

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**СТЕПАНОВА ЕКА РАМІНІВНА**

УДК 331.101.3 (043.3)

**МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і  
політика

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Харків – 2013

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Харківському національному економічному університеті Міністерства освіти і науки України.

- Науковий керівник      доктор економічних наук, професор  
**Назарова Галина Валентинівна,**  
Харківський національний економічний університет ,  
завідувач кафедри управління персоналом  
та економіки праці.
- Офіційні опоненти:      доктор економічних наук, професор  
**Семів Любов Казимирівна,**  
Львівський інститут банківської справи  
Університету банківської справи НБУ,  
завідувач кафедри економіки та управління персоналом;
- кандидат економічних наук, доцент  
**Дороніна Ольга Анатоліївна,**  
Донецький національний університет,  
докторант кафедри управління персоналом  
і економіки праці.

Захист відбудеться «09» грудня 2013 р. о 13-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр К 64.055.02, у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

Автореферат розісланий «08» листопада 2013 р.

Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради

М.В. Мартиненко

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** Суттєвою проблемою матеріального стимулювання трудової діяльності на мікро-, мезо- та макроекономічних рівнях є об'єктивне й обґрунтоване нарахування змінної частини заробітної плати та її розподіл, що сприятиме створенню як роботодавцями та їх об'єднаннями, так і державою відповідних умов для високопродуктивної трудової діяльності. Це визначає необхідність здійснення подальших досліджень особливостей формування змінної частини заробітної плати в сучасних умовах реформування трудової сфери. Використання ефективної системи матеріального стимулювання трудової діяльності дає змогу мобілізувати трудовий потенціал працівників на мікроекономічному рівні, підвищити рівень виконання планових показників за регіонами, досягти економічного зростання національної економіки, забезпечивши добробут і високі стандарти життя суспільства на макроекономічному рівні.

Питанням розвитку матеріального стимулювання праці присвячені роботи таких відомих вітчизняних вчених, як: Д.П. Богиня, М.Д. Ведерніков, О.А. Грішнова, А.М. Колот, Г.Т. Куліков, В.Д. Лагутін, Л.С. Лісогор, Н.Д. Лук'янченко, В.М. Новіков, В.М. Нижник, Н.О. Павловська, І.Л. Петрова, М.В. Семикіна, Л.Г. Ткаченко, С.В. Тютюнникова, О.М. Уманський та багато інших. Питання матеріального стимулювання були висвітлені у роботах С.І. Бандур, О.А. Бугуцького, В.С. Дієсперова, Е.М. Лібанової, Г.В. Назарової, Л.К. Семів, О.А. Дороніної, С.О. Цимбалюк, О.М. Ястремської та інших провідних науковців України. Питання мотивації та стимулювання були також досліджені у роботах таких зарубіжних вчених як: Б. Трейсі, Д. Парменгер, Д. М. Армстронг, Д. Кемпбел, О. Ветлужських, Р. Барруді, Ж.-Ж. Лафонт та багатьох інших.

Комплексний аналіз праць зарубіжних та вітчизняних вчених дав змогу зробити висновки, що більшість з них розглядають питання нарахування стимулюючих виплат на рівні працівників або окремих підрозділів. Питанням аналізу матеріального стимулювання трудової діяльності на мезо- та макроекономічних рівнях приділяється недостатньо уваги, що зумовлює високий рівень актуальності наукових досліджень, присвячених визначенню особливостей та методів матеріального стимулювання у розвинутих країнах та доведено доцільність їх використання в Україні, удосконаленню методичного забезпечення з аналізу ефективності матеріального стимулювання трудової діяльності, його регулювання на макроекономічному рівні, розробленню моделей прогнозування рівня матеріального стимулювання працівників на мезоекономічному рівні, виявленню впливів проектів законів та інших документів нормативно-правового характеру на трудову діяльність працівників та їх матеріальне стимулювання. Вирішення означених питань зумовили вибір тематичної спрямованості дисертаційного дослідження, його мету та задачі.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Тема дисертаційної роботи відповідає планам наукових досліджень Харківського національного економічного університету. Дисертація виконана згідно з такими науково-дослідними темами: «Розробка організаційно-економічних механізмів ефективного управління персоналом підприємства» (№ ДР 0108U010233), де автором розроблено підрозділ «Змінна частина заробітної плати як механізм

ефективного управління персоналом підприємства», в якому обґрунтовано уточнене визначення поняття «стимулювання трудової діяльності»; «Управління трудовою діяльністю працівників в умовах соціально-трудова протиріч» (№ ДР 0111U006799), за якою автором розроблено розділ «Система винагород як механізм ефективного управління персоналом підприємства», що містить пропозиції з використання ключових показників ефективності та методики Performance Management для удосконалення процедури матеріального стимулювання трудової діяльності.

**Мета і задачі дослідження.** Метою дисертаційної роботи є обґрунтування і розроблення теоретичних положень, методичного забезпечення та практичних рекомендацій з удосконалення матеріального стимулювання трудової діяльності на мікро-, мезо- та макроекономічних рівнях.

Для досягнення мети було поставлено і вирішено такі задачі:

уточнити визначення поняття «стимулювання трудової діяльності» із урахуванням його специфіки в сучасних умовах господарювання;

визначити особливості формування матеріальних заохочень на основі міжнародного досвіду;

виділити основні аспекти перспективної нормативно-правової бази, що впливають на процес стимулювання трудової діяльності, шляхом акцентування уваги на сутності та змісті позитивного та негативного впливу на працююче населення проектів законів та нормативних актів у сфері оплати праці;

виявити сутність та особливості заробітної плати, а також проаналізувати специфіку її нарахування та виплат з урахуванням регіональних особливостей формування фонду оплати праці, зокрема стимулюючої частини заробітної плати;

здійснити групування регіонів за станом нарахування та виплат заробітної плати;

побудувати комплекс аналітичних моделей прогнозової динаміки показників матеріального стимулювання працівників у регіонах;

визначити та проранжувати показники ефективності матеріального стимулювання трудової діяльності, розрахунок яких дає змогу здійснити оцінку її рівня;

обґрунтувати й розробити методичний підхід до аналізу ефективності матеріального стимулювання трудової діяльності із застосуванням ключових показників ефективності (Key Performance Indicators) та методики Performance Management;

запропонувати організаційно-методичне забезпечення державного регулювання та аналізу стимулюючих важелів матеріального стимулювання трудової діяльності.

*Об'єктом дослідження* є процес формування винагороди за працю.

*Предметом дослідження* є сукупність теоретичних та методичних підходів до забезпечення матеріального стимулювання трудової діяльності працівників підприємств з урахуванням мезо- та макроекономічних факторів впливу.

**Методи дослідження.** Теоретичним та методологічним підґрунтям дослідження стали роботи зарубіжних та вітчизняних вчених-економістів у сфері матеріального стимулювання трудової діяльності та оплати праці.

У процесі підготовки дисертації були використані такі загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: *метод аналізу та синтезу* – для дослідження теоретичних основ матеріального стимулювання трудової діяльності; *метод системного аналізу* – для виділення основних чинників мікро-, мезо- та макроекономічних рівнів, що впливають на матеріальне стимулювання трудової діяльності; *метод структурно-логічного аналізу* – для розроблення організаційного забезпечення матеріального стимулювання трудової діяльності на регіональному рівні; *економіко-статистичний метод* – для визначення й оцінки регіональних особливостей формування фонду оплати праці; *метод порівняння* – для виявлення спільних і відмінних рис у формуванні змінної частини заробітної плати найбільш розвинених регіонів України; *метод кластерного аналізу* – для виділення груп найбільш перспективних та соціально-вразливих регіонів України за соціально-економічними ознаками з подальшим виокремленням найбільш придатного для матеріального стимулювання працівників кластеру регіонів; *метод прогнозування* – для розроблення комплексу аналітичних прогнозних моделей визначення факторів впливу на процес нарахування та виплати заробітної плати; *метод експертних оцінок* – для формування переліку стимулюючих показників трудової діяльності та класифікації їх за ступенем впливу на матеріальне стимулювання праці; *монографічний метод* – для обґрунтування поняття «стимулювання трудової діяльності»; *графічний метод* – для візуалізації досліджуваних процесів та отриманих результатів.

