motivation and to introduce effective methods of their stimulation, that is to provide conditions that would guarantee the workers necessary standard of living through their work, what leads to the implementation of reproductive, regulatory and stimulating functions of salary.

Consequently, due to proper personnel stimulation, the enterprise actually increases its productivity in the future in the case that the incurred expenses for the payment of premiums, bonuses, allowances, compensatory payments, etc. are less than the profits gained as a result of motivated employees productivity increase.

Keywords: salary, motivation, stimulation, personnel, employee, enterprise.

Tabl. 1. Fig. 1. Lit. 14.

АННОТАЦИЯ АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ПОВЫШЕНИИ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

ЛЕВИЦКАЯ Инна Ванадиевна,
доктор экономических наук,
профессор, заведующий кафедрой
менеджмента внешнеэкономической деятельности,
гостинично-ресторанного дела и туризма,
Винницкий национальный аграрный университет,

КЛИМЧУК Алёна Олеговна,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики,
Винницкий национальный аграрный университет
(г. Винница)

Статья посвящена анализу заработной платы как основы стимулирования и повышения мотивации персонала на предприятии. Несмотря на значительные достижения в решении вопросов обеспечения эффективности системы мотивации и стимулирования персонала, необходимо дополнительное изучение анализа заработной платы на отечественных предприятиях, регионах и в целом в Украине. Целью данного исследования является анализ заработной платы как основного компонента повышения мотивации и стимулирования персонала на предприятии.

Проведен сравнительный анализ показателей, позволяющих оценить обеспеченность работников рабочими местами и уровень заработной платы на промышленных предприятиях в Хмельницкой и Винницкой областях, и в целом по Украине. Исследована роль заработной платы в повышении мотивации и стимулирования персонала на предприятии.

На основе анализа размера заработной платы предлагается использовать бонусы и надбавки как метод стимулирования персонала, что приведет к созданию эффективной мотивационной среды на предприятии. Благодаря внедрению мероприятий, направленных на формирование эффективного механизма мотивации и стимулирования персонала на предприятии, можно улучшить экономические и финансовые результаты хозяйственной деятельности.

Поэтому основным условием успешного развития любого предприятия является повышение мотивации работников и внедрение эффективных методов их стимулирования, то есть обеспечение условий персонала, которые гарантируют поддержание необходимого уровня жизни за счёт своей работы, что приводит к реализации репродуктивных, регулирующих и стимулирующих функций заработной платы. Итак, благодаря надлежащему стимулированию персонала, предприятие фактически увеличивает производительность производства в будущем в том случае, если понесенные расходы на выплату премий, доплат, надбавок, компенсационных выплат и т.д. меньше, чем прибыль, полученная в результате повышения производительности мотивированных работников.

Ключевые слова: заработная плата, мотивация, стимулирование, персонал, работник, предприятие.

Табл. 1. Рис. 1. Літ. 14.

Інформація про авторів

ЛЕВИЦЬКА Інна Ванадіївна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, готельно-ресторанної справи та туризму, Вінницький національний аграрний університет (21008, м. Вінниця, вул. Сонячна, 3, e-mail: inna_levytska@ukr.net).

КЛИМЧУК Альона Олегівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, Вінницький національний аграрний університет (21008, м. Вінниця, вул. Сонячна, 3, e-mail: alena_klumchyk@ukr.net).

LEVYTSKA Inna – Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Management of Foreign Economic Activity, Hotel and Restaurant Business and Tourism, Vinnytsia National Agrarian University (21008, Vinnytsia, 3, Soniachna Str., e-mail: inna_levytska@ukr.net).

KLYMCHUK Aliona – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics, Vinnytsia National Agrarian University (21008, Vinnytsia, 3, Solnyachna Str., e-mail: alena_klumchyk@ukr.net).

ЛЕВИЦКАЯ Инна Ванадиевна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента внешнеэкономической деятельности, гостинично-ресторанного дела и туризма, Винницкий национальный аграрный университет (21008, г. Винница, ул. Солнечная, 3, e-mail: inna_levytska@ukr.net).

КЛИМЧУК Алёна Олеговна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, Винницкий национальный аграрный университет (21008, г. Винница, ул. Солнечная, 3, e-mail: alena_klumchyk@ukr.net).

