

**Олена Георгіївна БАЛАНЕНКО**

викладач кафедри обліку і економічного аналізу,  
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова  
пр. Героїв Сталінграда, 9, м. Миколаїв, 54025, Україна  
E-mail: balanenko@mail.ru  
Телефон: +30954905930

**Вікторія Германівна ЛЕВЕНЕЦЬ**

викладач кафедри менеджменту,  
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова  
пр. Героїв Сталінграда, 9, м. Миколаїв, 54025, Україна  
E-mail: balanenko@mail.ru  
Телефон: +30954905930

**УПРАВЛІННЯ СТРУКТУРОЮ ФОНДУ  
ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

Баланенко, О. Г. Управління структурою фонду заробітної плати як фактор підвищення продуктивності праці [Текст] / Олена Георгіївна Баланенко, Вікторія Германівна Левенець // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Том 15. – № 2. – С. 209-213. – ISSN 1993-0259.

**Анотація**

*У статті надано достовірну оцінку можливостей сучасного підприємства, що дозволяє розробити конкурентоспроможну стратегію його розвитку в умовах сучасного ринку. Виділено один з найважливіших чинників цього розвитку - людський, визначено матеріальні, соціальні та психологічні стимули трудової діяльності працівників. Виявлено недоліки економічних реформ, зниження продуктивності праці, відсутність дієвої системи соціального партнерства та державного регулювання оплати праці. Проаналізовано теоретичні аспекти категорії заробітної плати та її структури з точки зору різних підходів. Досліджено комплекс проблем побудови нових економічних відносин на основі вдосконалення організації матеріального стимулювання організації праці персоналу промислового підприємства. Запропоновано методологічні підходи до оцінки результативності праці фахівців різних рангів на підставі вивчення структури та динаміки фонду нарахованої заробітної плати та виплат соціального характеру. Доведено необхідність дослідження рівня та динаміки середньої заробітної плати. Встановлено залежність заробітної плати від кількості і якості вкладеної праці. Проаналізовано взаємозв'язок зростання оплати праці конкретної групи з її внеском у виробничий процес, яка впливає на кінцеві результати і ефективність виробництва. Розроблено методіку підвищення продуктивності праці та мінімізації витрат підприємства на її оплату.*

**Ключові слова:** продуктивність праці; заробітна плата; фонд заробітної плати; результативність праці; ранг; економічна ефективність.

**Елена Георгиевна БАЛАНЕНКО  
Виктория Германовна ЛЕВЕНЕЦЬ**

**УПРАВЛЕНИЕ СТРУКТУРОЙ ФОНДА  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

**Аннотация**

*В статье дана достоверная оценка возможностей современного предприятия, которая позволяет разработать конкурентоспособную стратегию его развития в условиях современного рынка. Выделен один из самых важных факторов этого развития - человеческий, определены материальные, социальные и психологические стимулы трудовой деятельности работников. Выявлены недостатки экономических*

© Олена Георгіївна Баланенко, Вікторія Германівна Левенець, 2014

---

реформ, снижение производительности труда, отсутствие действенной системы социального партнерства и государственного регулирования оплаты труда. Проанализированы теоретические аспекты категории заработной платы и ее структуры с точки зрения различных подходов. Исследован комплекс проблем построения новых экономических отношений на основе совершенствования организации материального стимулирования организации труда персонала промышленного предприятия. Предложены методологические подходы к оценке результативности труда специалистов различных рангов на основании изучения структуры и динамики фонда начисленной заработной платы и выплат социального характера. Доказана необходимость исследования уровня и динамики средней заработной платы. Выражена зависимость заработной платы от количества и качества вложенного труда. Проанализирована взаимосвязь роста оплаты труда конкретной группы с ее вкладом в производственный процесс, которая влияет на конечные результаты и эффективность производства. Разработана методика повышения производительности труда и минимизации затрат предприятия на его оплату.

**Ключевые слова:** производительность труда; заработная плата; фонд заработной платы; результативность труда; ранг; экономическая эффективность.

