

Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Факультет бізнесу та права
Кафедра економіки та міжнародних економічних відносин

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «БАКАЛАВР»

Аналіз та оцінка заробітної плати працівників підприємства
(на матеріалах ПрАТ «СКФ Україна»)

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Економіка»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти
Групи ЕК-41
ЦЕПА Арсеній Русланович

(підпис)

Керівник:
К.е.н., доцент
ШУБАЛА Ірина Володимирівна

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__ р.
Доктор філософії (PhD), доцент
Гарант освітньої програми:
КОСІНСЬКИЙ Петро Миколайович

(підпис)

Луцьк – 2026 року

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та права

Кафедра економіки

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 051 Економіка

Освітня програма: «Економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
проф. Шубалий О.М.

«__» _____ 202__ р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ЦЕПА Арсеній Русланович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

Аналіз та оцінка заробітної плати працівників підприємства (на матеріалах
ПрАТ «СКФ Україна»)

Керівник роботи: Шубала І.В.

затверджені наказом закладу вищої освіти від «31» грудня 2025 р.
№543/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «04» червня
2026 р.

3. Вихідні дані до роботи посібники, підручники, наукові монографії, наукові
періодичні видання, нормативно-правові документи, статистичні звітність і
внутрішня управлінська звітність ПрАТ «СКФ Україна», Інтернет-ресурси
вільного доступу тощо.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):
ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ
ПІДПРИЄМСТВА

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПРАТ «СКФ УКРАЇНА»
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

ДОДАТКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

1. Функції заробітної плати

2. Сучасні форми оплати праці

3. Принципи організації оплати праці на підприємстві

4. Основні економічні показники роботи прикладі ПрАТ «СКФ Україна»

5. Динаміка основних складових фонду оплати праці

6. Розрахунок економії або перевитрати фонду заробітної плати

7. Визначення розміру впливу факторів на зміну прибутку в розрахунку на 1 грн
зарплати

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		
<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		

7. Дата видачі завдання «30» вересня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 30.09.2025</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 31.10.2025</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 31.12.2025</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.04.2026</i>	
5.	<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>до 16.05.2026</i>	
6.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 20.05.2026</i>	
7.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 22.05.2026</i>	
8.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 23.05.2026</i>	
9.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 26.05.2026</i>	
10.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 28.05.2026</i>	
11.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту</i>	<i>до 04.06.2026</i>	

Здобувач вищої освіти

_____ (Цепа А.Р.)
 (підпис) (прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ (Шубала І.В.)
 (підпис) (прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Цепа А.Р. Аналіз та оцінка заробітної плати працівників підприємства (на матеріалах ПрАТ «СКФ Україна»). – Кваліфікаційна робота бакалавра на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Економіка». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2026.

Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки заробітної плати працівників підприємства на прикладі ПрАТ «СКФ Україна». Об'єктом дослідження є процес аналізу та оцінки заробітної плати працівників ПрАТ «СКФ Україна». Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки заробітної плати працівників підприємства на прикладі ПрАТ «СКФ Україна».

У першому розділі розглянуто теоретичні засади вивчення заробітної плати працівників підприємства, вивчено сутність заробітної плати її функції; досліджено сучасні форми оплати праці; розглянуто принципи організації оплати праці.

У другому розділі представлено аналіз та оцінка заробітної плати на ПрАТ «СКФ Україна», подано загальну характеристику господарської діяльності підприємства; проведено аналіз складу та структури фонду оплати праці підприємства; проведено факторний аналіз та оцінку рівня заробітної плати працівників підприємства.

Висновки та пропозиції містять обґрунтування заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників підприємства. Методичні підходи до аналізу й оцінки, пропозиції для підвищення заробітної плати працівників можуть бути використані у практичній діяльності ПрАТ «СКФ Україна» та інших підприємств промисловості.

Ключові слова: заробітна плата, фонд оплати праці, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, середня заробітна плата.

ANNOTATION

Tsepa A.R. Analysis and assessment of employee salaries at the enterprise (on the materials of PJSC "SKF Ukraine"). – Manuscript.

Qualification work of bachelor in the specialty 051 Economics, educational program "Economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2025.

The purpose of the bachelor's qualification thesis is to carry out an analysis and evaluation of employee wages at an enterprise, using PJSC "SKF Ukraine" as a case study. The object of the research is the process of analyzing and assessing employee wages at PJSC "SKF Ukraine". The subject of the research comprises the theoretical, methodological, and applied aspects of conducting the analysis and evaluation of employee wages at the enterprise on the example of PJSC "SKF Ukraine".

The first chapter examines the theoretical foundations of studying employee wages at an enterprise, explores the essence of wages and their functions, analyzes modern forms of remuneration, and considers the principles of organizing wage systems.

The second chapter presents an analysis and evaluation of wages at PJSC "SKF Ukraine". It includes a general characterization of the enterprise's economic activity, an analysis of the composition and structure of the wage fund, as well as a factor analysis and assessment of the level of employee wages.

The conclusions and recommendations section substantiates measures aimed at increasing the wage level of employees. The methodological approaches to analysis and evaluation, as well as the proposed measures for wage improvement, can be applied in the practical activities of PJSC "SKF Ukraine" and other industrial enterprises.

