

УДК 331.108.26:669.013

Шульгіна Т.С.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці
Донецького національного технічного університету**ОБҐРУНТУВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМІВ
ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ**

Запропоновано науково-методичні рекомендації щодо формування управлінського персоналу на основі диференційованого підходу та з урахуванням класифікаційних ознак металургійних підприємств. Встановлено, що для металургійних підприємств є характерними три стратегії діяльності: селективна, диференціації та фокусування, кожній із яких відповідають певні напрями формування управлінського персоналу. Планування чисельності управлінського персоналу має відбуватися на підставі стратегії формування управлінського персоналу підприємства та з урахуванням тенденції зміни показників функціонування певного металургійного підприємства.

Ключові слова: управлінський персонал, формування, стратегія, планування, металургійне підприємство.

Шульгина Т.С. ОБОСНОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Предложены научно-методические рекомендации по формированию управленческого персонала на основе дифференцированного подхода и с учетом классификационных признаков металлургических предприятий. Установлено, что для металлургических предприятий характерны три стратегии деятельности: селективная, дифференциации и фокусировки, каждой из которых соответствуют определенные направления формирования управленческого персонала. Планирование численности управленческого персонала должно происходить на основании стратегии формирования управленческого персонала предприятия и с учетом тенденции изменения показателей функционирования определенного металлургического предприятия.

Ключевые слова: управленческий персонал, формирования, стратегия, планирование, металлургическое предприятие.

Shulgina T.S. BACKGROUND STRATEGIC DIRECTION FORMATION BY MANAGEMENT

A scientific guidelines for the formation of management personnel based on a differentiated approach and subject classifications metallurgical enterprises. Within the proposed groups steel companies found to have the same type, similar in essential characteristics of administrative processes and features that should be considered when forming management personnel and planning its size. Established that the steel industry is typical of three strategies: selective, differentiation and focus, each of which correspond to certain areas of the formation of managers. Planning the number of managerial staff should be based on strategy development of managerial personnel and taking into account trends in indicators of a particular steel plant.

Keywords: management, development, strategy, planning, steel mill.

Постановка проблеми. Кардинальна зміна вектору сучасного розвитку світової економіки, яка обумовлює зміну пріоритетів економічного зростання в бік таких ресурсів як знання та інформаційно-інтелектуальні ресурси, безпосереднім носієм яких є людина, обумовлюють необхідність активного впровадження на підприємствах стратегічного управління персоналом. У цих умовах необхідність підвищення ефективності промислового виробництва потребує прийняття своєчасних рішень щодо використання наявних ресурсів, які зазвичай є обмеженими, а також впровадження нових сучасних методів та технологій управління. Практична реалізація цих завдань залежить від управлінського персоналу, значущість праці та вимоги до результативності якого суттєво зростають.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальні теоретичні й методологічні основи управління персоналом в умовах промислових підприємств висвітлено в працях учених: Т.Ю. Базарова, Р. Дафта, Р. Десслера, Т.Ф. Зінов'єва, А.Я. Кібанова, О.В. Корнієнко, А.М. Колота, Є.В. Маслова, М. Мескона, С.Я. Салиги, Г.В. Щокіна. Такі аспекти формування управлінського персоналу, як вибір методів планування персоналу, умови ефективного використання трудового потенціалу, висвітлено в роботах М. Армстронга, Г.Х. Бакірова, Р. Беккера, Н.Л. Гавкалової, Дж. Іванцевіча, Е.А. Ісайчева, О.В. Кендюхова, А.С. Крікля, Г.В. Лича, Г.В. Назаровіч, І.Б. Швець, Л.А. Янковської. Дослідженню теоретичних і методичних аспектів діяльності металургійних підприємств, проблемам забезпечення їх конкурентоспроможності, інвестиційної привабливості присвячено праці вітчизняних

науковців: О.І. Амоші, І.П. Булеєва, І.М. Кулика, О.М. Риженкова, А.І. Стрільця. У той же час теоретичні і практичні аспекти розробки напрямів формування управлінського персоналу та визначення його чисельності є недостатньо дослідженими.

