

УДК 331.101.3+331.2

Ткач О.А.

аспірант кафедри менеджменту
Національного університету харчових технологій

МОТИВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В РОЗРІЗІ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХЛІБОПЕКАРНОЇ ГАЛУЗІ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Стаття присвячена дослідженню мотиваційних процесів в розрізі заробітної плати на підприємствах хлібопекарної галузі Київської області. Проаналізовано чисельність працюючих та структуру фонду оплати праці хлібопекарних підприємств Київщини. Вивчено стан та розмір заробітної плати в розрізі категорій працівників. Розглянуто розмір середньомісячної заробітної плати в цілому та підприємству, та в розрізі категорій персоналу.

Ключові слова: заробітна плата, фонд оплати праці, структура фонду оплати праці, середньомісячна заробітна плата, мотиваційні процеси, категорії працівників.

Ткач О.А. МОТИВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В РАЗРЕЗЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ХЛЕБОПЕКАРНОЙ ОТРАСЛИ КИЕВСКОЙ ОБЛАСТИ

Статья посвящена исследованию мотивационных процессов в разрезе заработной платы на предприятиях хлебопекарной отрасли Киевской области. Проанализирована численность работающих и структура фонда оплаты труда хлебопекарных предприятий. Изучено состояние и размер заработной платы в разрезе категорий работников. Рассмотрен размер среднемесячной заработной платы в целом и предприятию, и в разрезе категорий персонала.

Ключевые слова: заработная плата, фонд оплаты труда, структура фонда оплаты труда, среднемесячная заработная плата, мотивационные процессы, категории работников.

Tkach O.A. MOTIVATIONAL PROCESSES IN THE CONTEXT OF SALARY AT THE ENTERPRISES OF BAKING INDUSTRY OF KYIV REGION

The article investigates the motivational processes in the context of salary at the enterprises of the baking industry at Kyiv region. The author analyzed the number of employees and the structure of the salary fund of the baking enterprises. The current state and the amount of salary by category of workers are studied. The author analyzed the amount of the average monthly salary in general and by category of personnel.

Keywords: salary, salary fund, structure of salary fund, the average monthly salary, motivational processes, categories of personnel.

Постановка проблеми. Хлібопекарна галузь відноситься до галузі харчової промисловості, яка характеризується відносною стабільністю та низьким ступенем ризику у функціонуванні. При цьому особливістю ринку виробництва хліба в Україні є те, що велика частина хлібопекарської продукції підлягає державному регулюванню, адже хліб відноситься до базових продуктів у споживчому кошику українців, і одним з основних продуктів харчування у соціально незахищених верств населення. У той же час розвиток ринку хлібопродуктів відбувається саме за рахунок «елітних» сортів хліба та здобних виробів, при цьому споживання «соціальних» сортів хліба займає 50% ринку. Українці, в силу особливостей свого менталітету, ще не розуміють що хліб може бути дорогим продуктом і виступати, в певній мірі, делікатесом [1; 2].

На сьогоднішній день хлібопекарська галузь переживає не найкращі часи. Адже довгі роки вона знаходиться в полі зору всіх владних структур, і відбувається постійне її регулювання. Причому, не дивлячись на стільки років незалежності України, хліб досі не є ринковим об'єктом, оскільки на нього постійно здійснюється державний тиск. Адміністративне стримування цін на хліб, що є вирішальним фактором стабільності на ринку хліба, негативно позначається на економіці підприємств.

У різних країнах споживання хлібу відбуваються по різному. Найбільшим виробником хліба є Туреччина – 11, 5 млн тонн хлібу на рік, на душу населення виходить 124 кг. В європейських країнах цей показник коливається в межах 55 – 65 кг у рік на душу населення. В Бельгії та Нідерландах споживають 60 та 58 кг у рік відповідно, Німеччині та Франції – 57 кг на рік. В Білорусії споживають 61 кг в рік на душу населення, в Росії – 50 кг.

Що ж стосується України, то європейська статистика відзначає, що ми з'їдаємо більше хліба, ніж жителі Європи. Хоча, за даними Держкомстату України, споживання хлібу в Україні становить лише 39 кг у рік на душу населення (станом на 2011 рік в Україні вироблено 1,77 млн. тонн хлібу, при 45,6 млн. населенні). В той же час норма споживання хліба українцями становить 102 кг на рік. Це пояснюється тим, що значна частина виробництва хліба в Україні знаходиться в тіні, та не підпадає під статистичне обстеження.

Ще однією проблемою українського хлібопекарного ринку є проблема впровадження міжнародного стандарту безпеки продуктів НАССР та системи якості ISO. Багато торгівельних мереж, які працюють за європейськими стандартами, висунули умову, що з 2014 будуть співпрацювати лише з підприємствами, які сертифіковані за міжнародними стандартами якості продукції та за системою НАССР. В галузі середня заробітна плата значно відстає від рівня заробітної плати в цілому по Україні, плінність кадрів досягає 30%. Працювати на хлібозаводах та хлібокомбінатах стає неprestижно [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням мотиваційних процесів та заробітної плати займаються давно. Зокрема, дані питання в Україні вивчають такі вчені, як А.М. Колот, О.В. Крушельницька, Д.П. Богиня, В.М. Данюк, О.А. Грішнова, В.П. Сладкевич, В.М. Лугова, Н.В. Синюгіна, М.В. Семикіна та ін.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження та аналіз мотиваційних процесів в розрізі заробітної плати на прикладі хлібопекарних підприємств Київської області.

Виклад основного матеріалу. Дослідження та вивчення мотиваційних процесів у розрізі заробітної

плати хлібопекарних підприємств доречно здійснювати на прикладі дочірніх підприємств ПАТ «Київхліб», адже ПАТ «Київхліб» являється одним з найпотужніших та найбільших хлібопекарних підприємств Київської області та м. Києва. Причому продукція підприємств підтверджується міжнародними сертифікатами якості ISO та HACCP, що в умовах сьогодення є важливою та вагомою перевагою. Однією з конкурентних переваг підприємств ПАТ «Київхліб» є те, що станом на другу половину 2013 року середня заробітна плата по підприємствам об'єднання становила 4138 грн. проти 2694 грн. по галузі [4; 5].