Keywords: wages, payroll fund, basic wages, additional wages, average wages.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА	10
1.1. Сутність заробітної плати її функції	10
1.2. Сучасні форми оплати праці	14
1.3. Принципи організації оплати праці	19
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПРАТ «СКФ УКРАЇНА»	24
2.1. Загальна характеристика господарської діяльності підприємства	24
2.2. Аналіз складу та структури фонду оплати праці підприємства	29
2.3. Факторний аналіз та оцінка рівня заробітної плати працівників підприємства	35
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	55
ДОДАТКИ	60

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах розвитку економіки заробітна плата є одним із найважливіших елементів соціально-трудових відносин та основним джерелом доходів працівників. Вона відіграє важливу роль у забезпеченні матеріального добробуту населення, підвищенні мотивації до праці та стимулюванні продуктивності працівників. Для підприємства заробітна плата виступає важливим інструментом управління персоналом і фактором підвищення ефективності господарської діяльності.

Актуальність теми полягає в необхідності постійного вдосконалення системи оплати праці в умовах економічних змін, інфляційних процесів та зростання конкуренції на ринку праці. Ефективний аналіз та оцінка заробітної плати дозволяють визначити рівень забезпечення працівників оплатою праці, виявити недоліки у використанні фонду оплати праці та знайти резерви для підвищення ефективності діяльності підприємства.

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки заробітної плати працівників підприємства на прикладі ПрАТ «СКФ Україна». Для її досягнення виникає необхідність вирішення таких завдань:

- вивчити сутність заробітної плати її функції;
- дослідити сучасні форми оплати праці;
- розглянути принципи організації оплати праці;
- представити загальну характеристику господарської діяльності підприємства;
- провести аналіз складу та структури фонду оплати праці підприємства;
- провести факторний аналіз та оцінку рівня заробітної плати працівників підприємства;
- обґрунтувати заходи для підвищення рівня заробітної плати працівників підприємства.

Об'єктом дослідження є процес аналізу та оцінки заробітної плати працівників ПрАТ «СКФ Україна».

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки заробітної плати працівників підприємства на прикладі ПрАТ «СКФ Україна».

Методи дослідження. При підготовці кваліфікаційної роботи використано ряд наукових підходів та методів: системний підхід – для узагальнення принципів організації оплати праці; методи логічного узагальнення – для вивчення показників та методичних підходів до аналізу та оцінки фінансових результатів; аналізу та синтезу – для проведення аналізу складу та структури фонду оплати праці підприємства; індукції, дедукції – при представленні сутності заробітної плати її функцій; табличний і графічний аналіз – при побудові різних типів таблиць та діаграм для аналізу господарської діяльності підприємства; програмно-цільовий метод – при обґрунтуванні заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників підприємства; факторного економічного аналізу – при проведенні факторного аналізу та оцінки рівня заробітної плати працівників підприємства.

Інформаційною базою дослідження стали: посібники, підручники, наукові монографії, наукові періодичні видання, нормативно-правові документи, статистичні звітність і внутрішня управлінська звітність ПрАТ «СКФ Україна», Інтернет-ресурси вільного доступу тощо.

Практичне значення одержаних результатів. Методичні підходи до аналізу й оцінки, пропозиції для підвищення заробітної плати працівників можуть бути використані у практичній діяльності ПрАТ «СКФ Україна» та інших підприємств промисловості.

Особистий внесок здобувача. Кваліфікаційна робота бакалавра є самостійно виконаною науковою працею, відповідно до мети і завдань якої сформовано теоретико-методологічні засади, висновки і пропозиції щодо підвищення заробітної плати працівників ПрАТ «СКФ Україна». Під час виконання кваліфікаційної роботи бакалавра було використано інструменти штучного

інтелекту для редагування та форматування тексту при дослідженні теоретичних аспектів, а також пропозицій для підвищення заробітної плати працівників на ПрАТ «СКФ Україна» виключно як допоміжний засіб для пошуку ідей, уточнення формулювань та опрацювання літератури. Усі твердження, висновки та результати дослідження належать автору та ґрунтуються на власному аналізі, а отримані результати від генеративного ШІ були перевірені на достовірність та відповідність академічній доброчесності.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження апробовано під час участі у міжнародному круглому столі «Резильєнтність економіки регіонів польсько-українського прикордоння в умовах сучасних викликів» (м. Луцьк, 22.05.2026р.).

Публікації. Основні теоретичні положення і практичні результати дослідження були викладені в одних тезах доповідей обсягом 0,1 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається із вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладений на 54 сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі 7 рисунків та 9 таблиць. Список використаних джерел складається з 51 найменувань і представлений на 5 сторінках. Робота містить 4 додатки, викладених на 11 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність заробітної плати її функції

Заробітна плата є однією з найважливіших економічних категорій, оскільки вона виступає основним джерелом доходу для більшості населення та відіграє значну роль у розвитку економіки держави. Вона являє собою винагороду, яку працівник отримує за виконану роботу відповідно до трудового договору. Розмір заробітної плати залежить від складності праці, професійної кваліфікації працівника, умов праці, кількості та якості виконаної роботи.

У сучасних умовах заробітна плата виконує не лише функцію оплати праці, а й є важливим засобом мотивації працівників до підвищення продуктивності та якості роботи. За допомогою матеріального стимулювання роботодавець заохочує працівників до ефективнішого виконання своїх обов'язків, професійного розвитку та досягнення високих результатів діяльності підприємства.