Мета статті полягає в дослідженні особливостей планування чисельності управлінського персоналу за групами металургійних підприємств та визначенні основних стратегічних напрямів його формування.

Виклад основного матеріалу. Особливості функціонування металургійних підприємств потребують різних підходів та методів формування управлінського персоналу в залежності від приналежності управлінського персоналу до певного рівня управління. Формування управлінського персоналу нижнього рівня управління з високим рівнем продуктивних здібностей, здатного до ефективної взаємодії в рамках трудового колективу, потребує поточного формування персоналу та значного часу. Це обумовлено тим, що основними джерелами забезпечення металургійних підприємств управлінцями нижнього рівня, до якого належать начальники ділянок і начальники змін, є резерв кадрів та випускники ВНЗ, які навчаються за направленням підприємства.

Поряд з поточним формуванням управлінського персоналу, на підприємствах доцільно впроваджувати стратегічне формування управлінського персоналу, яке спроможне забезпечити підприємства високоякісним персоналом, а також об'єднати кадрову роботу стосовно планування, маркетингу та адаптації персоналу для реалізації конкурентної стратегії підприємства, досягнення певних конкурентних переваг. Стратегія формування управлінського персо-

налу має бути складовою частиною загальної стратегії підприємства та спрямованою на реалізацію його місії і виходити з реальних фінансових можливостей підприємства. Стратегія формування управлінського персоналу має бути націлена на досягнення стратегічних цілей підприємства. Саме система цілей висуває певні вимоги професійно-кваліфікаційного складу та чисельності управлінців і є основою для розробки та оптимізації організаційної структури підприємства, розподілу зон відповідальності й повноважень управлінського персоналу за рівнями управління.

Незважаючи на те, що в сучасних умовах впровадження стратегій формування управлінського персоналу спроможне забезпечити конкурентні переваги підприємству, подібна практика управління персоналом поки не набула належного поширення на металургійних підприємствах України. Формування управлінського персоналу сконцентровано лише на вирішенні оперативних завдань та, як правило, здійснюється на підставі суб'єктивних управлінських рішень.

За результатами проведеного аналізу показників діяльності металургійних підприємств було сформовано групи «А», «В», «С», «D»:

– група «А» – «підприємства-гіганти» з чисельністю персоналу більше 35 тис. осіб, обсягом виробництва від 22000 млн грн та обсягом основних засобів – більше 3500 млн грн;

– група «В» – підприємства з чисельністю персоналу більше 10 тис. осіб, обсягом виробництва від 10000 до 16000 млн грн та обсягом основних засобів – більше 1500 млн грн;

– група «С» – підприємства з чисельністю персоналу від 5 до 7 тис. осіб, обсягом виробництва від 2500 до 6000 млн грн та обсягом основних засобів – до 1800 млн грн;

– група «D» – підприємства з чисельністю персоналу до 2 тис. осіб, обсягом виробництва до 900 млн грн та обсягом основних засобів – до 500 млн грн.

У результаті здійснених досліджень було встановлено, що для визначених груп вітчизняних металургійних підприємств є характерними три стратегії діяльності: селективна, диференціації та фокусування, кожній із яких відповідають певні напрями формування управлінського персоналу (рис. 1). Найпоширенішою стратегією є стратегія диференціації. Вона передбачає концентрацію зусиль металургійних підприємств на пріоритетних напрямках діяльності й випуску певних видів продукції та притаманна підприємствам, що належать до груп «В» і «С». При цьому основною задачею цієї стратегії є забезпечення незалежного розвитку підприємства на основі постійного моніторингу цільових показників діяльності. Відповідно до стратегічних перспектив підприємства, формування управлінського персоналу спрямовано на залучення управлінців високої кваліфікації з творчими і підприємницьким потенціалом.