До структури ПАТ «Київхліб» входить чотири підприємства у Київській області: два хлібокомбінати – Білоцерківський та Фастівський, та два хлібозаводи – Сквирський та Макарівський.

Продовжуючи вивчення мотиваційних процесів в розрізі заробітної плати, доцільно розглянути кількість працюючих та структуру фонду оплати праці вищезгаданих підприємств (табл. 1).

Протягом 2009–2013 рр. чисельність працюючих Білоцерківського хлібокомбінату є найбільшою серед чотирьох підприємств, це саме стосується і розміру фонду оплати праці (ФОП). Підприємством з найменшою кількістю працюючих та ФОП є Макарівський хлібозавод.

За останні п'ять років сумарний фонд оплати пра-

ці по Білоцерківському хлібокомбінату становить 64036,8 тис. грн., по Фастівському хлібокомбінату – 26069,7 тис. грн. по Сквирському хлібозаводу – 13839,3 тис. грн та по Макарівському хлібозаводу – 9950,5 тис. грн.

Аналізуючи структуру фонду оплати праці, слід зазначити, що співвідношення основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат по всім підприємствам за 2009–2013 рр. коливається.

Найбільша частка основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці, серед чотирьох підприємств, з 2009 по 2012 роки була у Сквирського хлібозаводу – 59,27%, 65,34%, 68,55% та 68,41% відповідно, у 2013 році основна заробітна плата у структурі ФОП займала найбільшу частку (69,48%) по Макарівському хлібозаводу. При цьому, найменша частина основної заробітної плати була у ФОП, станом на 2009 – 2013 роки, у Фастівського хлібокомбінату – 42,3%, 43,26%, 46,75% та 46,84% відповідно, у 2013 році – 48,17% у фонді оплати праці Білоцерківського хлібокомбінату.

Що ж стосується додаткової заробітної плати, порівнюючи її розмір по чотирьом підприємствам, то даний показник був найбільшим по Фастівському хлібокомбінату з 2009 по 2012 роки – 51%, 51,6%, 50,87% та 50,99% відповідно, у 2013 році цей показник найбільшим був у фонді оплати пра-

Таблиця 1

Кількість працюючих та структура фонду оплати праці на підприємствах ПАТ «Київхліб» Київської області*

| Рік | Середньооблікова кількість штатних працівників, чол. | Структура фонду оплати праці, тис. грн. | | |
|--|--|---|---------------------------|---|
| | | Основна заробітна плата | Додаткова заробітна плата | Інші заохочувальні та компенсаційні виплати |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Білоцерківський хлібокомбінат» | | | | |
| 2013 рік | 307 | 6439,5 | 6580,6 | 348,5 |
| 2012 рік | 345 | 6743,5 | 6177,0 | 394,3 |
| 2011 рік | 352 | 6166,7 | 6223,6 | 321,8 |
| 2010 рік | 371 | 5704,7 | 5752,2 | 674,3 |
| 2009 рік | 414 | 5573,4 | 6229,4 | 707,3 |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Фастівський хлібокомбінат» | | | | |
| 2013 рік | 151 | 3170,6 | 2929,0 | 151,1 |
| 2012 рік | 149 | 2807,1 | 3055,9 | 130,4 |
| 2011 рік | 140 | 2419,1 | 2632,3 | 122,7 |
| 2010 рік | 137 | 1898,1 | 2263,9 | 225,7 |
| 2009 рік | 131 | 1803,4 | 2174,4 | 286,0 |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Сквирський хлібозавод» | | | | |
| 2013 рік | 106 | 2102,1 | 1145,8 | 55,9 |
| 2012 рік | 114 | 2061,1 | 862,7 | 89,1 |
| 2011 рік | 116 | 1748,6 | 748,8 | 53,5 |
| 2010 рік | 126 | 1695,2 | 774,6 | 124,6 |
| 2009 рік | 129 | 1409,1 | 834,6 | 133,6 |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Макарівський хлібозавод» | | | | |
| 2013 рік | 72 | 1334,8 | 541,0 | 45,3 |
| 2012 рік | 74 | 1450,9 | 604,4 | 83,2 |
| 2011 рік | 77 | 1217,4 | 720,0 | 64,3 |
| 2010 рік | 74 | 1106,0 | 738,9 | 71,8 |
| 2009 рік | 81 | 1101,7 | 813,8 | 57,0 |

* [розроблено автором]

ці Білоцерківського хлібокомбінату. У той же час, найменшим даний показник був у Сквирському хлібозаводу протягом 2009 (35,11%), 2010 (29,86%) та 2011 (29,35%) років та у Макарівського хлібозаводу у 2012 (28,26%) та у 2013 (28,16%) році.

Найбільша частка інших заохочувальних та компенсаційних виплат у ФОП у 2009 році була по Фастівському хлібокомбінату – 6,71%, у 2010 та 2013 роках по Білоцерківському хлібокомбінату – 5,56% та 2,61% відповідно, у 2011 (3,21%) та 2012 (3,89%) роках по Макарівському хлібозаводу. Найменша частка даного показника у 2009 (2,89%) та 2010 (3,75%) роках була по Макарівському хлібозаводу, у 2011 (2,10%) та 2013 (1,69%) – по Сквирському хлібозаводу та у 2012 році по Фастівському хлібокомбінату – 2,18%.

Досліджуючи мотиваційні процеси на підприємстві, варто проаналізувати тенденції структури фонду оплати праці по кожному підприємству (рис. 1).