Обробку даних, побудову таблиць, графіків, економіко-математичних моделей і діаграм бізнес-процесів здійснено з використанням апарату математичних та статистичних функцій пакетів прикладних програм MS Excel, Statgraphics та методології функціонального моделювання IDEF0.

*Інформаційною базою дослідження* є закони України, проекти законів, нормативно-правові акти в сфері оплати праці та трудової діяльності, офіційні матеріали Державної служби статистики України, Головного управління статистики в Харківській області та відповідних управлінь за регіонами, матеріали галузевих та регіональних угод, колективних договорів підприємств Харківського регіону, наукові публікації, ресурси мережі Internet та результати власних досліджень.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в обґрунтуванні теоретичних положень та методичних підходів до матеріального стимулювання трудової діяльності. Зокрема, найбільш вагомими результатами, що характеризують наукову новизну дослідження і особистий внесок здобувача, полягають у такому:

*удосконалено:*

методичний підхід до аналізу ефективності матеріального стимулювання трудової діяльності на рівні регіону із застосуванням індикаторів ключових показників ефективності (Key Performance Indicators) та методики Performance Management. Особливістю підходу є виділення показників, що безпосередньо впливають на процес формування змінної частини заробітної плати на підприємствах регіону, та становлять інформаційне та методичне забезпечення для ефективного державного регулювання трудової діяльності та заохочення до неї працівників;

обґрунтування та ранжування показників ефективності трудової діяльності стимулюючого характеру, що відображають стан матеріального заохочення

працівників підприємств регіону. Відмінністю запропонованих показників є їх групування за безпосереднім, частковим та ймовірним ступенями впливу на формування змінної частини заробітної плати. Це дозволить більш ретельно охарактеризувати стан матеріального заохочення працівників підприємств;

організаційно-методичне забезпечення здійснення державного регулювання та аналізу стимулюючих важелів матеріального стимулювання трудової діяльності, що, на відміну від існуючого, передбачає перерозподіл функцій виконавчих органів місцевого самоврядування за структурно-процесним підходом із застосуванням технології бізнес-процесів з виділенням функції моніторингу стану нарахування та виплат змінної частини заробітної плати. Це дає змогу підходити до реалізації стимулюючої функції оплати праці на галузевому рівні як до циклічного процесу;

*дістали подальшого розвитку:*

визначення поняття «стимулювання трудової діяльності», яке, на відміну від існуючих, характеризує вплив державних і ринкових регуляторів на мікро-, мезо- та макроекономічних рівнях, що спрямовують працююче населення на досягнення кращих результатів трудової діяльності за умови отримання ним вчасно і в повному обсязі виплат стимулюючого характеру. Це дає змогу розширити та врахувати вплив матеріального стимулювання трудової діяльності на всіх економічних рівнях;

комплекс аналітичних моделей прогнозу динаміки показників матеріального стимулювання працівників у регіонах, відмінністю яких є врахування факторів, що мають стимулюючий характер: середньомісячна заробітна плата за галузями, середня заробітна плата у регіонах, заборгованість з виплат заробітної плати, фонд оплати праці, фонд основної та фонд додаткової заробітної плати. В результаті побудови аналітичних моделей та проведеної кластеризації регіонів України, за якими запропоновано заходи матеріального стимулювання трудової діяльності працюючого населення;

сутнісне наповнення і зміст позитивних та негативних впливів перспективної нормативно-правової бази на регулювання соціально-трудових відносин у сфері праці в Україні, відмінністю яких є їх розподіл за наслідками щодо стимулювання трудової діяльності з позиції найманого працюючого населення шляхом порівняльного аналізу стимуляторів та дестимуляторів у діючому Кодексі Законів про Працю та у представлених до обговорення громадськістю проектів Трудового Кодексу. Порівняльний аналіз наведених нормативно-правових актів дає змогу значно глибше та чіткіше формувати правила поведінки учасників трудових відносин в процесі матеріального стимулювання трудової діяльності.

**Практичне значення результатів** дослідження щодо обґрунтування і розроблення теоретичних положень, методичного забезпечення та практичних рекомендацій з удосконалення матеріального стимулювання трудової діяльності на мікро-, мезо- та макроекономічних рівнях підтверджено результатами їхнього використання у діяльності Відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській області (довідка № 01-20/03-12-01 від 16.04.2013), де був впроваджений удосконалений механізм щомісячного преміювання працівників за рахунок використання методики Performance Management та системи ключових показників ефективності; Департаменту соціального захисту населення Харківської обласної державної адміністрації (довідка № 01-40/07/2356 від 10.04.2013), у якому

використовується організаційно-методичне забезпечення аналізу ефективності матеріального стимулювання праці на регіональному рівні.

Пропозиції щодо запропонованого підходу до удосконалення державного регулювання матеріального стимулювання трудової діяльності використовуються в навчальному процесі Харківського національного економічного університету при викладанні дисциплін: «Мотивація персоналу», «Економіка праці та соціально-трудова відносини» (довідка № 13/86-09-176/1 від 01.04.2013) для студентів спеціальності «Управління персоналом та економіка праці».

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням, у якому представлено методичні підходи та практичні розробки з питань удосконалення матеріального стимулювання трудової діяльності на мікро-, мезо- та макроекономічних рівнях. Внесок здобувача у працях, опублікованих у співавторстві, викладено у переліку публікацій за темою дисертації.

**Апробація результатів дисертації.** Основні результати проведеного дисертаційного дослідження, висновки та рекомендації доповідались на таких науково-практичних та інтернет-конференціях: Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Важелі і механізми формування сталого розвитку економіки в умовах світової глобалізації» (м. Тернопіль, 9-10 грудня 2010 р.); Восьма Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації» (м. Тернопіль, 24-25 лютого 2011 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю молодих вчених та студентів «Розвиток економіки України в умовах глобалізації» (м. Харків, 18 березня 2011 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Сучасна економічна теорія та пошук ефективних механізмів господарювання» (м. Сімферополь, 16-17 березня 2012 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція молодих вчених та студентів «Проблеми управління соціально-економічним розвитком України» (м. Харків, 27 квітня 2012 р.); Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Економіка і управління: проблеми науки та практики» (м. Київ-Дніпропетровськ, 3-4 грудня 2012 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики» (м. Харків, 23-24 травня 2013 р.).