На думку вітчизняних науковців, заробітна плата є складною економічною категорією, яка поєднує інтереси працівника, роботодавця та держави. У науковій літературі існують різні підходи до трактування цього поняття, однак більшість учених розглядають заробітну плату як винагороду за працю та основне джерело доходів працівника.

«Так, український економіст В. Базилевич визначає заробітну плату як винагороду, що виплачується працівникові за виконану роботу відповідно до умов трудового договору. Учений наголошує, що заробітна плата є важливим елементом ринку праці та виконує стимулюючу функцію» [2].

«Науковець Ф. Бутинець розглядає заробітну плату як форму оплати праці найманих працівників, що відображає вартість і ціну робочої сили. На його

думку, рівень заробітної плати безпосередньо залежить від результатів праці та економічного стану підприємства [5].

«Дослідниця О. Михайленко підкреслює, що заробітна плата є не лише економічною категорією, а й важливим інструментом мотивації працівників. Вона вважає, що ефективна система оплати праці сприяє підвищенню продуктивності праці та розвитку підприємства» [29].

«У працях А. Череп заробітна плата трактується як гарантована винагорода у грошовій формі, яку роботодавець зобов'язаний своєчасно виплачувати працівникові за виконану роботу. Авторка акцентує увагу на правовому аспекті заробітної плати та необхідності державного захисту трудових прав працівників» [46].

«А. Колот зазначає, що заробітна плата є ключовим джерелом доходів найманих працівників і водночас одним із головних засобів мотивації до продуктивної праці. Науковець підкреслює її важливу роль у забезпеченні соціальної стабільності та розвитку трудового потенціалу» [22].

«На думку С. Мочерний, заробітна плата відображає економічні відносини між працівником і роботодавцем щодо розподілу створеного продукту. Учений розглядає її як ціну робочої сили, що формується під впливом ринкових механізмів» [31].

«Людмила Шваб визначає заробітну плату як частину доходу підприємства, яка спрямовується на оплату праці працівників відповідно до кількості, складності та результативності виконаної роботи» [48].

«У наукових працях М.В. Семикіної заробітна плата характеризується як важливий інструмент стимулювання трудової активності працівників. Автор наголошує, що ефективна система оплати праці сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства» [39].

«Галина Дмитренко акцентує увагу на тому, що заробітна плата є не лише винагородою за працю, а й засобом забезпечення матеріальних потреб працівника та його сім'ї, що безпосередньо впливає на рівень життя населення» [13].

Аналіз поглядів вітчизняних науковців дає підстави стверджувати, що заробітна плата є багатогранним поняттям. Вона виступає формою винагороди за працю, джерелом доходу населення, елементом мотивації працівників і важливим чинником соціально-економічного розвитку держави.

Отже, заробітна плата є не лише формою матеріальної винагороди за виконану працю, а й важливим соціально-економічним інструментом, який впливає на рівень життя населення, мотивацію працівників та ефективність діяльності підприємств. Її значення проявляється через виконання низки функцій, завдяки яким забезпечується взаємозв'язок між інтересами працівника, роботодавця та держави. Саме тому для глибшого розуміння сутності заробітної плати доцільно детальніше розглянути її основні функції (рис.1.2) їх роль у сучасних соціально-трудових відносинах.



Рис. 1.1. Функції заробітної плати (побудовано автором за джерелом [9])

Заробітна плата в економічній системі виконує не одну, а цілий комплекс взаємопов'язаних функцій, які відображають її значення як у сфері виробництва, так і в соціальному житті суспільства. Саме через ці функції проявляється її вплив на поведінку працівників, діяльність підприємств і загальний рівень економічного розвитку.

Передусім виділяють відтворювальну функцію, яка полягає в тому, що заробітна плата забезпечує працівнику можливість відновлення його фізичних і розумових сил, а також утримання сім'ї на прийнятному рівні життя. Вона є базою для відтворення робочої сили як основного ресурсу економіки.

Не менш важливою є стимулююча (мотиваційна) функція, яка полягає у впливі оплати праці на зацікавленість працівника в результатах своєї діяльності. Чим більш обґрунтованою є система оплати, тим вищою є продуктивність праці та якість виконаної роботи.

Регулююча функція проявляється у впливі заробітної плати на розподіл робочої сили між різними сферами економіки. Рівень оплати праці може стимулювати або, навпаки, стримувати приплив працівників у певні галузі чи регіони.

Окремо виділяється соціальна функція, яка пов'язана із забезпеченням певного рівня соціальної справедливості та зменшенням нерівності в доходах населення. Через систему оплати праці держава частково регулює рівень добробуту громадян.

Також заробітна плата виконує функцію формування платоспроможного попиту, оскільки саме вона визначає купівельні можливості населення. Від рівня доходів працівників залежить розвиток внутрішнього ринку та економічна активність у країні.

Крім того, важливою є вимірювально-розподільча функція, яка полягає в оцінюванні трудового внеску кожного працівника та розподілі доходів відповідно до кількості, якості та складності виконаної роботи.

Заробітна плата є однією з базових категорій економічної науки та ключовим елементом системи соціально-трудових відносин у сучасному суспільстві. Вона відображає економічний зв'язок між працівником і роботодавцем, що виникає з приводу використання найманої праці та її оплати. Як основне джерело доходів населення, заробітна плата безпосередньо впливає на рівень життя, соціальну захищеність і добробут працівників та їхніх сімей.