### **Olena Georgiivna BALANENKO**

Lecturer of the Accounting and Economic Analysis Department,  
Admiral Makarov National University of Shipbuilding  
Geroiv Stalingrada ave., 9, Mykolaiv, 54025, Ukraine  
E-mail: balanenko@mail.ru

### **Victoria Hermanivna LEVENETS**

Lecturer of the Management Department,  
Admiral Makarov National University of Shipbuilding  
Geroiv Stalingrada ave., 9, Mykolaiv, 54025, Ukraine  
E-mail: balanenko@mail.ru

## **MANAGEMENT OF THE SALARY FUND STRUCTURE AS A FACTOR OF LABOUR PRODUCTIVITY INCREASE**

### **Abstract**

*The article gives a reliable capability for estimation of a modern enterprise which allows to develop a competitive strategy in conditions of up-to-date market. A human factor as one of the most important factors of this development has been highlighted. Material, social and psychological stimuli of employees' labour activity are defined. The lost productivity, lack of economic reforms and an effective system of social partnership and state regulation of wages are determined. The theoretical aspects of a salary category and its structure in terms of different approaches are analyzed. The complex of problems of constructing new economic relations on the basis of improving the organization of material incentives for the organization of the personnel of industrial enterprises are investigated. The methodological evaluation approaches of labour efficiency of experts of various ranks are proposed based on the analysis of the structure and dynamics of the wages fund and social benefits. The necessity of the research of the level and dynamics of an average salary is proved. The dependence of salaries on the quantity and quality of labor input is shown. The relation of salary growth of a particular group with its contribution to the productive process which affects the results and efficiency is analyzed. The methodology of increasing labour productivity and minimizing costs is developed.*

**Keywords:** labour productivity; salary; wages fund; rank; labor and economic efficiency.

**JEL classification:** J300, J390

---

### **Вступ**

Сучасні умови господарської діяльності підприємства обумовлюють необхідність дослідження структури фонду заробітної плати як основного чинника підвищення продуктивності праці та ефективності промислового виробництва.

У результаті проведення необґрунтованих економічних реформ в Україні відбувся спад виробництва на багатьох підприємствах, знизився рівень продуктивності праці та її оплати, що зумовило погіршення становища робітників. Тому в сучасних ринкових умовах виникає необхідність дослідження складного

---

---

комплексу проблем побудови нових економічних відносин в Україні на основі удосконалення організації матеріального стимулювання праці персоналу промислового підприємства.

Історія дослідження заробітної плати працівника має глибоке коріння. З виникненням перших економічних шкіл і класичної політекономії заробітна плата стає однією з основних категорій в теорії провідних економістів. Над дослідженнями різних аспектів цієї проблеми працювали Дж. Кларк, К. Маркс, А. Маршал, Дж. Міль, Ж. -Б. Сей, С. Смоленський, А. Сміт, У. Петті. Вивченням проблем інтенсивності праці займалися К. Барт, Ш. Бедо, Ф. Гілберт, Я. І. Гомберг, К. Керховена, Д. Меррик, Е. Пейдж, С. Г. Струмилин, Ф. Тейлор, Х. Шмідтке. Проблеми мотиваційних теорій розглядалися С. Адамсом, В. Врумом, Ф. Герцбергом, Д. Мак-Клелландом, А. Маслоу, Л. Портером, М. Туган-Барановським.

### Мета статті

Метою нашої статті є аналіз структури фонду заробітної плати фахівців різних рангів та виявлення методологічних підходів до оцінки результативності праці працівників, що займаються виробництвом товарів або послуг. Запропонована методика дозволить розробити обґрунтований механізм стимулювання праці для підвищення продуктивності і ефективності використання робочої сили.

Заробітну плату, як правило, розглядають у трьох аспектах: як елемент витрат на виробництво товару чи послуг, як характеристику матеріального добробуту працівників і в якості ціни праці як товару. Однак, незважаючи на стандартне відношення до цієї категорії і велику кількість запропонованої робочої сили на сучасному ринку праці України, залишається двостороння проблема як з боку роботодавця, так і з боку охочих продати свою працю за завищеною ціною. Це відбувається через низку факторів: недостача фінансових ресурсів, фінансова нестабільність, недосконалість освітньої системи, підвищена потреба інтелектуальної праці в той час, коли існує потреба в робочих спеціальностях і, на жаль, низький рівень економічного стимулювання для робочих професій.