**Публікації.** За темою дослідження опубліковано 13 наукових праць, у тому числі 6 статей у наукових фахових виданнях (з них 3 у співавторстві), 7 публікацій за матеріалами конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 4,14 ум.-друк. арк., з них особисто авторові належить 3,82 ум.-друк. арк.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, переліку використаних літературних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації – 237 сторінок. Робота містить 30 таблиць (з них 7 таблиць займають 11 повних сторінок), 33 рисунки (з них 7 рисунків займають 7 повних сторінок), список використаних літературних джерел з 232 найменувань на 23 сторінках, 13 додатків – на 25 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить 171 сторінку.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі відображено актуальність теми дисертаційної роботи, визначено мету, об'єкт та предмет, сформульовано задачі дослідження, розкрито його методологію, відображено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі – «Науково-теоретичні засади матеріального стимулювання трудової діяльності» – уточнено визначення поняття «стимулювання трудової діяльності» із урахуванням його специфіки в сучасних умовах господарювання; визначено особливості формування матеріальних заохочень на основі міжнародного досвіду; виділено основні аспекти перспективної нормативно-правової бази, що впливають на процес стимулювання трудової діяльності шляхом акцентування уваги на сутності та змісті позитивного та негативного впливів на працююче населення проектів законів та нормативних актів у сфері оплати праці.

У сучасних умовах розвитку економічних відносин і значної конкуренції все більшої актуальності набувають дослідження, пов'язані із особливостями нарахування стимулюючих виплат працівникам українських підприємств, що мають на меті удосконалення існуючого та розроблення нового методичного забезпечення матеріального стимулювання трудової діяльності. Спираючись на проведений аналіз наукових поглядів щодо розуміння сутності стимулювання як складової системи оплати праці, виділено найбільш поширені трактування поняття «стимулювання праці». Побудовано ментальну карту поняття, за результатами якої запропоновано таке уточнене визначення «стимулювання трудової діяльності», під яким розуміється сукупність державних і ринкових регуляторів на мікро-, мезо- та макроекономічних рівнях, що спрямовують та підтримують працююче населення у досягненні кращих результатів трудової діяльності за умови отримання ними вчасно і в повному обсязі виплат стимулюючого характеру.

З позиції міжнародного досвіду та особливостей формування основних аспектів матеріального стимулювання трудової діяльності розглянуто використання матеріальних заохочень у таких країнах як Фінляндія, США, Франція, Великобританія, Швейцарія, Німеччина, Нідерланди та інших країн світу. Проведений аналіз дав змогу виділити основні способи матеріального стимулювання трудової діяльності за кордоном та визначити специфіку їх прояву в Україні. Внаслідок цього виявлено таку особливість – переважна більшість закордонних прикладів стимулювання не знаходить відповідного застосування на вітчизняних підприємствах; тенденції закордонного досвіду не мають широкого застосування і їх подальше використання в Україні можливе лише в регіонах із стабільною соціально-економічною ситуацією.

Як довів аналіз основних нормативно-правових аспектів перспективної нормативно-правової бази в галузі матеріального стимулювання та оплати праці для України вагоме значення мають, перш за все, документи Міжнародної організації праці (МОП), які були ратифіковані в Україні та запроваджені до національного трудового законодавства для контролю над виконанням міжнародних норм і стандартів у сфері правового регулювання праці. Окрім цього, значна увага науковців і практиків сконцентрована на проекті Трудового Кодексу від 23.04.2013



року. Проаналізовано його склад, переваги, недоліки та їх можливий вплив на трудову діяльність з позиції найманих працівників. Проведений аналіз проектів законодавчих пропозицій дозволив уточнити сутність позитивних та негативних впливів, основними з останніх є: зменшення ваги колективного договору та зростання повноважень роботодавця; нечітке формулювання принципів положень Трудового кодексу щодо тривалості робочого дня; контроль роботодавцем процесу виконання працівником його трудових обов'язків за допомогою технічних засобів; заборона звільнення працівника за умови досягнення ним пенсійного віку; збільшення випробувального терміну з 3 місяців до 6. Щодо позитивних впливів, у порівнянні з чинними нормами Трудового законодавства України, проектна нормативна база є більш змістовною, та її використання дає змогу значно глибше та чіткіше формувати правила поведінки учасників трудових відносин.

Враховуючи позитивний та негативний вплив на формування матеріального стимулювання трудової діяльності, визначено структурно-логічний взаємозв'язок державного, договірної та ринкового регулювання матеріального стимулювання трудової діяльності на мікро-, мезо- та макроекономічних рівнях (рис. 1).

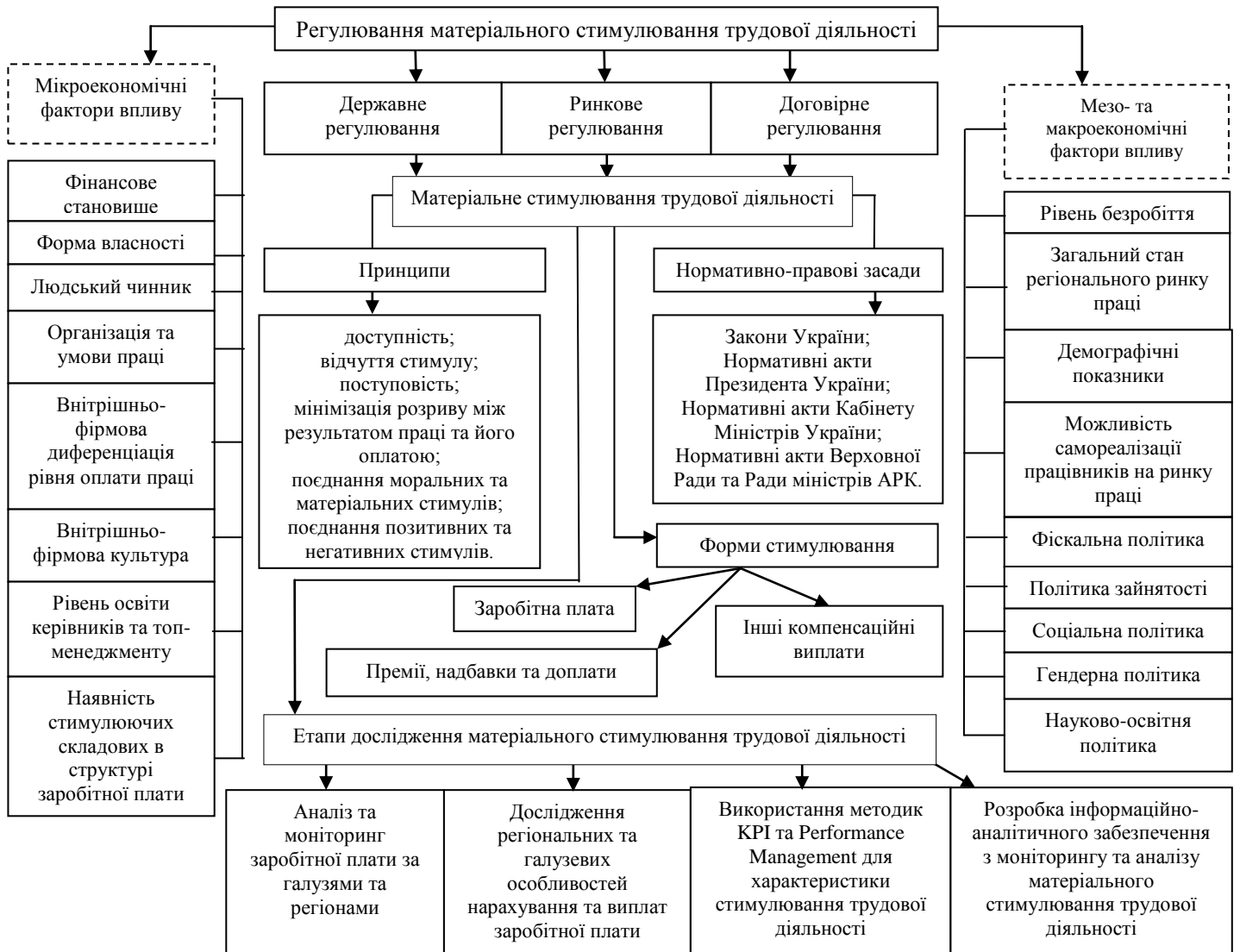


Рис. 1. Регулювання матеріального стимулювання трудової діяльності на мікро-, мезо- та макроекономічних рівнях

Виявлений взаємозв'язок дозволив запропонувати основні етапи дослідження матеріального стимулювання трудової діяльності, які доцільно застосовувати в процесі аналізу особливостей нарахування та виплат заробітної плати в Україні.