Таким чином, заробітна плата виступає багатофункціональним економічним інструментом, який одночасно забезпечує відтворення робочої сили, мотивує працівників, регулює ринок праці та впливає на соціально-економічні процеси в суспільстві.

1.2. Сучасні форми оплати праці

У сучасній економічній практиці організація оплати праці характеризується поєднанням традиційних підходів і нових управлінських інструментів, що дозволяє більш гнучко реагувати на зміни ринку праці та підвищувати зацікавленість працівників у результатах своєї діяльності.

Сучасні форми представлено на (рис.1.2) заробітної плати формуються з урахуванням специфіки діяльності підприємства, характеру праці та рівня її складності.



Рис.1.2. Сучасні форми оплати праці (побудовано автором за джерелом [15])

Однією з базових форм залишається погодинна оплата праці, за якої заробіток визначається залежно від фактично відпрацьованого часу та встановленої тарифної ставки. Такий підхід доцільний у сферах, де результат праці важко виміряти кількісно, зокрема в освіті, управлінні, медицині та сфері послуг. Різновидом цієї форми є погодинно-преміальна система, яка передбачає додаткові виплати за досягнення певних показників якості роботи.

Поряд із нею широко використовується відрядна форма оплати праці, за якої рівень заробітку безпосередньо залежить від обсягу виконаних робіт або виготовленої продукції. Такий підхід сприяє зростанню продуктивності праці та активізації трудової діяльності працівників. У практиці застосовуються різні її види, зокрема пряма відрядна, відрядно-преміальна та акордна системи.

«Тарифна система оплати праці є однією з найбільш структурованих і нормативно врегульованих форм організації заробітної плати, яка широко застосовується у різних сферах економіки. Її основна ідея полягає у встановленні чітких співвідношень між рівнем оплати праці та складністю, умовами, інтенсивністю і значущістю виконуваних робіт» [11].

У основі тарифної системи лежить тарифна ставка, яка визначає розмір оплати праці за одиницю часу (годину, день, місяць) для працівника певної кваліфікації. Вона виступає базовим елементом, від якого формується загальний рівень заробітної плати. Для різних категорій працівників встановлюються різні тарифні ставки залежно від складності виконуваних функцій.

Важливим елементом є тарифна сітка, яка являє собою шкалу співвідношень між рівнями оплати праці різних кваліфікаційних груп. Вона включає тарифні розряди та відповідні їм коефіцієнти, що дозволяє забезпечити диференціацію заробітної плати залежно від рівня професійної підготовки та складності роботи. Чим вищий розряд працівника, тим більшим є тарифний коефіцієнт і, відповідно, розмір оплати.

Також до складу тарифної системи входять тарифно-кваліфікаційні довідники, які містять характеристики робіт і вимоги до знань, умінь та

навичок працівників для присвоєння відповідного кваліфікаційного розряду. Це забезпечує об'єктивність оцінювання трудового внеску та є основою для встановлення справедливої оплати праці.

Окреме місце займають тарифні коефіцієнти, які відображають співвідношення між оплатою праці працівників різних розрядів. Вони дозволяють визначити, у скільки разів оплата праці працівника вищої кваліфікації перевищує оплату праці працівника початкового рівня.

У практичному застосуванні тарифна система може бути доповнена різними надбавками і доплатами за умови праці, інтенсивність роботи, нічні зміни, понаднормову зайнятість або особливі досягнення. Це робить систему більш гнучкою та адаптованою до реальних умов виробництва.

Загалом тарифна система забезпечує впорядкованість оплати праці, її прозорість та передбачуваність. Вона дозволяє поєднати інтереси працівників і роботодавців, створюючи основу для справедливого розподілу заробітку відповідно до кваліфікації та складності виконуваної роботи.

У той же час все більшої популярності набуває безтарифна система у межах цієї системи часто використовується коефіцієнт трудової участі (КТУ), який відображає індивідуальний внесок працівника в результати колективної праці. На основі цього коефіцієнта здійснюється розподіл зароблених коштів між членами трудового колективу. Чим вищий КТУ, тим більша частка працівника у загальному фонді оплати праці.

Особливістю безтарифної системи є її тісний зв'язок із кінцевими результатами діяльності підприємства. Це означає, що заробітна плата залежить не лише від індивідуальних показників, а й від загального успіху організації. Такий підхід стимулює працівників до співпраці, підвищення відповідальності та орієнтації на спільний результат.

Важливим елементом є також внутрішній розподільчий механізм, який може враховувати кваліфікацію працівника, складність виконуваних завдань, рівень відповідальності та якість роботи. Проте ці фактори не мають жорсткої фіксації, як у тарифній системі, а застосовуються гнучко.

Безтарифна система дозволяє підприємствам швидко адаптуватися до змін економічних умов, зменшує адміністративну складність розрахунків заробітної плати та посилює мотивацію персоналу. Водночас її ефективність значною мірою залежить від прозорості оцінювання результатів праці та довіри всередині трудового колективу.

«Контрактна система оплати праці є особливою формою організації винагороди працівників, за якої умови праці, розмір заробітної плати та відповідальність сторін визначаються в індивідуальному трудовому договорі (контракті). Вона широко використовується у сферах, де важливими є персональні результати роботи, рівень професіоналізму та досягнення конкретних цілей» [18].