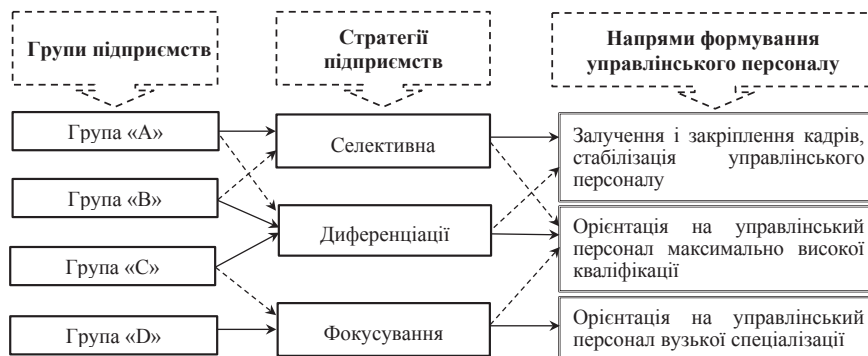
Стратегія фокусування орієнтована на забезпечення стабільного становища підприємства на ринку, зміцнення його ринкових позицій та є характерною для найменших металургійних підприємств, що належать до групи «D». Відпо-

відно до цієї стратегії діяльності металургійних підприємств процес формування управлінського персоналу орієнтовано на залучення управлінців вузької спеціалізації є поширеним процесом внутрішнього переміщення управлінського персоналу.

Селективна або комбінована стратегія передбачає використання певних елементів різних стратегій у залежності від умов функціонування. Така стратегія діяльності притаманна найпотужнішим та найбільшим за чисельністю персоналу підприємствам металургійного виробництва, що належать до групи «А». Значні фінансові можливості підприємств цієї групи обумовлюють можливість утворення нових структурних підрозділів, розвиток нових видів діяльності, застосування різноманітних форм вертикальної інтеграції металургійних підприємств з підприємствами-постачальниками. За таких умов пріоритетними напрямками формування управлінського персоналу є своєчасне залучення і закріплення управлінського персоналу та оптимізації організаційної структури підприємства.

Вибір стратегії формування управлінського персоналу обумовлений також наявністю певних особливостей та можливостей металургійних підприємств (табл. 1). Так, в умовах ПАТ «ММК ім. Ілліча» і ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг», які належать до групи «А», незважаючи на значну чисельність персоналу, у тому числі управлінського, має місце забезпеченість потреби та відсутність його дефіциту. Маркетинг управлінського персоналу на підприємствах відбувається своєчасно, у тому числі і завдяки власним учбовим центрам та можливості використання різноманітних джерел поповнення персоналу. Розрахунки свідчать, що швидкість закриття вакансій коливається в середньому в межах 5-10 днів для посад середнього та нижнього рівня управління та 12-20 днів – для посад вищого рівня управління.

Необхідність оптимізації витрат на управління персоналом та вирішення проблем, пов'язаних з утриманням управлінського персоналу підприємства, обумовлюють необхідність використання найменшими підприємствами металургійного виробництва, які належать до «малої металургії» (ПАТ «Донецький металургійний завод», ПАТ «Дніпропетровський металургійний завод ім. Комінтерну», ПАТ «Керченський металургійний комбінат», ПАТ «Запорізький сталепрокатний завод» та ін.) послуг з надання персоналу, а саме лізингу, аутстафінгу та аутсорсингу. Найбільш поширеними функціями, які віддаються



→ – найбільш притаманна стратегія підприємства та напрям формування управлінського персоналу;
 - - - - -> – ймовірна стратегія підприємства та напрям формування управлінського персоналу.