**У другому розділі – «Аналіз мотивуючих аспектів фонду оплати праці на підприємствах української промисловості»** – виявлено сутність та особливості заробітної плати, а також проаналізовано специфіку її нарахування та виплат, з урахуванням регіональних особливостей формування фонду оплати праці, зокрема стимулюючої частини заробітної плати; здійснено групування регіонів за станом нарахування та виплат заробітної плати; побудовано комплекс аналітичних моделей прогнозу динаміки матеріального стимулювання працівників у регіонах та обрано найбільш сприятливі регіони для застосування моделей; визначено та проранжовано показники ефективності матеріального стимулювання трудової діяльності.

Проаналізовано стан і особливості використання фонду оплати праці, дії його стимулюючих функцій на підприємствах промисловості на основі дослідження обсягів нарахувань та виплат заробітної плати в Україні. При аналізі та моніторингу специфіки нарахувань і виплат заробітної плати, внаслідок проведення оцінки регіональних особливостей матеріального стимулювання трудової діяльності за результатами офіційних сайтів урядового порталу, обрано шість статистичних показників, що визначають стан оплати праці в Україні: середньомісячна заробітна плата (відображає рівень оплати праці за галузями); середня заробітна плата (показник наведено за регіонами); заборгованість з виплат заробітної плати; фонд оплати праці; фонд основної заробітної плати; фонд додаткової заробітної плати. Так, наприклад, фонд основної заробітної плати в Харківській області значно переважає аналогічний показник у Київській. У 2006 році різниця між виплатами основної заробітної плати між цими регіонами становила 2176 млн. грн., при цьому у Харківському регіоні, згідно наведених статистичних даних цей показник переважав у 2008-2012 рр. Найнижче значення за даним показником спостерігалось в Полтавському регіоні щодо основної заробітної плати – 5718 млн. грн., та 3006 млн. грн. – стосовно додаткової заробітної плати. За підсумками статистичного аналізу, виявлено, що більшості із досліджуваних показників притаманна циклічність і станом на 2012-2013 рр. вони знаходяться на рівні, який вимагає впровадження заходів із реалізації удосконалень у сфері матеріального стимулювання трудової діяльності.

Для визначення диференціації регіонів за станом стимулювання працюючого населення використано метод кластерного аналізу, застосування якого уможливило групування регіонів з урахуванням показників, що характеризують стан нарахувань та виплат заробітної плати, а також виокремлення найбільш перспективних та соціально-вразливих регіонів України. У результаті кластеризації отримано п'ять кластерів регіонів, що мають наступні характеристики: кластер з низьким рівнем оплати праці (до його складу увійшло 13 регіонів); кластер з середнім рівнем оплати праці (7 регіонів та м. Севастополь); кластер з рівнем оплати праці вище середнього (3 регіони) та кластер з високим рівнем оплати праці (Донецький регіон та м. Київ).

За виявленими кластерами побудовано комплекс аналітичних моделей прогнозу динаміки показників матеріального стимулювання працівників за регіонами та обрано найбільш перспективні з них щодо матеріального стимулювання трудової діяльності. Для прогнозування основних тенденцій

показників, які характеризують стан нарахувань та виплат заробітної плати в Україні, були використані моделі кривих росту. Прогнозування значень показників здійснено для кожного кластеру регіонів України. У табл. 1 представлені моделі кривих росту, побудовані для прогнозування зазначених показників матеріального стимулювання трудової діяльності. Розроблені економетричні моделі є статистично якісними, що підтверджено критеріями Фішера, Дарбіна-Уотсона та коефіцієнтами детермінації.

Таблиця 1

**Комплекс аналітичних моделей прогнозування динаміки показників стимулювання працівників у кластерах регіонів України**

№ кластеру	Показники	Прогнозна модель
1 кластер	$x_1$ – середньомісячна заробітна плата за галузями (грн)	$x_1 = 859,349 + 57,824 t - 0,426 t^2$
	$x_2$ – середня заробітна плата за регіонами (грн)	$x_2 = 788,532 + 89,0888 t - 0,922876 t^2$
	$x_3$ – заборгованість з виплат заробітної плати (млн. грн)	$x_3 = 29,3581 + 2,3869 t - 0,0634815 t^2$
	$x_4$ – фонд оплати праці в розрахунку на одного працівника (грн)	$x_4 = 4198,49 + 328,699 t - 5,56366 t^2$
	$x_5$ – фонд основної заробітної плати в розрахунку на одного працівника (грн)	$x_5 = 2669,51 + 328,699 t - 5,56366 t^2$
	$x_6$ – фонд додаткової заробітної плати в розрахунку на одного працівника (грн)	$x_6 = 1352,39 + 112,96 t - 1,96875 t^2$
2 кластер	$x_1$ – середньомісячна заробітна плата за галузями (грн)	$x_1 = 668,849 + 30,8344 t - 0,147942 t^2$
	$x_2$ – середня заробітна плата за регіонами (грн)	$x_2 = 850,931 + 34,5972 t - 0,17598 t^2$
	$x_3$ – заборгованість з виплат заробітної плати (млн. грн)	$x_3 = 19,6017 + 0,45182 t - 0,00797066 t^2$
	$x_4$ – фонд оплати праці в розрахунку на одного працівника (грн)	$x_4 = 1187,19 + 186,831 t - 1,81612 t^2$
	$x_5$ – фонд основної заробітної плати в розрахунку на одного працівника (грн)	$x_5 = 1443,04 + 57,9725 t - 0,539455 t^2$
	$x_6$ – фонд додаткової заробітної плати в розрахунку на одного працівника (грн)	$x_6 = 667,785 + 29,2784 t - 10,264229 t^2$
3 кластер	$x_1$ – середньомісячна заробітна плата за галузями (грн)	$x_1 = 857,503 + 166,83 t - 3,34268 t^2$
	$x_2$ – середня заробітна плата за регіонами (грн)	$x_2 = 1013,81 + 165,027 t - 1,79684 t^2$
	$x_3$ – заборгованість з виплат заробітної плати (млн. грн)	$x_3 = 66,6622 + 11,2411 t - 0,644489 t^2$
	$x_4$ – фонд оплати праці в розрахунку на одного працівника (грн)	$x_4 = 9164,21 + 1488,68 t - 62,0751 t^2$
	$x_5$ – фонд основної заробітної плати в розрахунку на одного працівника (грн)	$x_5 = 5590,43 + 872,968 t - 34,2514 t^2$
	$x_6$ – фонд додаткової заробітної плати в розрахунку на одного працівника (грн)	$x_6 = 3315,82 + 495,652 t - 22,0673 t^2$
4 кластер	$x_1$ – середньомісячна заробітна плата за галузями (грн)	$x_1 = 779,2 + 539,6 t - 19,0 t^2$
	$x_2$ – середня заробітна плата за регіонами (грн)	$x_2 = 905,952 + 552,609 t - 9,62286 t^2$
	$x_3$ – заборгованість з виплат заробітної плати (млн. грн)	$x_3 = 147,68 + 157,52 t - 29,5 t^2$
	$x_4$ – фонд оплати праці в розрахунку на одного працівника (грн)	$x_4 = 10950,2 + 10339,6 t - 1122,64 t^2$
	$x_5$ – фонд основної заробітної плати в розрахунку на одного працівника (грн)	$x_5 = 1226,2 + 10513,3 t - 1231,93 t^2$
	$x_6$ – фонд додаткової заробітної плати в розрахунку на одного працівника (грн)	$x_6 = 4522,8 + 3389,9 t - 375,5 t^2$
5 кластер	$x_1$ – середньомісячна заробітна плата за галузями (грн)	$x_1 = 932,0 + 1068,73 t - 96,0714 t^2$
	$x_2$ – середня заробітна плата за регіонами (грн)	$x_2 = 1502,18 + 977,455 t - 67,0886 t^2$