Сутність цієї системи полягає в тому, що всі ключові параметри трудових відносин – від обсягу обов’язків до розміру оплати – встановлюються не у загальному порядку, а на основі домовленості між роботодавцем і працівником. Такий підхід дозволяє враховувати індивідуальні особливості працівника, складність роботи та очікувані результати діяльності.

Особливістю даної системи є те, що рівень оплати праці часто тісно пов’язаний із досягненням конкретних результатів або виконанням поставлених завдань. Це дозволяє підсилити мотивацію працівника та орієнтувати його діяльність на кінцевий результат, а не лише на процес виконання роботи.

Контрактна форма також передбачає підвищену персональну відповідальність працівника за якість і своєчасність виконання обов’язків. У разі недосягнення визначених показників можливе зниження розміру винагороди або розірвання контракту.

Для роботодавця така система є інструментом більш гнучкого управління персоналом, оскільки дозволяє залучати фахівців на індивідуальних умовах і встановлювати диференційований рівень оплати залежно від значущості посади та результатів роботи.

У підсумку контрактна система оплати праці поєднує елементи економічного стимулювання та правового регулювання, забезпечуючи

індивідуалізацію трудових відносин, підвищення відповідальності працівників і орієнтацію на досягнення конкретних результатів діяльності.

«Грейдингова система оплати праці є сучасним підходом до організації винагороди персоналу, який базується на ранжуванні посад за їхньою цінністю для підприємства. Її основна ідея полягає у створенні прозорої структури оплати праці, де кожна посада віднесена до певного рівня (грейду), що визначає діапазон можливого заробітку» [20].

Сутність грейдингу полягає у тому, що всі посади в організації оцінюються за єдиною методикою, яка враховує складність роботи, рівень відповідальності, необхідну кваліфікацію, обсяг повноважень та вплив на результати діяльності підприємства. На основі такої оцінки формуються групи посад із приблизно однаковою значущістю.

Кожен грейд має власний діапазон оплати праці, тобто мінімальне та максимальне значення заробітної плати. Це дозволяє забезпечити гнучкість у винагороді працівників, враховуючи їхній досвід, результати роботи та професійний розвиток у межах однієї посади або групи посад.

Грейдингова система також передбачає внутрішню логіку кар'єрного зростання. Перехід працівника до вищого грейду означає підвищення рівня складності роботи та відповідно зростання оплати праці. Таким чином, система стимулює професійний розвиток і підвищення кваліфікації.

Однією з ключових переваг є прозорість і зрозумілість структури оплати праці. Працівники чітко розуміють, до якого рівня належить їхня посада і які можливості зростання заробітку існують. Це зменшує суб'єктивність у прийнятті рішень щодо оплати праці та підвищує довіру до системи винагороди.

Система оплати за результатами (KPI-система) – це сучасний підхід до нарахування заробітної плати, за якого її розмір залежить від досягнення працівником ключових показників ефективності (Key Performance Indicators).

Сутність цієї системи полягає у встановленні конкретних, вимірюваних цілей для працівника або підрозділу. Якщо працівник виконує або перевищує

визначені показники (наприклад, обсяг продажів, якість роботи, швидкість виконання завдань), він отримує більшу винагороду у вигляді премій або бонусів.

КРІ-система дозволяє об'єктивно оцінювати результативність праці, підвищує мотивацію персоналу та орієнтує працівників на досягнення конкретних результатів, а не лише на процес виконання роботи.

Отже, сучасні форми та системи заробітної плати характеризуються різноманітністю, гнучкістю та орієнтацією на результат. Вони спрямовані на підвищення ефективності використання трудових ресурсів, посилення мотивації працівників та адаптацію підприємств до умов конкурентного ринку.

1.3. Принципи організації оплати праці

Організація оплати праці ґрунтується на певній системі принципів, які забезпечують її ефективність, справедливість та відповідність сучасним економічним умовам. Ці принципи (рис.1.3) визначають загальні підходи до формування заробітної плати та її взаємозв'язок із результатами праці.

Принцип відповідності оплати праці її результатам полягає в тому, що розмір заробітку працівника має прямо залежати від кількості, якості та значущості виконаної ним роботи. Іншими словами, чим вищі досягнення людини у праці, тим більшу винагороду вона отримує.

Цей принцип покликаний забезпечити справедливість у системі оплати праці та мотивувати працівників працювати ефективніше. Якщо людина виконує завдання швидко, якісно і з перевищенням встановлених показників, її дохід має зростати. Навпаки, при низькій результативності рівень оплати зменшується або залишається мінімальним.

Важливо, що оцінка результатів може враховувати різні критерії: виконання плану, продуктивність, якість продукції чи послуг, економію ресурсів, дотримання термінів. Саме тому на підприємствах часто застосовують

премії, надбавки або відрядну систему оплати, щоб більш точно пов'язати заробіток із результатом праці.