Рис. 1. Стратегії діяльності металургійних підприємств за групами

Таблиця 1

Особливості формування управлінського персоналу за групами металургійних підприємств

Ознаки	Групи підприємств			
	«А»	«В»	«С»	«D»
Можливість застосування різноманітних методів планування персоналу	+	+	+	-
Наявність надлишку непрофільного персоналу	+	+	+	+
Наявність дефіциту управлінського персоналу	-	-	+	+
Наявність власних учбових центрів	+	+	+	-
Наявність джерел поповнення персоналу	+	+	+	+
Складність процесу адаптації нового персоналу	+	+	+	+
Наявність програм адаптації нового персоналу	+	+	+	+
Необхідність використання аутстафінгу та аутсорсингу	+	+	+	+

«+» – ознака присуття

«+» – ознака не виражена або має формальний характер

«-» – ознака відсуття

на аутсорсинг, є: кадрові, інформаційні, фінансів і бухгалтерського обліку, зовнішнього аудиту, нарахування і сплати податків.

Майже для всіх підприємств металургійного виробництва, незалежно від приналежності до виокремлених груп, характерною є наявність незбалансованої чисельності управлінського персоналу та невідповідність його професійно-кваліфікаційного складу. Чисельність та якість управлінського персоналу безпосередньо впливають на обсяг витрат підприємства на утримання працівників апарату управління. Основну частину витрат на управлінський персонал становлять витрати на оплату праці. У широкому розумінні, витрати на управлінський персонал слід розглядати як такі, що мають безпосередній характер і пов'язані з розрахунками із персоналом, а також опосередковані витрати, що виникають під час поточної діяльності в управлінні персоналом. Тобто витрати на управлінський персонал спрямовані на задоволення потреб підприємства в такому персоналі і потреб управлінців підприємства щодо здійснення своїх функціональних обов'язків (підвищення кваліфікації, стажування, відрядження, утримання автотранспорту, канцелярські, друкарські, поштові, телефонно-телеграфні витрати та інші) [73]. Однак, на багатьох підприємствах витрати на оплату праці є найголовнішою складовою сукупних витрат підприємства на утримання працівників апарату управління, яка досягає 70-80% загальних витрат. Тому при обґрунтуванні чисельності управлінського персоналу відповідного професійно-кваліфікаційного рівня вкрай необхідним є врахування обсягу фонду оплати праці управлінців.

Узгодження чисельності та професійно-кваліфікаційного складу управлінського персоналу із фінансовими можливостями підприємства щодо обсягу витрат на утримання управлінського персоналу. Це обумовлено взаємозалежністю і взаємним впливом цих категорій. З одного боку, склад та структура персоналу є первинними чинниками, що в остаточному підсумку впливають на загальні витрати підприємства та на результативність його діяльності. З іншого боку, здійснюючи планування витрат, підприємство має певний бюджет на утримання робочої сили від якого залежить результат пошуку й найму персоналу певної якості та чисельності. Така взаємна залежність потреби в персоналі та фінансових можливостей підприємства потребує постійного їх узгодження. Нехтування цією умовою може призвести до негативних наслідків діяльності підприємства, які полягають у незадовільних кінцевих результатах, наявності надмірних витрат на робочу силу, плинності кадрів, тощо.

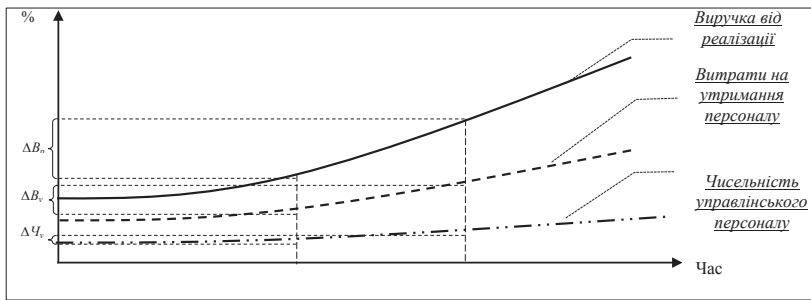
Особливо актуальною є зазначена ситуація для металургійних підприємств. Незважаючи на те, що кожне підприємство має поточну ціль та стратегію розвитку, які є основою формування персоналу підприємства, в останні роки воно здійснюється не тільки без будь-яких обґрунтувань, але й зі значною кількістю негативних наслідків, які мають бути передбачуваними за умов прийняття своєчасних обґрунтованих управлінських рішень. Водночас ринкова ситуація для металургійних підприємств в останні роки є досить прогнозованою, а кон'юнктура ринку майже стабільною. Тому, такі детерміновані обставини та умови функціонування підприємств дозволяють здійснювати формування управлінського персоналу з урахуванням тенденцій розвитку кожного підприємства.