№ кластеру	Показники	Прогнозна модель
	$x_3$ – заборгованість з виплат заробітної плати (млн. грн)	$x_3 = -145,88 + 175,704 t - 26,3357 t^2$
	$x_4$ – фонд оплати праці в розрахунку на одного працівника (грн)	$x_4 = 6936,6 + 19319,3 t - 2160,07 t^2$
	$x_6$ – фонд додаткової заробітної плати в розрахунку на одного працівника (грн)	$x_6 = 2645,8 + 6781,17 t - 833,429 t^2$

Виходячи з наведених прогнозних моделей, можна зробити висновок, що середньомісячна заробітна плата за галузями переважно за всіма кластерами має тенденцію до стабілізації. Так, станом на 2013 рік вона коливається у діапазоні від 2112,31 грн до 3885,8 грн. У 2015 році даний показник досягне в динаміці мінімального значення 2131,38 грн, і максимального – 3880,0 грн. Середня заробітна плата за регіонами має аналогічну тенденцію. У 2013 році мінімальне значення даного показника становить 2420,22 грн, а максимальне – 4951,73 грн. Рівень заборгованості по виплатам заробітної плати у 2013-2015 р. зменшиться в середньому на 3-4 млн. грн. Найбільш позитивна ситуація зафіксована у групі регіонів 3-го кластеру – згідно прогнозних розрахунків рівень заборгованості зменшиться з 81,5 млн.грн. у 2013р. до 60,1 млн. грн. у 2015 р. Щодо фонду оплати праці, зокрема його основної та додаткових частин, сума відрахувань для покриття виплат заробітної плати, а також премій надбавок і доплат істотно зменшиться за період з 2013 по 2015 р.

Результати проведеного статистичного та прогнозного аналізу довели, що саме третій кластер має досить стабільну ситуацію у сфері нарахувань та виплат заробітної плати, але, в той же час, не є задовільним для ефективного розвитку регіонів, що входять до його складу. Це дало змогу звужити коло досліджень до мезо-економічного рівня, а надалі – до рівня Харківського регіону. В рамках останнього визначено та проранжовано показники ефективності стимулюючого характеру, що впливають на формування змінної частини заробітної плати. Для оцінки стимулюючих показників побудовано експертно-аналітичну матрицю та виділено відповідні групи показників – показники безпосереднього впливу на матеріальне стимулювання трудової діяльності, показники часткового впливу та показники ймовірного впливу. Для ранжування виділених показників у якості експертів залучено представників провідних підприємств, організацій та установ м. Харкова, які є найбільш компетентними в оцінюванні наведеного переліку індикаторів (коефіцієнт конкордації становить 0,95). Результати ранжування показників за ступенем впливу наведено у табл. 2.

У результаті проведеного експертного оцінювання, економіко-математичного моделювання з використанням кластерного аналізу та комплексу аналітично-прогнозних моделей виявлено таку закономірність: для визначення рівня матеріального стимулювання трудової діяльності на підприємствах в першу чергу аналізуватимуться показники безпосереднього впливу, далі показники часткового впливу і лише у разі невиконання запланованої стратегічної мети стимулювання – показники ймовірного впливу.

**Ранжування показників матеріального стимулювання трудової діяльності**

Група показників	Маркер показника	Показник	Сума рангів
Показники безпосереднього впливу	X1	Трудомісткість виготовлення однієї одиниці продукції	15
	X5	Обсяг коштів, виділених для преміювання	31
	X3	Обсяг фонду оплати праці (ФОП)	62
	X2	Трудові витрати на 1 грн. товарної продукції	66
	X7	Коефіцієнт виконання бюджету за ФОП	91
	X12	Частка заробітної плати у загальному доході працівників	94
	X10	Зростання продуктивності трудової діяльності	95
	X24	Індекс обсягу виробництва товарної продукції	107
Показники часткового впливу	X8	Ефективне використання фонду робочого часу (ФРЧ)	122
	X17	Рівень виконання робіт підвищеної складності	127
	X4	Сума заборгованості виплати заробітної плати	127
	X14	Реальна середньомісячна нарахована заробітна плата	135
	X23	Забезпеченість підприємства основними засобами	137
	X25	Рівень середньої заробітної плати	139
	X11	Відношення темпів зростання ФОП до темпів зростання продуктивності праці	145
	X16	Участь у виготовленні нової продукції	150
	X15	Зростання показників якості продукції	153
	X9	Зменшення собівартості продукції	156
	X20	Рентабельність обсягу продажів	164
	X18	Частка ФОП у собівартості продукції	167
	X22	Номінальний фонд робочого часу	169
Показники ймовірного впливу	X13	Зменшення плинності кадрів	179
	X19	Збільшення обсягів продажів продукції	192
	X21	Рівень безпеки виробництва	197
	X6	Участь працівників у прибутках підприємства	229

**У третьому розділі – «Організаційно-методичне забезпечення регулювання винагороди за працю у матеріальному стимулюванні трудової діяльності»** – обґрунтовано і розроблено методичний підхід до аналізу ефективності матеріального стимулювання трудової діяльності із застосуванням індикаторів ключових показників ефективності (Key Performance Indicators) та методики Performance Management; запропоновано організаційно-методичне забезпечення державного регулювання та аналізу стимулюючих важелів матеріального стимулювання трудової діяльності із використанням технології бізнес-процесу.

Обґрунтовано методичний підхід до аналізу ефективності матеріального стимулювання трудової діяльності із застосуванням індикаторів ключових показників ефективності та методики Performance Management, в результаті якого 25 відібраних та обґрунтованих індикаторів стимулюючого характеру розподілено за шістьма видами показників: кількісні та якісні, індивідуальні та командні, фінансові та нефінансові. У подальшому дослідженні використано групу командних показників, оскільки їх розрахунок дасть змогу отримати найбільш повне уявлення про стан оплати праці на мезо- та макроекономічному рівнях. Групі командних показників, внаслідок проведення експертного оцінювання, присвоєно вагу (ступінь важливості) та розподілено за процентною шкалою, що характеризує досягнутий рівень фактичного значення кожного показника в межах підрозділу, підприємства, груп підприємств (коефіцієнт конкордації становить 0,95). Згідно з методикою ключових показників ефективності та Performance Management, яка є підґрунтям

розробленого методичного підходу, запропоновано такі шкали показників матеріального стимулювання: якщо розраховане значення показників обраної групи дозволяє вирішити проблеми в сфері матеріального стимулювання на 90-100%, це свідчить про перспективну політику підприємства в сфері оплати праці; вирішення проблеми на 50-90% свідчить про середній рівень оплати праці; вирішення проблеми на 30-50% свідчить про низький рівень оплати праці та вимагає принципових змін з боку керівництва; вирішення проблеми менш ніж на 30% свідчить про низький рівень матеріального стимулювання та оплати праці, що може призвести до реструктуризації підприємств.