Як характеристика матеріального добробуту, заробітна плата є грошовими коштами, які нараховані працівнику за результати його праці. Відповідно до інструкції статистики [7] заробітна плата складається з виплат за основним і додатковим фондом оплати праці. Залежно від фінансово-економічних результатів роботи підприємства змінюються структура і рівень заробітної плати співробітників, їх середній дохід.

Заробітна плата - це ціна праці як товару, вона є регулятором і найважливішим компонентом ринку праці, на якому здійснюється продаж робочої сили на певний строк, реалізується процес обміну витраченої праці на зарплату як перетворену форму вартості, як ціни робочої сили. Низький рівень заробітної плати працівників обумовлений недосконалістю ринку праці в Україні, різноманітністю робочої сили і робочих місць. Це залежить від різних причин, серед яких: неоднорідність працівників за рівнем освіти, практичного досвіду та ефективності праці; неоднакові умови праці, неможливість просування по службі; соціальна незахищеність; обмеження на мобільність робочої сили. Зростання продуктивності праці безпосередньо залежить від прагнення працівника до максимальної реалізації своїх потенційних можливостей, до оцінки робочого місця за безліччю чинників: економічних, соціальних, мотиваційних тощо.

Фонд заробітної плати (ФЗП) є однією з найважливіших статей витрат підприємства на виробництво товару і послуг і виступає домінуючим елементом витрат виробництва. Розмір і динаміка ФЗП безпосередньо впливають на собівартість, прибуток, рентабельність і ефективність роботи підприємства.

У статистичну звітність [7] в ФЗП входять:

- зарплата, нарахована за відрядними розцінками, тарифними ставками, окладами або за середнім заробітком;
- премії за рахунок усіх джерел, разом із винагородами співробітників підприємства (надбавки, вислуга років), виплатами за районним регулюванням оплати праці, матеріальною допомогою, оплатою додаткової відпустки тощо.
- інші види заробітної плати (відпускні, доплати, надбавки, оплата праці співробітникам іншого складу).

Вивчення структури фонду заробітної плати в динаміці дозволяє встановити характер виплат за окремими напрямками. Більш глибокий аналіз ефективності використання ФЗП досягається вивченням його фактичного використання. Статистична звітність (форма №1-ПВ) [8] враховує загальний фонд заробітної плати працівників як основного виду діяльності, так і неосновних.

У зв'язку з цим необхідно встановити залежність заробітної плати від кількості і якості праці. Для цього необхідно вивчити структуру і динаміку фонду нарахованої заробітної плати та виплат соціального характеру, а також дослідити рівень і динаміку середньої заробітної плати. Це дозволить виявити взаємозв'язок зростання останньої зі зміною продуктивності праці, яка відображає результати і ефективність виробництва, пов'язуючи зростання оплати праці конкретної групи з її внеском у виробничий процес.

Будемо вважати, що ранг службовців визначається відповідним коефіцієнтом  $\delta_i$ , який визначає заробітну плату службовців цього рангу. Нам відомо, яка їх кількість необхідна для забезпечення функціонування окремого підприємства  $n_i$ , де  $i = 1, 2, \dots, n_k$ . Виходячи з вищесказаного, фонд заробітної плати службовців ( $\Phi ЗП_{cl}$ ) можна описати таким чином:

$$\Phi ЗП_{cl} = ЗП_1 n_1 + ЗП_2 n_2 + \dots + ЗП_n n_n = \sum_{i=1}^{n_k} ЗП_i n_i \quad (1);$$

де  $ЗП_i$  – заробітна плата службовця  $i^{20}$  рангу;

$n_i$  – кількість службовців  $i^{20}$  рангу.

Тоді середня заробітна плата всіх службовців:

$$\overline{ЗП}_{cl} = \frac{\sum_{i=1}^{n_k} ЗП_i n_i}{\sum_{i=1}^{n_k} n_i} \quad (2);$$

$$\sum_{i=1}^{n_k} n_i = n_1 + n_2 + \dots + n_k \quad (3);$$

Введемо поняття відносної частки (вага) службовців певного рангу  $\delta$ .