Узагальнення особливостей функціонування металургійних підприємств різних груп дозволяє виділити дві тенденції, які притаманні їм за більшістю випадків протягом останніх років (рис. 2). Тенденція зростання показників функціонування спостерігалась в Україні протягом майже 10-15 років, цьому сприяли такі фактори як [2; 3]:

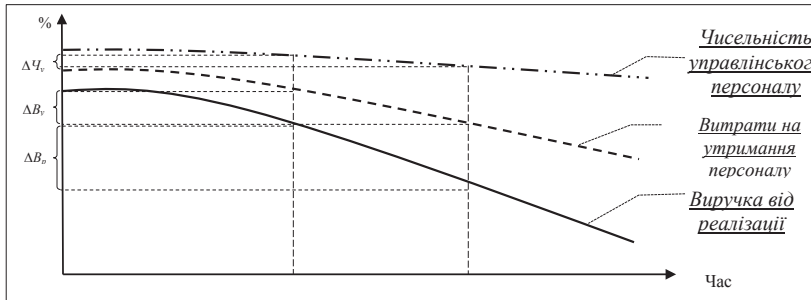
- виробнича потужність металургійного комплексу значно перевищує внутрішні потреби України;
- достатньо розвинена енергетична та транспортна база;
- наявність власної сировини та дешевих ресурсів;
- потужна науково-технічна і проектна інфраструктура;
- поява нових масштабних ринків збуту металопродукції – Азії, Африки та південної Америки;
- концентрація в металургійному виробництві капіталу таких бізнес-груп, як «Систем Кепітал Менеджмент», «Індустріальний союз Донбасу», «Приват», «Старт-груп», «Енерго», «Укрпідшипник».

Світова фінансова криза 2008 року та відсутність інноваційних зрушень у діяльності металургійних підприємств обумовили наявність тенденції погіршення показників їх функціонування [1; 2; 3]. Негативний вплив кризових явищ на розвиток вітчизняної металургійної промисловості значною мірою зумовлений критичною масою накопичених структурних, економічних, технологічних, організаційних та інституційних проблем, які несприятлива кон'юнктура на зовнішніх ринках металопродукції змусила виявитися гостріше. Ситуація, що склалася, потребує нових стратегій та кардинальних управлінських рішень стосовно вирішення питань щодо майбутнього розвитку металургійних підприємств.

Кожна із тенденцій, як свідчать результати дослідження, має свої різновиди та особливості, які по-



а) тенденція зростання



б) тенденція скорочення

Рис. 2. Основні тенденції зміни показників за різних умов функціонування металургійних підприємств

лягають у різному характері та зміні техніко-економічних показників діяльності підприємства. Так як персонал є особливим ресурсом, зростання або скорочення його чисельності не може відбуватися адекватно зміні кінцевих результатів діяльності. Підприємство має можливість утримувати певну чисельність персоналу без її зміни, здійснюючи регулювання фонду оплати праці і загальних витрат підприємства. Визначення критичного розміру зміни кінцевих показників діяльності, які фактично мають місце або плануються в майбутньому, коли мають відбуватися процеси, пов'язані з формуванням персоналу, а саме скороченням або зростанням чисельності управлінців. Тому, вкрай важливим з метою розробки адекватних управлінських рішень є встановлення економічно доцільних меж коливання кінцевих результатів діяльності (ΔB_p), витрат підприємства (ΔB_y) та фонду оплати праці. Це потребує розробки відповідних науково-методичних рекомендацій щодо регулювання чисельності управлінського персоналу ($\Delta \text{Ч}_y$) на підставі кількісної оцінки меж зміни кінцевих показни-

ків діяльності та фонду оплати праці. Варіанти різних управлінських рішень щодо формування чисельності управлінського персоналу для різних тенденцій розвитку підприємств наведено в таблиці 2.