В дисертації розроблено організаційно-методичне забезпечення здійснення державного регулювання та аналізу стимулюючих важелів матеріального стимулювання трудової діяльності у відповідності із основними складовими державної політики оплати праці (рис. 2).

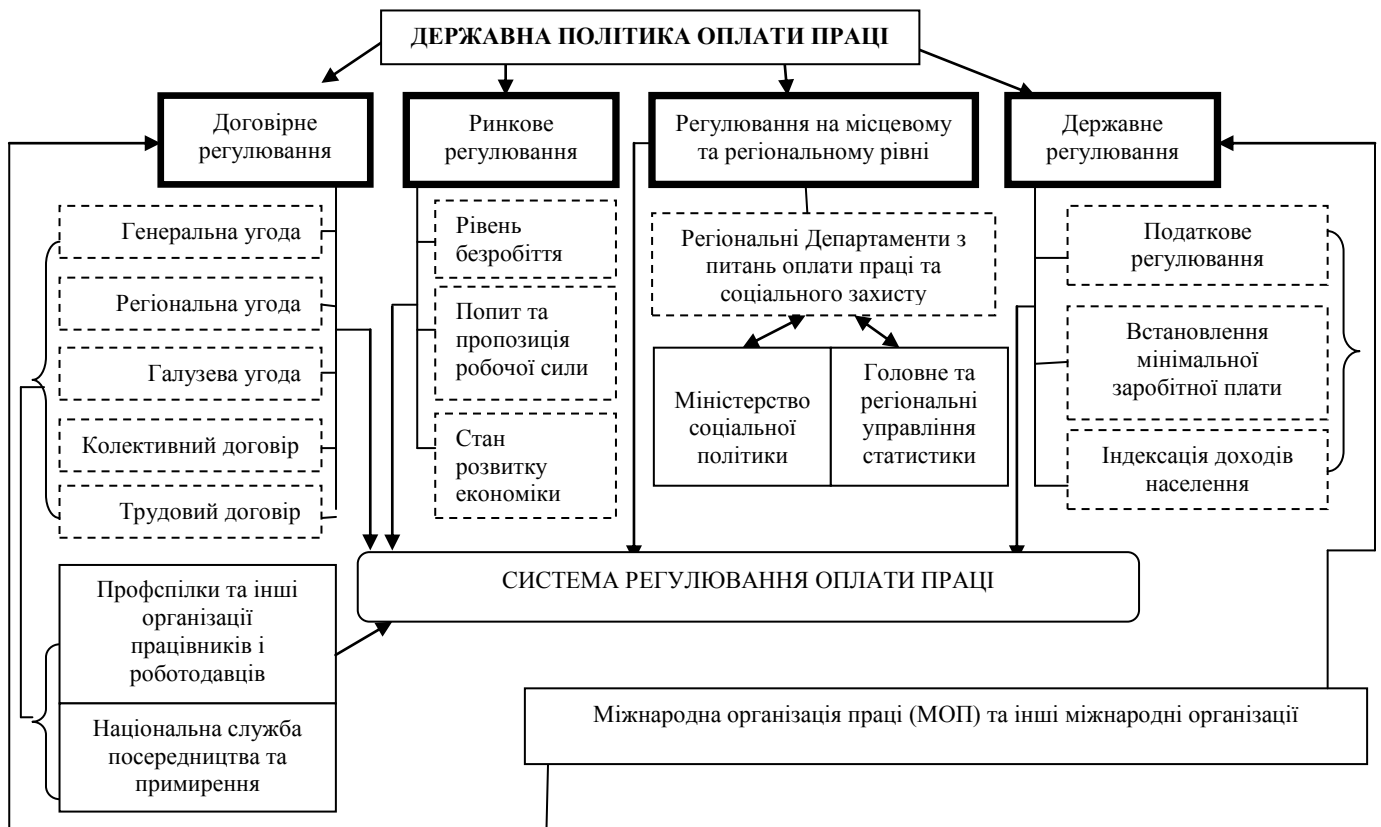


Рис. 2. Складові державної політики оплати праці в Україні

Згідно з розробленим організаційно-методичним забезпеченням запропоновано здійснювати перерозподіл функцій Департаментів з питань оплати праці та соціального захисту населення обласних державних адміністрацій. У дослідженні в якості прикладу обрано Департамент соціального захисту населення Харківської обласної державної адміністрації (ХОДА), на прикладі якого передбачається реалізувати запропонований на рис. 3 перерозподіл функцій у відповідності з розробленим методичним підходом до аналізу ефективності матеріального стимулювання працівників на основі ключових показників ефективності та методики Performance Management. Перерозподіл функцій реалізовано за допомогою використання технології бізнес-процесу за методологією структурного аналізу IDEF0.



Рис 3. Діаграма бізнес-процесу моніторингу та аналізу реалізації функції матеріального стимулювання в структурі регіональних органів місцевого самоврядування

Удосконалення матеріального стимулювання трудової діяльності за рахунок використання бізнес-процесів є «класичною» концепцією підвищення ефективності ведення бізнесу. Особливістю розроблених пропозицій є делегування та перерозподіл повноважень між підрозділами Департаменту з метою підвищення ефективності їх діяльності та зменшення витрат. Використання уточнених теоретичних положень та удосконалених методик забезпечення дозволяє здійснювати матеріальне стимулювання трудової діяльності з урахуванням особливостей та факторів впливу на мікро-, мезо- та макроекономічних рівнях.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено важливе науково-практичне завдання – обґрунтування і розроблення теоретичних положень, методичного забезпечення та практичних рекомендацій з удосконалення матеріального стимулювання трудової діяльності на мікро-, мезо- та макроекономічних рівнях.

Результати проведеного дослідження дали змогу сформулювати такі теоретичні, методичні та науково-практичні висновки:

1. Внаслідок аналізу наукових джерел уточнено визначення поняття «стимулювання трудової діяльності», яке, на відміну від існуючих характеризує вплив державних і ринкових регуляторів на мікро-, мезо- та макроекономічних рівнях, що спрямовують та підтримують працююче населення у напрямку досягнення більших результатів трудової діяльності, за умови отримання ними вчасно і в повному обсязі виплат стимулюючого характеру. Використання уточненого визначення поняття сприятиме розширенню розуміння стимулювання трудової діяльності на мезо- та макроекономічних рівнях.

2. За результатами теоретичного аналізу визначено особливості формування матеріальних заохочень на прикладі таких країн як Фінляндія, США, Франція, Великобританія, Швейцарія, Німеччина та Нідерланди та визначено, що переважна більшість закордонних засобів матеріального стимулювання не знаходить відповідного використання на вітчизняних підприємствах. Однак, доведено, що здобутки міжнародного досвіду доцільно застосовувати, в першу чергу, в регіонах із стабільною соціально-економічною ситуацією, що дасть змогу визначити «вузькі» місця в питаннях матеріального стимулювання трудової діяльності.

3. Виділено особливості перспективної нормативно-правової бази, що впливають на процес матеріального стимулювання трудової діяльності, та проаналізовано проекти нового Трудового кодексу, представлені на розгляд до Верховної Ради України та на громадське обговорення. Наведено порівняльну характеристику найбільш значущих позицій з дійсним Кодексом законів про працю. В результаті уточнено, що сутнісне наповнення та зміст позитивних та негативних впливів перспективної нормативно-правової бази на процес стимулювання трудової діяльності з позиції працюючого населення, яка регулює соціально-трудова відносини у сфері праці в Україні, дає змогу значно глибше та чіткіше формувати правила поведінки учасників трудових відносин в процесі матеріального стимулювання трудової діяльності.