Принцип відповідності оплати праці її результатам	•передбачає, що рівень заробітної плати повинен залежати від кількості, якості та складності виконаної роботи. Чим вищі результати праці працівника, тим більшим має бути його дохід.
Принцип справедливості	•полягає у забезпеченні рівної оплати за рівноцінну працю. Це означає, що працівники з однаковою кваліфікацією, умовами праці та результатами повинні отримувати порівнянну винагороду.
Принцип матеріальної зацікавленості	•система оплати праці має стимулювати працівників до підвищення продуктивності, професійного розвитку та досягнення кращих результатів діяльності.
Принцип економічної доцільності	•система оплати праці повинна враховувати фінансові можливості підприємства та сприяти його ефективному розвитку
Принцип державного регулювання та гарантій	•забезпечує встановлення мінімальних соціальних стандартів оплати праці, захист прав працівників та дотримання трудового законодавства.
Принцип диференціації заробітної плати,	•передбачає врахування відмінностей у складності праці, рівні кваліфікації, умовах роботи та відповідальності працівників.

Рис.1.3. Принципи організації оплати праці на підприємстві (побудовано автором за джерелом [17])

Цей принцип стимулює підвищення продуктивності праці, сприяє розвитку відповідального ставлення до роботи та забезпечує більш об'єктивний розподіл доходів між працівниками.

Принцип справедливості в оплаті праці означає, що винагорода працівників має формуватися на основі об'єктивних і рівних підходів, без упередженості, дискримінації чи необґрунтованих відмінностей. Йдеться про те, що люди, які виконують однакову або подібну за складністю роботу та мають зіставні результати, повинні отримувати порівнянну оплату.

Справедливість у цьому контексті не зводиться лише до рівності сум, а включає врахування реального внеску кожного працівника: рівня кваліфікації, складності завдань, відповідальності, умов праці та досягнутих результатів. Водночас система оплати має бути прозорою і зрозумілою, щоб працівники могли бачити логіку формування свого заробітку.

Особливе значення має недопущення ситуацій, коли оплата залежить від суб'єктивних рішень керівництва або сторонніх факторів, не пов'язаних із працею. Саме тому справедливий підхід передбачає використання чітких критеріїв оцінювання та єдиних правил нарахування заробітної плати для всіх категорій персоналу.

У підсумку, принцип справедливості сприяє формуванню довіри між працівниками та роботодавцем, зменшує конфліктність у колективі та підвищує загальну мотивацію до праці.

Принцип матеріальної зацікавленості полягає в тому, що система оплати праці має бути побудована таким чином, щоб працівник відчував прямий зв'язок між результатами своєї роботи та рівнем отримуваного доходу. Чим кращі показники діяльності, тим більша винагорода, що стимулює людину докладати більше зусиль у процесі виконання трудових обов'язків.

Суть цього принципу полягає у використанні заробітної плати як основного мотиватора поведінки працівника. Коли працівник розуміє, що підвищення продуктивності, якості виконаної роботи або досягнення певних показників безпосередньо впливають на його матеріальний добробут, він більш зацікавлений у результатах своєї праці.

Матеріальна зацікавленість формується через різні елементи оплати: основну заробітну плату, премії, доплати, надбавки, бонуси за виконання або перевиконання планів. Важливо, щоб ці стимули були реальними, відчутними та справді залежали від індивідуального або колективного внеску.

Застосування цього принципу сприяє підвищенню продуктивності праці, розвитку відповідальності та ініціативності працівників, а також загальному покращенню результатів діяльності організації.

«Принцип економічної доцільності в оплаті праці означає, що витрати на персонал мають бути обґрунтованими та співвідноситися з результатами діяльності підприємства. Іншими словами, рівень заробітної плати і система її формування повинні забезпечувати баланс між інтересами працівників і фінансовими можливостями роботодавця» [14].

Згідно з цим підходом, підприємство не може встановлювати такі витрати на оплату праці, які перевищують його економічні можливості або не приносять відповідної віддачі у вигляді продуктивності, якості продукції чи зростання прибутку. Кожна витрачена на заробітну плату гривня має бути виправдана реальним внеском у результати роботи.

Важливим елементом є раціональне використання фонду оплати праці: він повинен розподілятися так, щоб стимулювати ефективність роботи персоналу, уникати зайвих витрат і водночас зберігати мотиваційну функцію заробітної плати. Це досягається через впровадження продуманих систем преміювання, нормування праці та оцінювання результатів.

«Принцип економічної доцільності забезпечує фінансову стабільність підприємства, сприяє ефективному використанню трудових ресурсів і дозволяє узгодити рівень оплати праці з реальними економічними умовами діяльності» [7].

Принцип державного регулювання та гарантій в оплаті праці полягає в тому, що держава встановлює обов'язкові мінімальні стандарти та правила, які забезпечують захист працівників у сфері трудових доходів. Це означає, що формування заробітної плати відбувається не лише на рівні підприємства, а й під контролем законодавчих норм.

Основним елементом такого регулювання є визначення мінімальної заробітної плати, яка є нижньою межею оплати за виконану роботу і обов'язковою для всіх роботодавців. Крім того, держава встановлює гарантії щодо своєчасної виплати заробітної плати, умов її нарахування, а також захисту працівників від необґрунтованого зниження доходів.

Важливою складовою є також регулювання окремих елементів оплати праці, таких як доплати, надбавки, компенсації за роботу в особливих умовах, а також норми тривалості робочого часу та відпочинку. Це дозволяє забезпечити єдині пПринцип диференціації заробітної плати означає, що рівень оплати праці не є однаковим для всіх працівників, а встановлюється з урахуванням різних об'єктивних чинників, які впливають на складність, умови та значущість виконуваної роботи. Це дозволяє більш точно відображати реальний внесок кожного працівника у результати діяльності організації.