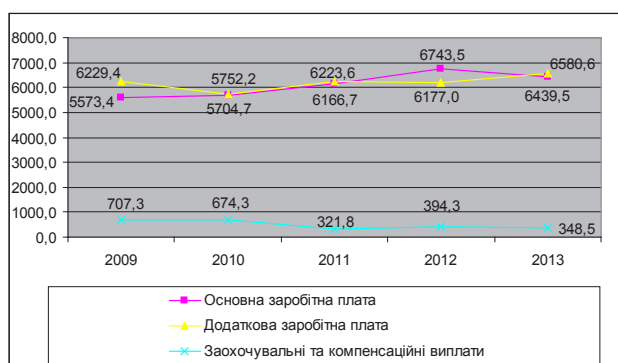


Рис. 1. Динаміка фонду оплати праці Білоцерківського хлібокомбінату за 2009–2013 рр., тис. грн.

Джерело: побудовано автором

За останні роки загальна динаміка збільшення фонду заробітної плати Білоцерківського хлібокомбінату має тенденцію до зростання. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати мають тенденцію до скорочення, хоча у 2012 році порівняно із 2011 – помітне зростання даного показника на 22,5%. Особливістю ФОП хлібокомбінату є те, що фонд додаткової заробітної плати більше за фонд основної, винятком є лише 2012 рік. Просліджується також тенденція до збільшення основної заробітної плати протягом 2009–2012 років, у 2013 році порівняно з 2012 помітне незначне скорочення на 4,5%. У той же час додаткова заробітна плата характеризується коливаннями: протягом зазначеного терміну спостерігається чередування тенденції до зменшення та збільшення.

Фонд оплати праці Фастівського хлібокомбінату характеризується своїми особливостями (рис. 2).

Фонд оплати праці Фастівського хлібокомбінату має таку ж особливість як і Білоцерківського – додаткова заробітна плата по підприємству перевищує основну. Однак, у 2013 році ця тенденція – зворотна.

Основна заробітна плата Фастівського хлібокомбінату має стабільну тенденцію до збільшення протягом 2009–2013 рр. Фонд додаткової заробітної плати характеризується збільшенням з 2009 по 2012 рік, 2013 рік помітне зменшення порівняно з 2012 роком на 4,2%. Причому інші заохочувальні та компенсаційні виплати характеризуються коливаннями – з 2009 року по 2011 – присутнє зменшення даного показника, з 2011 по 2013, навпаки, – збільшення.

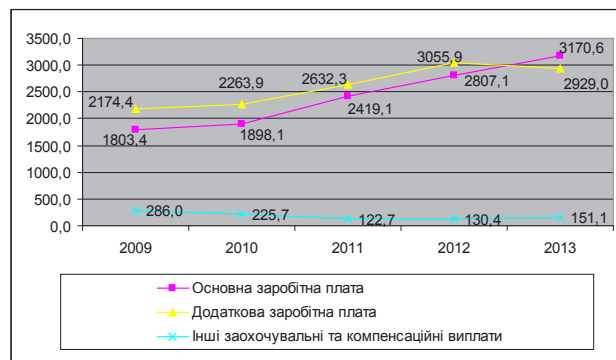


Рис. 2. Динаміка фонду оплати праці Фастівського хлібокомбінату за 2009–2013 рр., тис. грн.

Джерело: побудовано автором

Тенденції структури фонду оплати праці ДП ПАТ «Київхліб» «Сквирський хлібозавод» мають певні відмінності від попередніх двох підприємств (рис. 3).

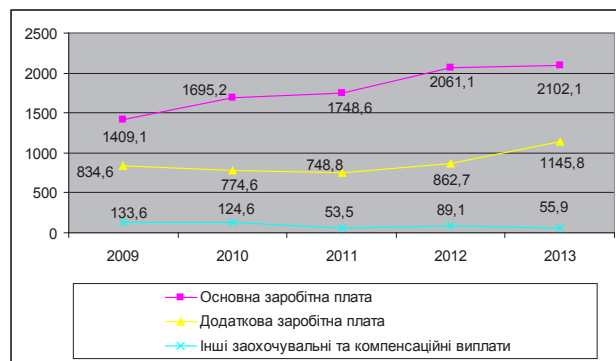


Рис. 3. Динаміка фонду оплати праці Сквирського хлібозаводу за 2009–2013 рр., тис. грн.

Джерело: побудовано автором

Порівняно із Білоцерківським та Фастівським хлібокомбінатами розмір фонду основної заробітної плати Сквирського хлібозаводу більше за розмір фонду додаткової заробітної плати. За останні п'ять років видно стабільне зростання основної заробітної плати по підприємству.

Стосовно фонду додаткової заробітної плати, то з 2009 року по 2011 рік спостерігається його зменшення, а вже з 2011 по 2013 – збільшення. Причому збільшення у 2013 році порівняно із 2012 складає 32,8%, а порівняно з 2011 – 53%. У той же час інші

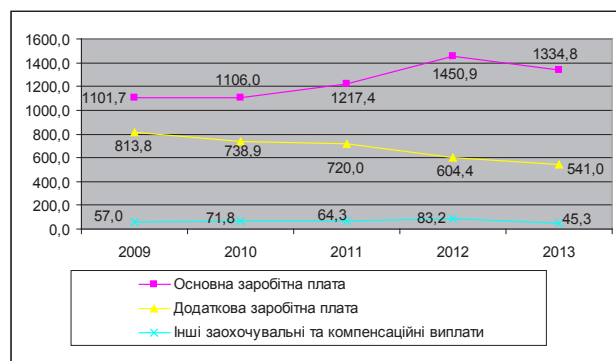


Рис. 4. Динаміка фонду оплати праці Макарівського хлібозаводу за 2009–2013 рр., тис. грн.

Джерело: побудовано автором

заохочувальні та компенсаційні виплати мають таку ж тенденцію, як і у випадку із Білоцерківським хлібокомбінатом: у період з 2009 по 2011 та з 2012 по 2013 присутнє скорочення даного фонду оплати праці, але у 2012 році порівняно із 2011 роком присутнє збільшення даного показника на 66,5%.

Структура фонду оплати праці Макарівського хлібозаводу має спільні риси з тенденціями та ознаками Сквирського фонду оплати праці. Фонд основної заробітної плати більший за фонд додаткової, але в період з 2009 по 2012 роки спостерігається тенденція до його зростання, а у 2013 році є тенденція до його скорочення на 8% порівняно з 2012 (рис. 4).