4. Визначено сутність та особливості заробітної плати, а також здійснено оцінку регіональних особливостей формування фонду оплати праці та стимулюючої частини заробітної плати. На прикладі таких регіонів як АРК, Донецький, Дніпропетровський, Київський, Львівський, Одеський та Харківський на основі даних офіційних сайтів урядового порталу проаналізовано динамку виплат заробітної плати. За результатами статистичного аналізу більшості із досліджуваних показників оплати праці притаманна циклічність і станом на 2012-2013 рр. вони знаходяться на рівні, який підтверджує існування необхідності проведення організаційно-методичних удосконалень матеріального стимулювання трудової діяльності.

5. Проведено групування регіонів за станом нарахування та виплат заробітної плати з використанням методу кластерного аналізу. Відповідно до результатів, групи регіонів об'єднано у 5 кластерів з урахуванням таких показників як середньомісячна заробітна плата, середня заробітна плата, заборгованість із виплат заробітної плати, фонд оплати праці, фонд основної та фонд додаткової заробітної плати. Це дало змогу визначити найбільш перспективні та соціально-вразливі регіони України для впровадження подальших заходів із стимулювання трудової діяльності працюючого населення.

6. Побудовано комплекс аналітичних моделей прогнозу динаміки показників матеріального стимулювання працівників за регіонами на основі факторів, що мають стимулюючий характер. В результаті побудови аналітичних моделей та проведеної кластеризації регіонів виокремлено групи найбільш перспективних та соціально-вразливих регіонів України, за якими доцільно впроваджувати заходи матеріального стимулювання трудової діяльності працюючого населення.

7. Визначено показники ефективності стимулюючого характеру трудової діяльності, на основі яких побудовано експертно-аналітичну матрицю із 25 показників для оцінки стану матеріального стимулювання трудової діяльності. В результаті її формування запропоновані показники проранжовано з використанням експертних методів. Аналіз результатів експертних оцінок дав змогу виявити, що відповідно до суми балів, показники доцільно згрупувати за ступенем впливу на формування змінної частини заробітної плати, а саме: показники безпосереднього впливу; показники часткового впливу; показники ймовірного впливу. Це дозволить більш ретельно охарактеризувати стан матеріального заохочення працівників підприємств української промисловості.

8. Обґрунтовано і розроблено методичний підхід до аналізу ефективності матеріального стимулювання трудової діяльності із застосуванням ключових показників ефективності (Key Performance Indicators) та методики Performance Management. Особливістю запропонованого методичного підходу є виділення групи індикаторів, класифікованих за рахунок використання методики Performance Management, що безпосередньо впливають на процес формування змінної частини заробітної плати та стимулюють працівників до виконання стратегічно-важливих завдань. У результаті використання розробленого підходу створюється можливість визначення стану матеріального стимулювання трудової діяльності на підприємствах та прийняття рішень щодо необхідності внесення певних коригувань до процесу нарахування та виплат стимулюючих заохочень.

9. Запропоновано організаційно-методичне забезпечення державного регулювання та аналізу стимулюючих важелів на регіональному рівні, яке було реалізовано засобами технології бізнес-процесу. В результаті розроблено пропозиції з аналізу матеріального стимулювання трудової діяльності на регіональному рівні, застосування яких дає змогу контролювати процес формування та нарахування стимулюючих виплат працівникам підприємств промисловості.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### **Статті у фахових виданнях**

1. Назарова Г. В. Пріоритетні напрямки розвитку системи державного регулювання трудової діяльності працівників українських підприємств / Г. В. Назарова, Е. Р. Степанова // Бізнес інформ. – 2011. – №11. – С. 105-107.

*Особистий внесок:* виділення переваг та недоліків проекту трудового кодексу по відношенню до формування системи винагород трудової діяльності.

2. Назарова Г. В. Вознаграждение персонала на основе ключевых показателей эффективности / Г. В. Назарова, Э. Р. Степанова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля: науковий журнал. – 2011. – №16 (170). – С. 62-66.

*Особистий внесок:* запропоновано використання системи ключових показників ефективності в діяльності українських підприємств.

3. Степанова Е. Р. Гендерний аспект оплати праці на українських підприємствах / Е. Р. Степанова // «Сталий розвиток економіки»: Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2012. – №1(11). – С. 95-98.

4. Степанова Е. Р. Використання ключових показників ефективності та грейдингу в діяльності українських підприємств / Е.Р. Степанова // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія «Економіка». – 2012. – №4 (60). – С. 214-221.

### **Статті у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз**

5. Степанова Е. Р. Система показників стимулюючого характеру та її вплив на змінну частину заробітної плати / Е.Р. Степанова // Економіка розвитку: науковий журнал. – 2013. – №2 (66). – С.128-130.

6. Назарова Г. В. Стимулирование трудовой деятельности как составной элемент концепции Достойного труда / Г. В. Назарова, Э. Р. Степанова // Бізнес інформ. – 2013.– №6. – С. 221-225.

*Особистий внесок:* удосконалення поняття «стимулювання трудової діяльності» за рахунок використання ментальної карти.

### **Публікації за матеріалами наукових конференцій**

7. Stepanova E.R. Benefits of Performance Management / E.R. Stepanova // Важелі і механізми формування сталого розвитку економіки в умовах світової

глобалізації: матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет – конференції (м. Тернопіль, 9-10 грудня 2010 року). – Тернопіль: Крок, 2010. – С. 220-221.

8. Степанова Е.Р. Система збалансованих показників як інструмент стимулювання працівників / Е.Р. Степанова // Економічний і соціальний розвиток України в ХХІ столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації: Збірник тез доповідей Восьмої Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених (м. Тернопіль, 24-25 лютого 2011 р.). – Тернопіль: Економічна думка «ТНЕУ», 2011. – С. 278-279.

9. Степанова Е.Р. Оцінка діяльності персоналу на основі об'єктивних показників ефективності (Balanced Scorecard та Key Performance Indicators) / Е.Р. Степанова // Розвиток економіки України в умовах глобалізації: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю молодих вчених та студентів (м. Харків, 18 березня 2011 р.). – Х.: Вид. ХНЕУ, 2011. – С. 230-231.

10. Степанова Е.Р. Стан виплат заробітної плати працівникам підприємств Східного регіону України / Е.Р. Степанова // Сучасна економічна теорія та пошук ефективних механізмів господарювання: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 16-17 березня 2012 р.) – Саки: ПП «Підприємство Фенікс», 2012. – С. 351-353.

11. Степанова Е.Р. Аналіз фонду оплати праці працівників промислових регіонів України за допомогою методу кластеризації / Е.Р. Степанова // Проблеми управління соціально-економічним розвитком України: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів (м. Харків, 27 квітня 2012 року) [Електронний ресурс]. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM): кольор.; 12 см. – Системні вимоги: веб-браузер Internet Explorer версії 6.0. та вище або Firefox версії 2.0. та вище, Acrobat Reader та Windows Media Player. – Назва з контейнера.

12. Степанова Е.Р. Особливості використання систем винагород в економічно-розвинених країнах / Е.Р. Степанова // Економіка і управління: проблеми науки та практики: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ, 3-4 грудня 2012 р.). – Київ-Дніпропетровськ: Вид. «Герда», 2012. – С. 49-51.

13. Степанова Е.Р. Використання інструментарію бізнес-процесів для удосконалення системи матеріального стимулювання / Е.Р. Степанова // Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 23-24 травня 2013 року). – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2013. – С. 530-533.

## АНОТАЦІЯ

**Степанова Е.Р. Матеріальне стимулювання трудової діяльності. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харківський національний економічний університет, Харків, 2013.