Диференціація заробітної плати враховує такі параметри, як кваліфікація працівника, рівень освіти, досвід роботи, складність виконуваних завдань, ступінь відповідальності, а також умови праці. Наприклад, робота, що потребує високих професійних знань або пов'язана з підвищеним ризиком, оплачується вище, ніж проста або стандартна праця.

Також враховується галузева специфіка, регіональні особливості та дефіцитність певних професій на ринку праці. У деяких випадках на рівень оплати впливають результати індивідуальної або колективної діяльності, що додатково підсилює розбіжності в заробітках.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПРАТ «СКФ УКРАЇНА»

2.1. Загальна характеристика господарської діяльності підприємства

ПрАТ «СКФ Україна» є спеціалізованим машинобудівним підприємством із розвиненою виробничою, інженерною та збутовою інфраструктурою, що функціонує у складі міжнародної корпорації SKF. Підприємство зареєстроване 24 січня 1992 року як акціонерне товариство зі 100 % іноземним капіталом шведської компанії Aktiebolaget SKF; його статутний капітал перевищує 316 млн грн. «Основний вид економічної діяльності пов'язаний із виробництвом підшипників, елементів механічних передач та приводів (КВЕД 28.15), що визначає галузеву належність підприємства до машинобудування та приладобудування. Виробничі потужності розміщені у місті Луцьку, що історично сформувало підприємство як важливий центр підшипникової промисловості регіону» [38].

У сучасній організаційно-економічній структурі ПрАТ «СКФ Україна» виступає інтегрованою ланкою глобальної мережі SKF, яка функціонує більш ніж у 130 країнах світу та спеціалізується на створенні комплексних рішень для обертового обладнання. Входження до транснаціональної корпорації забезпечує підприємству доступ до міжнародних стандартів управління якістю, інноваційних технологій і глобальних ринків збуту. Зокрема, на виробництві впроваджено систему менеджменту якості відповідно до стандарту IATF 16949:2016, що регламентує всі етапи виробничого циклу – від постачання матеріалів до реалізації готової продукції.

«Основні напрями діяльності підприємства охоплюють як безпосереднє виробництво, так і інженерно-сервісні функції. Ключовим є виготовлення роликових підшипників, передусім конічного та голчастого типів, а також комплектуючих до них. Важливою особливістю є те, що підприємство

позиціонується як єдиний національний виробник конічних роликів підшипників, що зумовлює його стратегічну роль у забезпеченні потреб вітчизняного машинобудування. Поряд із виробничою діяльністю компанія здійснює проєктно-інженерні роботи, технічне обслуговування, діагностику та відновлення вузлів, що дозволяє охоплювати повний життєвий цикл промислового обладнання» [38].

Продуктовий портфель ПрАТ «СКФ Україна» є диверсифікованим і включає кілька взаємопов'язаних груп. Базову основу становлять підшипники різних конструкцій і сфер застосування, зокрема роликові, карданні, вузли та корпуси. Доповненням виступають ущільнювальні системи, які зменшують тертя та підвищують експлуатаційну надійність механізмів. Значну частку асортименту формують рішення у сфері змащування, що дають змогу оптимізувати режими роботи обладнання та зменшити витрати на технічне обслуговування.

Отже, ПрАТ «СКФ Україна» виступає високотехнологічним підприємством із вираженою міжнародною орієнтацією, комплексною структурою діяльності та значним експортним потенціалом, що забезпечує його конкурентоспроможність і стійкі перспективи подальшого розвитку в умовах глобалізації промислового виробництва.

Аналіз динаміки основних економічних показників діяльності ПрАТ «СКФ Україна» за 2023–2025 роки свідчить про наявність суттєвих трансформацій у фінансово-господарському стані підприємства, що характеризуються поєднанням кризових явищ та поступових ознак відновлення (табл. 2.1).

Перш за все, зміни у вартості активів підприємства демонструють нестабільну тенденцію. Так, валюта балансу у 2024 році скоротилася на 304 417 тис. грн (на 23,2 %), що може свідчити про зменшення масштабів господарської діяльності або оптимізацію активів. У 2025 році спостерігається часткове відновлення цього показника (зростання на 7,6 %), однак порівняно з 2023 роком він усе ще є нижчим на 17,4 %, що відображає загальне звуження ресурсної бази підприємства.

Таблиця 2.1. Основні економічні показники роботи прикладі ПрАТ «СКФ Україна» за 2023-2025 роки