Обґрунтування меж коливання кінцевих показників діяльності, в яких чисельність управлінців може не змінюватися, має виходити із особливостей діяльності металургійних підприємств, що відносяться до відповідних груп. Найпотужніші металургійні підприємства, які було віднесено до груп «А» і «В», мають значні фінансові ресурси, що дозволяє утримувати певну чисельність управлінського персоналу при наявності тенденції скорочення обсягів виробництва та суттєвого погіршення результатів діяльності підприємств. Так, в умовах ПАТ «ММК ім. Ілліча» протягом 2008-2011 рр. відбувалося скорочення обсягів виручки від реалізації на 40%, загальних витрат на утримання управлінського персоналу – на 30%, а зменшення чисельності управлінського персоналу відбулося лише на 23%. Аналогічна ситуація була притаманна ПАТ

«Арселор Міттал Кривий Ріг». Зменшення виручки від реалізації протягом 2008-2011 рр. на 32% обумовило зменшення обсягу витрат на управлінський персонал на 27%, а чисельність управлінського персоналу скоротилась тільки на 20%. Така ситуація свідчить, що, незважаючи на значне погіршення техніко-економічних показників діяльності підприємства, адекватного скорочення чисельності управлінського персоналу не відбувалося.

Металургійні підприємства груп «С» і «D» є більш

чутливими до зовнішніх факторів впливу. При несприятливій кон'юктурі функціонування підприємств внаслідок світової економічної кризи, погіршення техніко-економічних показників діяльності призвело до більш суттєвого скорочення обсягу витрат на утримання управлінського персоналу та відповідного скорочення чисельності управлінців. Так, в умовах ПАТ «Донецький металургійний завод» зменшення обсягу виручки від реалізації на 35% обумовило зменшення витрат на утримання управлінського персоналу на 30% та на 27% скорочення чисельності

Таблиця 2

Управлінські рішення щодо формування управлінського персоналу

Тенденція	B_p	B_y	Ч_y	Управлінські рішення щодо формування управлінського персоналу
				Зростання
Зростання	↑	↑	const.	Визначення та врахування рівня професійного навантаження управлінського персоналу при визначенні функціональних зобов'язань персоналу
	↑	const.	const.	
	↓	↓	↓	Визначення % зменшення чисельності управлінського персоналу
Скорочення	↓	const.	↓	Розробка та впровадження заходів, щодо оптимізації чисельності управлінського персоналу
	↓	↓	const.	Введення гнучких режимів роботи з метою збереження кадрового потенціалу підприємства
	↓	↓	const.	

↑ – збільшення значення показника; ↓ – зменшення значення показника

B_p – виручка від реалізації;

B_y – витрати на утримання управлінського персоналу;

Ч_y – чисельність управлінського персоналу.

управлінського персоналу. Але, незважаючи на більш суттєве зменшення чисельності управлінського персоналу, темпи її скорочення залишаються недостатніми в порівнянні з темпами обсягу виручки від реалізації.

При тенденції зростання показників діяльності металургійних підприємств, які мали місце до 2008 року, значні фінансові надходження були спрямовані не на реорганізацію виробництва, а на необґрунтоване нарощування чисельності управлінського персоналу та витрат на його утримання (виплата бонусів, представницькі витрати, службовий транспорт і т.д.). Особливо така ситуація була притаманна металургійним підприємствам груп «А» і «В». Так, в умовах ПАТ «Металургійний комбінат Азовсталь» при збільшенні виручки від реалізації протягом 2005-2007 рр. на 47% мало місце зростання чисельності управлінського персоналу майже на 45%, а витрат на утримання управлінського персоналу – на 60%. На підприємствах груп «С» і «D» ситуація із необґрунтованим витрачанням коштів на персонал відбувалася в менших обсягах. Проте чисельність управлінців також зростала більш швидкими темпами в порівнянні із обсягами реалізації продукції. В умовах ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна» зростання виручки від реалізації на 55% супроводжувалося одночасним збільшенням витрат на утримання управлінців на 40% та чисельності управлінського персоналу – на 33%.