Фонд додаткової заробітної плати Макарівського хлібозаводу, порівняно з іншими підприємствами, має стабільну тенденцію до скорочення. Розмір інших заохочувальних та компенсаційних виплат про-

тягом 2009–2013 років коливається щороку – 2009–2010 та 2011–2012 рр. відзначається зростання, а з 2010 по 2011 та з 2012 по 2013 – скорочення.

Досліджуючи структуру фонду оплати праці підприємства, необхідно також проаналізувати фонд оплати праці залежно від категорії працівників (табл. 2).

Враховуючи сучасний стан економіки в Україні, а також недобросовісну конкуренцію на ринку виробництва хліба та хлібобулочних виробів в м. Києві та Київській області, яка склалася протягом 2012–2013 рр., для підприємств характерна нестабільність у кількості персоналу. По трьом підприємствам середньооблікова кількість працівників у 2013 році (порівняно з 2012) зменшилась: по Білоцерківському хлібокомбінату на 11%, по Сквирському хлібозаводу – на 7% та Макарівському хлібозаводу на майже

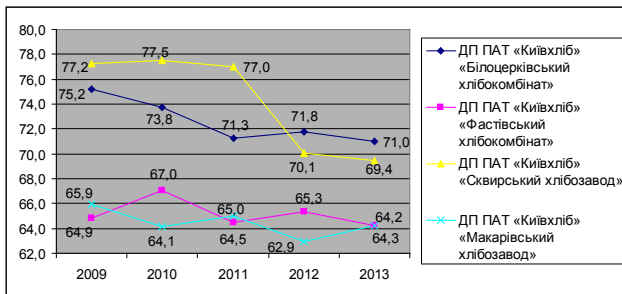


Рис. 5. Динаміка питомої ваги фонду оплати праці робітників на підприємствах Київської області ПАТ «Київхліб», %

Джерело: побудовано автором

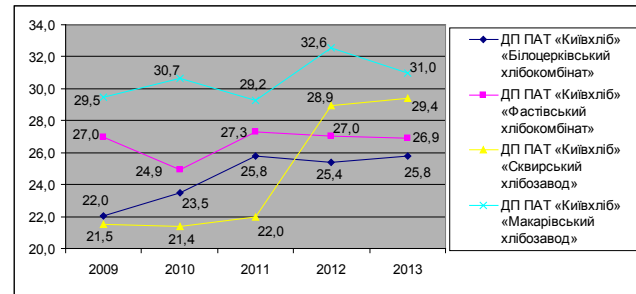


Рис. 6. Динаміка питомої ваги фонду оплати праці ІТП на підприємствах Київської області ПАТ «Київхліб», %

Джерело: побудовано автором

Таблиця 2

Фонд оплати праці дочірніх підприємств ПАТ «Київхліб» Київської області в розрізі категорій працівників*

| Категорія працівників | Фонд оплати праці, тис. грн. | | Середньоспискова чисельність працівників, чол. | | Фонд оплати праці, тис. грн. | | Середньоспискова чисельність працівників, чол. | | Фонд оплати праці, тис. грн. | | Середньоспискова чисельність працівників, чол. | |
|--|------------------------------|------|--|------|------------------------------|------|--|------|------------------------------|------|--|------|
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2009 | 2010 |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Білоцерківський хлібокомбінат» | | | | | | | | | | | | |
| ІТП | 2755, 6 | 57 | 2851, 4 | 59 | 3274, 9 | 65 | 3384, 9 | 65 | 3448, 5 | 57 | | |
| Робітники | 9411, 5 | 341 | 8948, 9 | 297 | 9057, 6 | 271 | 9556, 7 | 265 | 9491, 4 | 234 | | |
| Неосновна діяльність | 343 | 16 | 330, 9 | 15 | 379, 6 | 16 | 373, 2 | 15 | 428, 7 | 16 | | |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Фастівський хлібокомбінат» | | | | | | | | | | | | |
| ІТП | 1150, 2 | 22 | 1093, 8 | 24 | 1411, 0 | 30 | 1620, 7 | 30 | 1680 | 30 | | |
| Робітники | 2765, 8 | 94 | 2940, 4 | 98 | 3337, 1 | 95 | 3914, 7 | 102 | 4015, 2 | 102 | | |
| Неосновна діяльність | 347, 8 | 15 | 353, 5 | 15 | 426, 0 | 15 | 458, 0 | 17 | 555, 5 | 19 | | |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Сквирський хлібозавод» | | | | | | | | | | | | |
| ІТП | 511, 6 | 20 | 555, 5 | 21 | 561, 0 | 22 | 871, 0 | 29 | 970, 5 | 27 | | |
| Робітники | 1836, 3 | 106 | 2011, 5 | 103 | 1964, 2 | 92 | 2111, 4 | 83 | 2293, 9 | 77 | | |
| Неосновна діяльність | 29, 4 | 3 | 27, 4 | 2 | 25, 7 | 2 | 30, 5 | 2 | 39, 4 | 2 | | |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Макарівський хлібозавод» | | | | | | | | | | | | |
| ІТП | 581, 4 | 17 | 587, 5 | 18 | 585, 2 | 20 | 696, 5 | 20 | 594, 6 | 18 | | |
| Робітники | 1300, 1 | 61 | 1228, 7 | 53 | 1301, 8 | 53 | 1345, 5 | 50 | 1234, 6 | 51 | | |
| Неосновна діяльність | 91, 0 | 3 | 100, 5 | 3 | 114, 7 | 4 | 96, 5 | 4 | 91, 9 | 3 | | |

* Джерело: сформовано автором

3%. Лише по Фастівському хлібокомбінату відзначається незначне зростання – на 1%.

Так як робітники на виробничих підприємствах відіграють основну роль та займають лівову частку чисельності працюючих, відповідно і фонд оплати праці даної категорії працівників – найбільший (рис. 5).