Вага частки службовців  $i^{20}$  рангу буде:

$$1 = \delta_1 + \delta_2 + \delta_3 + \dots + \delta_{n_k}, \text{ де } \delta_i = \frac{n_i}{\sum_{i=1}^{n_k} n_i} \quad (4);$$

Цей вираз можна використовувати для нормування службовців за рангом. З іншого боку, заробітна плата службовців рангу  $\delta_i$  повинна відповідати:

$$ЗП_{cl} = \overline{ЗП}_{cl} \delta_i \quad (5)$$

Тоді  $\Phi ЗП_{cl}$  з урахуванням виразу (1) можна записати так:

$$\Phi ЗП_{cl} = \sum_{i=1}^{n_k} \overline{ЗП}_{cl} \delta_i n_i = \overline{ЗП}_{cl} \sum_{i=1}^{n_k} \delta_i n_i \quad (6)$$

З цього витікає, що

$$\sum_{i=1}^{n_k} \delta_i n_i = \frac{\Phi ЗП_{cl}}{\overline{ЗП}_{cl}} = \frac{1}{\delta_{zn}}; \text{ де } \delta_{zn} = \frac{\overline{ЗП}_{cl}}{\Phi ЗП_{cl}} \leq 1 \quad (7)$$

Враховуючи, що результуючий фонд заробітної плати складається з  $\Phi ЗП_{cl}$ ,  $\Phi ЗП_n$ ,  $\Phi ЗП_{\omega\delta}$ ,

$$\Phi ЗП = \Phi ЗП_{cl} + \Phi ЗП_n + \Phi ЗП_{\omega\delta} \quad (8)$$

Є градація заробітної плати залежно від розряду (кваліфікації). За аналогією з  $\Phi ЗП_{cl}$  можна записати  $\Phi ЗП$  так:

$$\Phi ЗП = \overline{ЗП}_{cl} \sum_{i=1}^{n_k} \delta_i n_i + \overline{ЗП}_n \sum_{j=1}^{n_n} \delta_j n_j + \overline{ЗП}_{\omega\delta} \sum_{\lambda=1}^{n_{\omega\delta}} \delta_\lambda n_\lambda \quad (9)$$

де  $\overline{ЗП}_{cl}$ ,  $\overline{ЗП}_n$ ,  $\overline{ЗП}_{\omega\delta}$  - середня заробітна плата службовців, робітників з погодинною або відрядною формою оплати (далі погодинників, відрядників),

$n_i, n_j, n_\lambda$  - кількість працівників: службовців, погодинників, відрядників відповідного рангу  $i, j, \lambda$ .

Середня заробітна плата з урахуванням усіх працюючих на підприємстві:

$$\overline{ЗП} = \frac{\Phi ЗП}{\sum_{i=1}^{n_k} n_i + \sum_{j=1}^{n_n} n_j + \sum_{\lambda=1}^{n_{\omega\delta}} n_\lambda} \quad (10)$$

Взаємозв'язок середньої зарплати за категоріями працюючих із загальною середньою заробітною платою по підприємству виразимо так:

$$\overline{ЗП} = \frac{\overline{ЗП}_{cl} \sum_{i=1}^{n_k} \delta_i n_i + \overline{ЗП}_n \sum_{j=1}^{n_n} \delta_j n_j + \overline{ЗП}_{\omega\delta} \sum_{\lambda=1}^{n_{\omega\delta}} \delta_\lambda n_\lambda}{\sum_{i=1}^{n_k} n_i + \sum_{j=1}^{n_n} n_j + \sum_{\lambda=1}^{n_{\omega\delta}} n_\lambda} \quad (11)$$

Вираз (11) можна записати ваговими частками середньої заробітної плати службовців  $\delta_{зп_{cl}}$ , погодинних  $\delta_{зп_n}$ , відрядних  $\delta_{зп_{\omega\delta}}$ :

$$1 - \frac{\delta_{зпсл} \sum_{i=1}^{n_k} \delta_i n_i + \delta_{зпн} \sum_{j=1}^{n_g} \delta_j n_j + \delta_{зпвд} \sum_{\lambda=1}^{n_{\omega}} \delta_{\lambda} n_{\lambda}}{\sum_{i=1}^{n_k} n_i + \sum_{j=1}^{n_g} n_j + \sum_{\lambda=1}^{n_{\omega}} n_{\lambda}} = 0 \quad (12)$$

$$\text{где } \delta_{зпсл} = \frac{ЗП_{сл}}{ЗП}; \delta_{зпн} = \frac{ЗП_n}{ЗП}; \delta_{зпвд} = \frac{ЗП_{вд}}{ЗП} \quad (13)$$