Висновки. Нездатність керівництва підприємств та відсутність мотивації управлінського персоналу більшості металургійних підприємств призвели до негативних наслідків та поразки на ринках збуту. Водночас ситуація посилювалася відсутністю надійних механізмів розв'язання проблем зі скороченням персоналу що було пов'язано із тим, що така катастрофічна ринкова кон'юнктура спостерігалася майже вперше для українських виробників металургійної продукції. Надалі ця ситуація практично не змінилася. Тому, управління процесами формування персоналу, як скорочення так і зростання чисельності персоналу, має відбуватися виключно у взаємозв'язку із кінцевими результатами діяльності та витратами на утримання персоналу, у першу чергу – управлінського.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Квартальна та річна інформація емітентами цінних паперів в Загальнодоступній базі даних ДКЦПФР про ринок цінних паперів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/>.
2. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
3. «Пріоритети та важелі модернізації металургійної галузі України». Аналітична записка. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/886/>.

УДК 338.58:65.014

Ярошевська О.В.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки та підприємництва
Класичного приватного університету

ЦІНОВІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

У статті розглянуто цінові тенденції розвитку промислової галузі. Загальний тренд індексів цін промислової продукції має динамічну та одночасно низхідну тенденцію до 2012 року, поступово звужується ціновий канал за рахунок зниження рівня його верхньої межі. Загальна тенденція цін промислової продукції описується поліноміальною залежністю другого, третього та четвертого порядку, тобто має параболічний характер розвитку. Формування в 2013 році зростаючого тренду обумовлено негативним впливом податкового тиску на промислові підприємства, що в умовах рецесії економіки значно погіршує край складне становище промислової галузі.

Ключові слова: ціна, індекси цін, промисловість, тренд, тенденція, поліноміальна залежність, логарифмічна залежність, методи ціноутворення, податковий тиск.

Ярошевская О.В. ЦЕНОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ УКРАИНЫ

В статье рассмотрены ценовые тенденции развития промышленной отрасли. Общий тренд индексов цен промышленной продукции имеет динамическую и одновременно нисходящую тенденцию до 2012 года, постепенно сужается ценовой канал за счет снижения уровня его верхней границы. Общая тенденция цен промышленной продукции описывается полиномиальной зависимостью второго, третьего и четвертого порядка, то есть имеет параболический характер развития. Формирование в 2013 году растущего тренда обусловлено негативным влиянием налогового давления на промышленные предприятия, в условиях рецессии экономики значительно ухудшает крайне сложное положение промышленной отрасли.

Ключевые слова: цена, индексы цен, промышленность, тренд, тенденция, полиномиальная зависимость, логарифмическая зависимость, методы ценообразования, налоговое давление.

Yaroshevskaya O.V. PRICE TRENDS INDUSTRY OF UKRAINE

The article discusses the price trends of the industrial sector. Price as economic characteristics is a significant regulator of the market. Popular methods for its determination in industrial enterprises include combined. The general trend of industrial production price index has a dynamic and at the same time a downward trend until 2012, gradually narrowing price channel by lowering the level of the upper border. The overall trend in prices of industrial products described polynomial dependence of the second, third and fourth order, that is, has a parabolic character development. Forming in 2013, the growing trend is due to the negative impact of the tax burden on industry, in a recession economy worsens extremely difficult situation the industrial sector.

Keywords: price, price indices, industry, trend, polynomial dependence, logarithmic dependence, pricing methods, tax burden.