На підприємствах, що досліджуються, фонд оплати праці робітників складає не менше 62% (у 2012 році по Макарівському хлібозаводу), максимальна частка заробітної плати робітників у ФОП підприємства у Сквирського хлібозаводу станом на 2010 рік – 77,5%.

По всім підприємствам, окрім Макарівського хлібозаводу, в період з 2012 по 2013 роки спостерігається скорочення фонду оплати праці. Протягом досліджуваного періоду по всім підприємствам спостерігається коливання розміру фонду оплати праці.

Питома вага фонду оплати праці ІТП (інженерно-технічного персоналу) значно менша за фонд оплати праці робітників і також характеризується нестабільністю коливання протягом 2009–2013 років (рис. 6).

Найменшу питому вагу фонд оплати праці ІТП, у загальному ФОП, становив 21,4% у 2010 році по Сквирському хлібозаводу, а найбільшу – 32,6% у 2012 році по Макарівському хлібозаводу.

Серед чотирьох досліджуваних підприємств, заробітна плата ІТП найбільшу питому вагу в загальному фонді оплати праці займає у Макарівського хлібозаводу.

Для більш повного аналізу мотиваційних процесів в розрізі заробітної плати, варто дослідити розмір середньої заробітної плати по підприємству в цілому та по категоріям працівників.

Середньомісячна заробітна плата працівників по підприємствам за досліджувані роки відрізняється (рис. 7).

Найбільша середньомісячна заробітна плата була на Фастівському хлібокомбінаті у 2009 році (2685,81 грн.), 2011 (3061,55 грн.) та 2012 (3340,44 грн.) та на Білоцерківському хлібокомбінаті у 2010 році – 2712,15 грн. та 2013 – 3591,80 грн. У той же час, найменшу середньомісячну заробітну оплату отримували працівники Сквирського хлібозаводу протягом 2009–2012 рр.:

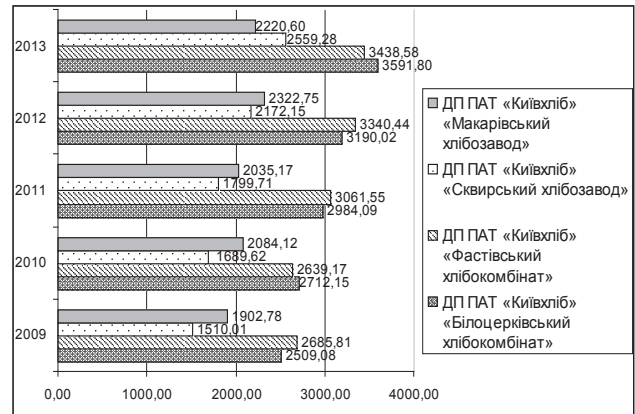


Рис. 7. Середньомісячна заробітна плата дочірніх підприємств ПАТ «Київхліб» у Київській області за 2009–2013 рр., грн.

Джерело: сформовано автором

1510,01 грн, 1689,62 грн, 1799,71 грн та 2172,15 грн відповідно та у 2013 році Макарівського хлібозаводу – 2220,60 грн.

Темп приросту та абсолютного зростання середньомісячної заробітної плати по підприємству представлено в таблиці 3.

Оскільки для українських працівників, на сьогоднішній день, одним з найефективніших факторів мотивації праці є рівень заробітної плати, то зростання середньомісячної заробітної плати є одним із показників задоволення матеріальних потреб працюючих.

Негативна динаміка приросту середньомісячної заробітної плати була у 2010 відносно 2009 по Фастівському хлібокомбінату (-1,7%), у 2011 відносно 2010 по Макарівському хлібозаводу (-2,3%), у 2012 відносно 2011 відзначається лише позитивна динаміка.

У 2013 році до 2012 року по всім підприємствам, окрім ДП ПАТ «Київхліб» «Макарівський хлібозавод», відзначається зростання середньомісячної заробітної плати. Найбільше зростання відбулося по Сквирському хлібозаводу, і становить 17,8%, най-

Таблиця 3

Темп приросту середньомісячної заробітної плати по підприємствах ПАТ «Київхліб» Київської області*

| | Темп приросту середньомісячної заробітної плати, % | | | | | | | |
|---|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
| | 2010 | | 2011 | | 2012 | | 2013 | |
| | до 2009 | до 2009 | до 2010 | до 2009 | до 2011 | до 2009 | до 2012 | |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Білоцерківський хлібокомбінат» | 8,1 | 18,9 | 10,0 | 27,1 | 6,9 | 43,2 | 12,6 | |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Фастівський хлібокомбінат» | -1,7 | 14,0 | 16,0 | 24,4 | 9,1 | 28,0 | 2,9 | |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Сквирський хлібозавод» | 11,9 | 19,2 | 6,5 | 43,8 | 20,7 | 69,5 | 17,8 | |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Макарівський хлібозавод» | 9,5 | 7,0 | -2,3 | 22,1 | 14,1 | 16,7 | -4,4 | |
| | Абсолютне зростання середньомісячної заробітної плати, грн. | | | | | | | |
| | 2010 | | 2011 | | 2012 | | 2013 | |
| | до 2009 | до 2009 | до 2010 | до 2009 | до 2011 | до 2009 | до 2012 | |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Білоцерківський хлібокомбінат» | 203,07 | 475,01 | 271,94 | 680,95 | 205,93 | 1082,72 | 401,78 | |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Фастівський хлібокомбінат» | -46,64 | 375,73 | 422,37 | 654,62 | 278,89 | 752,76 | 98,14 | |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Сквирський хлібозавод» | 179,60 | 289,70 | 110,10 | 662,14 | 372,44 | 1049,26 | 387,13 | |
| ДП ПАТ «Київхліб» «Макарівський хлібозавод» | 181,34 | 132,40 | -48,95 | 419,97 | 287,57 | 317,82 | -102,15 | |

* Джерело: розроблено автором

менше – по Фастівському хлібокомбінату – 2,9%, при цьому по Макарівському хлібозаводу скорочення середньомісячної заробітної плати становить 4,4%. Що ж стосується темпу приросту даного показника відносно 2009 року, то по всім підприємствам відзначається позитивна динаміка. Сквирських хлібозавод характеризується зростанням показника середньомісячної заробітної плати на 69,5%, Білоцерківський хлібокомбінат – на 43,2%, Фастівський хлібокомбінат – на 28%, і найменший темп приросту характерний для Макарівського хлібозаводу що становить 16,7%. Аналізуючи дані за 2012 рік, то лідером по приросту середньомісячної заробітної плати знову є Сквирський хлібозавод – у 2012 році відносно 2011 року приріст даного показника складає 20,7%, підприємством з найменшим приростом даного показника є Білоцерківських хлібокомбінат – 6,9%.