У результаті вираз (12) дозволяє аналізувати вплив числа співробітників певної категорії, середньої заробітної плати працівників різних рангів, а також їх питомої ваги на результуючий фонд заробітної плати. Запропонована методика розрахунку дозволяє врахувати всі особливості підприємства і його специфіку. Варіюючи величини, які входять до неї, можна підвищити заробітну плату працівникам відповідної категорії і водночас мінімізувати витрати підприємства за рахунок зміни її структури.

### Список літератури

1. Богиня, Д. П. *Основи економіки праці [Текст] : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.*
2. Єрмоєнко, В. О. *Основи нормування праці [Текст] : [навчальний посібник] / Єрмоєнко В. О., Коваленко Г. О., Рижиков В. С. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 192 с.*
3. Завіновська, Г. Т. *Економіка праці [Текст] : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2000. – 200 с.*
4. Колот, А. М. *Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу [Текст] : навчальний посібник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с.*
5. Ломанов, І. *Про показник оцінки продуктивності виробництва [Текст] / І. Ломанов // Економіка України. – 2003. - № 8. – С. 86 – 87*
6. Мірошніченко, І. С. *Співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати працівників малих підприємств Кіровоградської області [Текст] / І. С. Мірошніченко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 10, ч. I. – Кіровоград: КНТУ, 2006. – 332 [175 - 178] с.*
7. *Наказ Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року №5 [Текст].*
8. *Наказ Державного комітету статистики України від 26 жовтня 2009 року № 404 [Текст].*
9. *Організація і планування на підприємстві [Текст]: [навч. посіб. ] / [Семенов Г. А., Станчевський В. К., Панкова М. О., Семенов А. Г., Гребінець К. М. ]. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 528 с.*
10. *Цесарук, В. А. Анализ динамики производительности и факторов, обусловивших ее уровень [Текст] / В. А. Цесарук // Наукові праці Донецького державного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 49. – Донецьк: ДонНТУ. – 2002. – С. 206-213.*

### References

1. *Boginia, D. P., Grishnova, O. A. (2000). Osnovy ekonomiky praci. Kyiv : Znannia-Pres.*
2. *Jeromenko, V. O., Kovalenko, G. O., Ryzhykov, V. S. (2006). Osnovy normuvannia praci. Kyiv : Centr navchalnoi literatury.*
3. *Zavinovska, G. T. (2000). Ekonomika praci. Kyiv. : KNEU.*
4. *Kolot, A. M. (1998). Motyvaciia, stymuliuvanija i ocinka personal. Kyiv : KNEU.*
5. *Lomanov, I. (2003). Pro pokaznyk ocinky produktyvnosti vyrobnyctva. Ekonomika Ukrainy, 8, 86-87.*
6. *Miroshnychenko, I. S. (2006). Spivvidnoshennia tempiv zrostannia produktyvnosti praci ta zarobitnoi platy pracivnykiv malyh pidpriemstv Kirovogradskoi oblasti. Naukovi praci Kirovogradskogo nacionalnogo tehnicznego universytetu: Ekonomichni nauky, vyp. 10, ch. I. – Kirovograd: KNTU.*
7. *Nakaz Derzhavnogo komitetu statystyky Ukrainy vid 13 sichnia 2004 roku №5. (2004).*
8. *Nakaz Derzhavnogo komitetu statystyky Ukrainy vid 26 zhovtnia 2009 roku № 404. (2009).*
9. *Semenov, G. A., Stanchevskiy, V. K., Pankova, M. O., Semenov, A. G., Grebinec, K. M. (2006). Organizaciia i planuvannia na pidpriemstvi. Kyiv : Centr navchalnoi literatury.*
10. *Cesaruk, V. A. (2002). Analiz dinamiki proizvoditelnosti i faktorov, obuslovivshih ee uroven'. Naukovi praci Doneckogo derzhavnogo tehnicznego universytetu. Serii: ekonomichna, 49, 206-213.*

Стаття надійшла до редакції 20.03.2014 р.