Дисертацію присвячено дослідженню сукупності теоретичних, методичних і прикладних аспектів матеріального стимулювання трудової діяльності на мікро-, мезо- та макроекономічних рівнях.

У роботі уточнено визначення поняття «стимулювання трудової діяльності» та розкрито теоретичну сутність даного явища із зазначенням його специфіки. Визначено особливості формування матеріальних заохочень на основі міжнародного досвіду. Виділено основні аспекти перспективної нормативно-правової бази, що впливають на процес матеріального стимулювання трудової діяльності шляхом акцентування уваги на позитивному та негативному впливі проектів законів та нормативних актів на працююче населення. Виявлено сутність та особливості заробітної плати, а також проаналізовано специфіку її нарахування та виплат, з урахуванням регіональних особливостей формування фонду оплати праці, зокрема стимулюючої частини заробітної плати. Здійснено групування регіонів за станом нарахування та виплат заробітної плати. Побудовано комплекс аналітичних моделей прогнозу динаміки показників матеріального стимулювання трудової діяльності.

Визначено та проранжовано показники ефективності матеріального стимулювання трудової діяльності, розрахунок яких дасть змогу визначити власний рівень ефективності матеріального стимулювання трудової діяльності. Обґрунтовано та розроблено методичний підхід до аналізу ефективності матеріального стимулювання трудової діяльності із застосуванням індикаторів ключових показників ефективності та методики Performance Management. Запропоновано організаційно-методичне забезпечення державного регулювання та аналізу стимулюючих важелів матеріального стимулювання трудової діяльності.

**Ключові слова:** матеріальне стимулювання, трудова діяльність, матеріальні заохочення, заробітна плата, фонд оплати праці, групування регіонів, прогнозна динаміка рівня матеріального стимулювання, ефективність матеріального стимулювання, ключові показники ефективності, державне регулювання, стимулюючі важелі.

## АННОТАЦИЯ

**Степанова Э.Р. Материальное стимулирование трудовой деятельности. - Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Харьковский национальный экономический университет, Харьков, 2013.

Диссертация посвящена исследованию совокупностей теоретических, методологических и прикладных аспектов материального стимулирования трудовой деятельности на микро-, мезо- и макро- уровнях.

В работе вследствие анализа научных источников дополнено и уточнено определение понятия «стимулирование трудовой деятельности», которое, в отличие от существующих характеризует влияние государственных и рыночных регуляторов на микро-, мезо- та макроэкономических уровнях, которые направляют и поддерживают работающее население в направлении достижения больших результатов трудовой деятельности, при условии получения ими вовремя и в полном объеме выплат стимулирующего характера. На основе результатов теоретического анализа проведено исследование особенностей формирования

материальных поощрений стимулирования на основе международного опыта на примере таких стран как Финляндия, США, Франция, Великобритания, Швейцария, Германия и Нидерланды и выявлено, что преимущественное большинство зарубежных способов материального стимулирования не находят соответствующего отображения на отечественных предприятиях. Выделены основные аспекты перспективной нормативно-правовой базы, которые влияют на процесс материального стимулирования трудовой деятельности с позиции работающего населения путем сравнительного анализа стимуляторов и дестимуляторов в действующем Кодексе Законов о Труде и в представленных к обсуждению общественностью проектов Трудового Кодекса.

Выявлена сущность и особенности заработной платы, а также проведена оценка региональных особенностей формирования фонда оплаты труда и стимулирующей части заработной платы. На примере таких регионов как АРК, Донецкий, Днепропетровский, Киевский, Львовский, Одесский и Харьковский на основе данных сайта правительственного портала проанализировано динамику выплат заработной платы. Результат статистического анализа показал, что большинству из исследуемых показателей свойственна цикличность, и они находятся на уровне, который требует проведения организационно-методических усовершенствований существующей системы материального стимулирования. Осуществлена группировка регионов с помощью кластерного анализа, учитывая показатели, характеризующие состояние начисления и выплат заработной платы. Построено аналитическую модель прогнозной динамики и выделено наиболее конкурентоспособные регионы для ее применения.

Определены и проранжированы показатели эффективности стимулирующего характера, на основе которых было построено экспертно-аналитическую матрицу. На основе матрицы проведено ранжирование 25 показателей стимулирующего характера с присвоением им соответствующей суммы баллов. Вследствие анализа результатов оценок экспертами группы индикаторов, выявлено, что в соответствии с суммой рангов, показатели можно сгруппировать по степени влияния на формирование переменной части заработной платы, а именно: показатели непосредственного воздействия; показатели частичного воздействия; показатели вероятного воздействия. Обосновано и разработано методический подход к анализу эффективности материального стимулирования трудовой деятельности с использованием индикаторов ключевых показателей эффективности и методики Performance Management в процессе усовершенствования материального стимулирования трудовой деятельности, которые подлежат анализу и мониторингу на уровне региона. Предложено организационно-методическое обеспечение государственного регулирования стимулирующих рычагов, которые в отличие от существующих, предполагают перераспределение функций органов местного самоуправления за структурно-процессным подходом, реализованным способами технологии бизнес-процессов с последующим выделением функции мониторинга и выплат переменной части заработной платы.

**Ключевые слова:** материальное стимулирование, трудовая деятельность, материальные поощрения, заработная плата, фонд оплаты труда, группировка регионов, прогнозная динамика уровня материального стимулирования, эффективность материального стимулирования, ключевые показатели эффективности, государственное регулирование, стимулирующие рычаги.

## SUMMARY

### **Stepanova E.R. Financial incentive in labor activity. - Manuscript.**

The thesis for the scientific degree of a candidate of science in Economics in specialty 08.00.07 – demography, labour economics, social economics and politics. – Kharkiv National University of Economics , Kharkiv, 2013.

The thesis devoted to the investigation of theoretical, methodological and applied aspects of financial stimulation of labor activity on the micro-, mezo- and macro- levels.

In the present study the conception's definition of «labor's activity stimulation» has been clarified and theoretical nature of this phenomenon with an indication of its specific has been disclosed. The features of financial incentives formation on the base of the international experience have been investigated. The main aspects of the forward-looking legal framework which affects the processes of financial incentive in labor activity via focusing on the positive and negative impact of the draft legislation and standard acts on the working people have been emphasized. The essence and special features of the salary have been investigated and specifics of its charging and payments have been analyzed, regional features of wage fund formation including incentive part of the salary have been rated. The grouping of regions according to the condition of charge and payments of the salary has been conducted. Complex of analytical model of predictive dynamics of financial incentives of labor's activity indicators has been designed.

Financial incentives of labor's activity performance indicators whose calculation gives an opportunity to reveal proper level of financial incentives of labor's activity performance have been defined and ranked. Methodical approach in analyzing the efficiency of the financial incentive in labor activity using Key performance indicators and Performance Management technique's implementing has been justified and designed. Methodological support of state regulation and analysis of the incentive levers which was implemented using business-process technology has been proposed.

**Keywords:** financial incentives, labor activity, material incentives, salary, wage fund, grouping of regions, forecasted changes in the level of material incentives, incentive's efficiency, key performance indicators, state regulation, incentive levers.

**МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і  
політика

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Підписано до друку 05.11.2013. Формат 60×90/16.  
Папір офсетний. Друк різнограф. Обсяг 0,9 ум.-друк. арк.  
Наклад 100 прим. Зам. № 185

---

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»  
Свідоцтво про державну реєстрацію ю.о. А00 № 507350  
61003, Україна, м. Харків, пров. Соляниківський, 4,  
тел. (057) 700-53-51, 714-34-26, 771-00-92, 771-00-96.