Що ж стосується абсолютного зростання показника середньомісячної заробітної плати, то негативна динаміка спостерігається у 2010 році (до 2009) і становить -46,64 грн (Фастівських хлібокомбінат) та у 2011 році (до 2010) та складає -48,95 грн (Макарівський хлібокомбінат).

У 2013 році (відносно 2012) найбільше зростання середньомісячної заробітної плати відчули на собі працівники Білоцерківського хлібокомбінату – 401,78 грн, а найменше Фастівський хлібокомбінат у розмірі 98,14 грн.

Порівнюючи абсолютне зростання середньомісячної заробітної плати у 2013 році відносно 2009, то максимальне збільшення у грошовому вираженні було по Білоцерківському хлібокомбінату і становить 1082, 72 грн, друге місце займає Сквирських хлібозавод із значенням 1049,26 грн, слідом йде Фастівський хлібокомбінат з показником 752,76 грн, найменше зростання характерне для Макарівського хлібозаводу з значенням 317,82 грн.

Абсолютне зростання середньомісячної заробітної плати у 2012 році до 2011 характеризується відносно рівномірністю по всім підприємствам ПАТ «Київхліб» у Київській області, та коливається в межах 205,93 грн. – 372, 44 грн.

Середньомісячна заробітна плата по досліджуваним підприємствам відрізняється не лише за ознакою періоду, а ще за ознакою категорії працівників. При цьому розмір середньомісячної заробітної плати робітників, по всім підприємствам, буде менша від оплати праці ІТП, а розмір заробітної плати працівників неосновної діяльності – найменшим у структурі (табл. 4).

У 2009 році найбільша середньомісячна заробітна плата у ПВП (промислово-виробничого персоналу) – 4308,33 грн., ІТП (інженерно-технічного персоналу) – 2783,26 грн. та робітників – 2426,33 грн. була по Фастівському хлібокомбінату, а у працівників неосновної діяльності (2475,00 грн.) по Макарівському хлібозаводу. Найменшим показник середньої заробітної плати у 2009 році по всім категоріям працівників був по Сквирському хлібозаводу.

Найбільша середньомісячна заробітна плата у ПВП (2748,97 грн.), ІТП (4023,73 грн) та робітників (2495,74 грн) у 2010 році була характерна для Білоцерківського хлібокомбінату, у працівників неосновної діяльності (2791,67 грн.) для Макарівського хлібозаводу. Лідером серед чотирьох підприємств по найменшій заробітній платі по всім категоріям працівників, як і у 2009 році, був Сквирський хлібозавод.

У 2011 році найбільша середньомісячна заробітна плата у ПВП, робітників та працівників неосновної діяльності була по Фастівському хлібокомбінату та становила 3150,40 грн, 2910,35 грн та 2321,11 грн відповідно, у ІТП даний показник становив 4169,23 та був у Білоцерківського хлібокомбінату. Найменшими середньомісячними заробітними плати у ПВП (1812,50 грн.), ІТП (2125,00 грн.) та робітни-

Таблиця 4

**Середньомісячна заробітна плата по підприємствам ПАТ «Київхліб»
Київської області з розрізі категорій персоналу, грн.***

| Категорія працівників | ДП ПАТ «Київхліб» «Білоцерківський хлібокомбінат» | | | | |
|-----------------------|---|---------|---------|---------|---------|
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| ПВП | 2538,78 | 2748,97 | 3033,21 | 3241,69 | 3666,52 |
| ІТП | 4028,65 | 4023,73 | 4169,23 | 4317,56 | 5021,20 |
| Робітники | 2289,74 | 2495,74 | 2760,73 | 2977,80 | 3336,54 |
| Неосновна діяльність | 1770,31 | 1838,33 | 1952,60 | 2053,33 | 2232,81 |
| | ДП ПАТ «Київхліб» «Фастівський хлібокомбінат» | | | | |
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| ПВП | 2783,26 | 2723,02 | 3150,40 | 3481,50 | 3582,83 |
| ІТП | 4308,33 | 3754,86 | 3910,56 | 4501,94 | 4666,67 |
| Робітники | 2426,33 | 2470,32 | 2910,35 | 3181,37 | 3264,05 |
| Неосновна діяльність | 1932,22 | 1957,22 | 2321,11 | 2245,10 | 2436,40 |
| | ДП ПАТ «Київхліб» «Сквирський хлібозавод» | | | | |
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| ПВП | 1526,52 | 1698,45 | 1812,50 | 2188,24 | 2576,92 |
| ІТП | 2131,67 | 2204,37 | 2125,00 | 2502,87 | 2995,37 |
| Робітники | 1412,34 | 1595,31 | 1737,77 | 2078,31 | 2430,19 |
| Неосновна діяльність | 816,67 | 1141,67 | 1070,83 | 1270,83 | 1641,67 |
| | ДП ПАТ «Київхліб» «Макарівський хлібозавод» | | | | |
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| ПВП | 1880,77 | 2054,23 | 2104,45 | 2340,60 | 2209,18 |
| ІТП | 2817,16 | 2719,91 | 2438,33 | 2902,08 | 2752,78 |
| Робітники | 1619,81 | 1828,14 | 1978,46 | 2116,00 | 2017,32 |
| Неосновна діяльність | 2475,00 | 2791,67 | 770,83 | 2010,42 | 2483,33 |

* [розроблено автором]

ків (1737,77 грн.) були у Сквирського хлібозаводу, а у працівників неосновної діяльності найменша заробітна плата була по Макарівському хлібозаводу та становила 770, 83 грн.

Фастівський хлібокомбінат у 2012 році зайняв лідируючі позиції по найбільшій середньомісячній заробітній платі по всім категоріям працівників, а для Сквирського хлібозаводу, як і у 2009 та 2010 роках, характерна найменша заробітна плата у всіх категоріях працівників.

Найбільша середньомісячна заробітна плата у 2013 році, як і у 2010, була по Білоцерківському хлібокомбінату у ПВП, ІТП та робітників і становила 3666,52 грн., 5021,20 грн. та 3336,54 грн. відповідно. Макарівський хлібозавод у 2013 році мав найбільшу середньомісячну заробітну плату у працівників неосновної діяльності – 2483,33 грн., в той же час найменшу заробітну плату для ПВП (2209,18 грн.), ІТП (2752,78 грн.) та робітників (2017,32 грн.). Сквирський хлібозавод, в свою чергу, виплачував найменшу середньомісячну заробітну плату працівникам неосновної діяльності у розмірі 1641,67 грн.

Продовжуючи вивчення мотиваційних процесів в контексті заробітної плати, варто проаналізувати динаміку розміру середньої заробітної плати персоналу по категоріям працюючих.

У першу чергу, доцільно розглянути динаміку заробітної плати інженерно-технічного персоналу, адже розмір середньомісячної заробітної плати даної категорії працівників найбільший та вся відповідальність за управління підприємством лежить саме на працівниках ІТП (рис. 8).

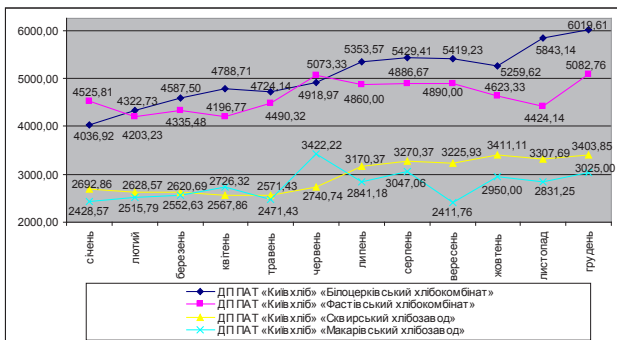


Рис. 8. Динаміка середньомісячної заробітної плати ІТП протягом 2013 року на підприємствах Київської області ПАТ «Київхліб», грн.

Джерело: побудовано автором

Динаміка середньомісячної заробітної плати працівників ІТП по чотирьом підприємствах характеризується коливаннями. З представленого вище рисунку видно, що рівень заробітної плати даної категорії працівників Білоцерківського та Фастівського хлібокомбінатів знаходяться майже на одному рівні, те саме можна сказати і про заробітні плати на Сквирському та Макарівському хлібозаводі. У грудні 2013 року найбільша заробітна плата ІТП становила 6019,61 грн. на Білоцерківському хлібокомбінаті, а найменша була на Макарівському хлібозаводі та становила 3025,00 грн. Варто також зазначити, що найбільші стрибки у розмірі оплати праці характерні для Макарівського хлібозаводу – темп приросту середньомісячної заробітної плати у червні 2013 року порівняно з травнем становив 38,5%, у вересні місяці порівняно із серпнем 2013 року – 20,8%.

Що стосується такої категорії працівників, як робітники, то динаміка середньомісячної заробітної

плати має свої особливості та тенденції. Як і у випадку з заробітною платою, ІТП присутні коливання щомісяця, та рівень заробітної плати Білоцерківського та Фастівського хлібокомбінатів знаходяться майже на однаковому рівні (рис. 9).

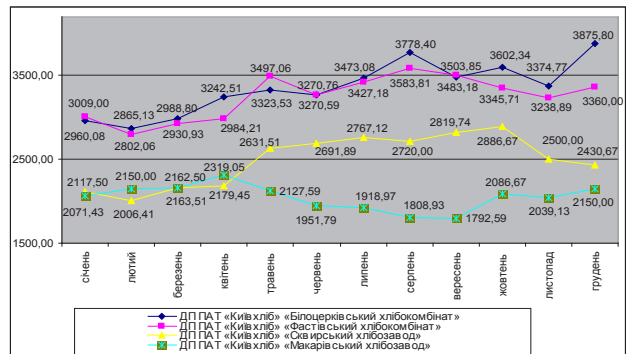


Рис. 9 Динаміка середньомісячної заробітної плати робітників протягом 2013 року на підприємствах Київської області ПАТ «Київхліб», грн.

Джерело: побудовано автором

У березні 2013 середня заробітна плата робітників по Сквирському (2162,51 грн) та Макарівському (2162,52 грн) хлібозаводах відрізняються на 1,99 грн. Такий самий випадок спостерігається у червні 2013 але по Білоцерківському (3272,76 грн) та Фастівському (3270,59 грн) хлібокомбінату знаходиться на одному рівні – з різницею у 17 коп.

Як і у випадку з ПВП, найбільша середня заробітна плата робітників на кінець 2013 року у Білоцерківського хлібокомбінату – 3875,80 грн, а найменша у Макарівського хлібозаводу – 2150,00 грн. При цьому, з січня по квітень 2013 року, заробітна плата робітників по Сквирському та Макарівському хлібозаводах знаходилась майже на однаковому рівні, то вже у травні середня заробітна плата по Сквирському хлібозаводу перевищує даний показник по Макарівському.

Для повного вивчення динаміки заробітної плати працівників по категоріям працюючих необхідно також проаналізувати стан даного показника найменш чисельної категорії персоналу – працівників неосновної діяльності (рис. 10).

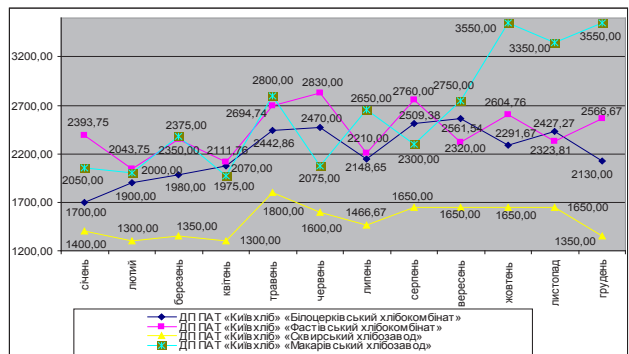


Рис. 10. Динаміка середньомісячної заробітної плати працівників неосновної діяльності протягом 2013 року на підприємствах Київської області ПАТ «Київхліб», грн.

Джерело: побудовано автором

З представлено вище рисунку видно, що найменша середня заробітна працівників неосновної діяльності характерна для Сквирського хлібозаводу. Станом на грудень 2013 року найбільша се-

редня заробітна плата працівників даної категорії персоналу складала 3550,00 грн. по Макарівському лібозаводу.

Висновки з проведеного дослідження. Розуміння стану та особливостей заробітної плати як базового елементу системи мотивації підприємства відіграє значну роль в управлінні підприємством. Аналіз стану заробітної плати може слугувати для керівництва підприємства основою для розробки або удосконалення системи мотивації підприємства.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Макух Т.О. Особливості державного регулювання фінансового забезпечення підприємств хлібопекарної галузі / Т.О. Макух // Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. – 2012. – № 1. – С. 235–241.
2. Прокіп М.І. Стан хлібопекарської галузі в Україні [Електронний ресурс] / М.І. Прокіп. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/20_DNI_2013/Economics/9_142783.doc.htm.
3. Пирожок О. Інтерв'ю: Александр Васильченко: хлібопекарная отрасль переживает не самые лучшие времена (13 февраля 2013 г.) / О. Пирожок: [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://ukrhlbprom.org.ua/ua/publikaciii/interv_y_oleksandra_vasilchenka.html.
4. Ткач Т. ПАТ «Київхліб»: ситуація навколо підприємства загострюється / Т. Ткач // Профспілкові вісті. – 2013. – № 33 (703). – С. 3.
5. Лист Голові КМДА О. Попова щодо умов приєднання ПАТ «Київхліб» до Меморандуму порозуміння (25.06.2013): [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kyivhlhb.com.ua/ukr/news/news/?news_id=146.

УДК 330.341.1:330.131.7

Ткач У.В.

*аспірант кафедри фінансів, обліку і контролю
Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя*

УДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІАГНОСТИКИ СХИЛЬНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОГО РИЗИКУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ

Стаття присвячена дослідженню схильності промислового підприємства до інноваційного ризику. Запропоновано алгоритм вдосконалення діагностики схильності до інноваційного ризику підприємств хлібопекарської галузі. У результаті аналізу рекомендується застосувати дієвіший методичний апарат інтегральної оцінки, який полягає у побудові інтегрального показника, який можна назвати «інтегральний показник схильності до інноваційного ризику».

Ключові слова: ризик, протидія ризику, одинична оцінка, показники ефективності, інтегральний показник схильності до інноваційного ризику.

Ткач У.В. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ СКЛОННОСТИ К ИННОВАЦИОННОМУ РИСКУ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ХЛЕБОПЕКАРНОЙ ОТРАСЛИ

Статья посвящена исследованию склонности промышленного предприятия к инновационному риску. Предложен алгоритм совершенствования диагностики склонности к инновационному риску предприятий хлебопекарной отрасли. В результате анализа рекомендуется применять действенный методический аппарат интегральной оценки, который заключается в построении интегрального показателя, что можно назвать «интегральный показатель склонности к инновационному риску».

Ключевые слова: риск, противодействие риска, единичная оценка, показатели эффективности, интегральный показатель склонности к инновационному риску.

Tkach U.V. IMPROVING ECONOMIC DIAGNOSTICS PROPENSITY TO INNOVATION RISKS IN THE BAKING INDUSTRY

The article investigates the propensity to innovative industrial enterprise risk. An algorithm for improving the diagnosis of predisposition to innovation risk enterprises baking industry. The analysis is recommended to apply more effective methodological apparatus integrated assessment, which is the construction of the integral index, which can be called «integral indicator of propensity to innovation risk».

Keywords: risk, risk of resistance, a single assessment, performance indicators, integral indicator of propensity to innovation risk.

Постановка проблеми. Доцільно вести мову про схильність промислового підприємства до інноваційного ризику. Об'єктивним є припущення, що всі підприємства схильні до інноваційного ризику, лише у одних – низька схильність, а в інших – висока. Ми вважаємо, що схильність підприємства до інноваційного ризику є його здатністю до протидії інноваційному ризику (низька схильність забезпечує дієву протидію, а висока схильність навпаки), тобто сукупністю наявних і прихованих можливостей, ресурсів, засобів, інструментів, методів, важелів впливу, які підприємство може мобілізувати в разі необхідності для послаблення негативної дії її нейтралізації або прийняття інноваційного ризику в умовах неминучого вибору, невизначеності, випадковості та конфліктності [1; 2; 3].

У запропонованому визначенні протидія розглядається як процес послаблення негативної дії інно-

ваційного ризику, її нейтралізації або прийняття, залежно від конкретної ситуації. При цьому, в ході здійснення господарської діяльності, підприємство набуває необхідного досвіду поведінки в умовах інноваційного ризику (як позитивного, так і негативного), який в кінцевому рахунку стає основою адаптації до ризику. Дослідження схильності до інноваційного ризику потребує адекватного методичного забезпечення.

Зважаючи на викладене, зрозуміло, що провести достовірну оцінку схильності підприємства до інноваційного ризику практично неможливо. Вирішення цієї проблеми може стати результативний підхід до оцінки схильності, який базується на припущенні, що чим нижча схильність підприємства до інноваційного ризику, тим буде вищою ефективність його господарської діяльності. Власне, у ході діагностики схильності підприємства до інноваційного