Показники	2023 рік	2024 рік	2025 рік	Відхилення					
				2024 до 2023		2025 до 2024		2025 до 2023	
				абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%
Валюта (актив або пасив) балансу на кінець періоду, тис. грн.	1310207	1005790	1081886	-304417	-23,2	76096	7,6	-228321	-17,4
Власний капітал на кінець року, тис. грн.	843467	492929	466846	-350538	-41,6	-26083	-5,3	-376621	-44,7
Обсяг виробництва у відпускних цінах, тис. грн.	1300531	672468	789813	-628063	-48,3	117345	17,4	-510718	-39,3
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	1340754	686192	822722	-654562	-48,8	136530	19,9	-518032	-38,6
Операційні витрати, тис. грн.	1623103	750266	913236	-872837	-53,8	162970	21,7	-709867	-43,7
Операційні витрати на 1 грн. реалізованої продукції, грн.	1,211	1,093	1,110	-0,117	-9,7	0,02	1,5	-0,101	-8,3
Валовий прибуток (збиток "-"), тис. грн.	30191	-135332	66449	-165523	-548,3	201781	-149,1	36258	120,1
Чистий прибуток (збиток "-"), тис. грн.	-327086	-330944	-37884	-3858	1,2	293060	-88,6	289202	-88,4
Рентабельність власного капіталу, %	-38,8	-67,1	-8,1	-28	73,1	59	-87,9	30,7	-79,1
Рентабельність продажу, %	-24,4	-48,2	-4,6	-23,8	97,7	43,6	-90,5	19,8	-81,1
Рентабельність активів, %	-25,0	-32,9	-3,5	-7,9	31,8	29,4	-89,4	21,5	-86,0
Залишкова вартість основних фондів на кінець року, тис. грн.	501530	486562	444144	-14968	-3,0	-42418	-8,7	-57386	-11,4
Коефіцієнт зносу основних фондів на кін. року	0,56	0,59	0,64	0,032	5,6	0,0	7,3	0,07	13,3
Фондовіддача основних засобів, грн.	1,17	0,58	0,68	-0,600	-51,0	0,1	17,5	-0,50	-42,5
Дебіторська заборгованість на кін. року, тис. грн.	134166	59652	133686	-74514	-55,5	74034,0	124,1	-480	-0,4
Кредиторська заборгованість на кін. року, тис. грн.	100362	300373	538147	200011	199,3	237774	79,2	437785	436,2
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	895	535	527	-360	-40,2	-8,0	-1,5	-368	-41,1
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	234766	187244	227309	-47522	-20,2	40065,0	21,4	-7457	-3,2
Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн.	21859	29166	35944	7307	33,4	6778,0	23,2	14085	64,4

Примітка. Побудовано автором за даними Додатків А., Б, В.

Аналогічна динаміка простежується і щодо власного капіталу, який у 2024 році зменшився на 41,6 %, а у 2025 році продовжив незначне скорочення (на 5,3 %). У підсумку його зниження за весь досліджуваний період становило 44,7 %, що відображає накопичення збитків і зниження фінансової стійкості.

Показники виробничої діяльності демонструють різке падіння у 2024 році, зокрема обсяг виробництва скоротився майже на половину (–48,3 %), а чистий дохід від реалізації – на 48,8 %. У 2025 році відбулося певне поживавлення: виробництво зросло на 17,4 %, а виручка – на 19,9 %. Проте ці позитивні зрушення не компенсували попереднього спаду, оскільки у порівнянні з 2023 роком відповідні показники залишаються нижчими приблизно на 40 %.

Зміна операційних витрат має подібний характер: у 2024 році їх обсяг скоротився більш ніж на половину (–53,8 %), що є наслідком зменшення виробничої активності. У 2025 році витрати знову зросли на 21,7%, що кореспондує з відновленням обсягів виробництва. Водночас витрати на 1 грн реалізованої продукції зменшилися у 2024 році на 9,7%, що свідчить про підвищення операційної ефективності, хоча у 2025 році спостерігається незначне зростання цього показника.

Фінансові результати діяльності характеризуються суттєвими коливаннями. У 2024 році підприємство отримало значний валовий збиток у розмірі 135 332 тис. грн, тоді як у 2023 році ще фіксувався позитивний результат. У 2025 році валовий прибуток відновився і становив 66 449 тис. грн. Що стосується чистого фінансового результату, то збитковість зберігалася у всі роки, але у 2025 році відбулося різке скорочення збитків (на 88,6 % порівняно з 2024 роком), що можна трактувати як ознаку стабілізації фінансового стану.

Показники рентабельності підтверджують вищенаведені тенденції. У 2024 році їх значення суттєво погіршилися: рентабельність власного капіталу досягла -67,1 %, рентабельність продажу -48,2 %, а рентабельність активів – 32,9 %. У 2025 році відбулося помітне покращення: відповідні показники становили -8,1 %, -4,6 % та -3,5 %. Незважаючи на збереження від’ємного

значення, динаміка засвідчує зменшення глибини збитковості та підвищення ефективності використання ресурсів.

Стан основних засобів характеризується тенденцією до їх поступового зменшення та морального старіння. Залишкова вартість основних фондів знизилася на 11,4 % за три роки, а коефіцієнт зносу зріс з 0,56 до 0,64, що свідчить про підвищення фізичного та морального спрацювання виробничих потужностей. Водночас показник фондovіддачі у 2024 році різко погіршився (–51,0 %), але у 2025 році частково відновився (зростання на 17,5 %), що відображає покращення використання основних засобів.

Аналіз оборотного капіталу показує суперечливі зміни. Дебіторська заборгованість у 2024 році скоротилася більш ніж удвічі, що може свідчити про посилення платіжної дисципліни або зменшення обсягів реалізації. У 2025 році її рівень фактично відновився до значення 2023 року. Натомість кредиторська заборгованість зростала високими темпами протягом усього періоду (у понад 5 разів за три роки), що свідчить про підвищення залежності підприємства від зовнішнього фінансування.

Важливим аспектом є трудові ресурси. Середньооблікова чисельність персоналу суттєво скоротилася (на 41,1 % за три роки), що відображає оптимізацію виробничих процесів або скорочення масштабів виробництва. При цьому фонд оплати праці у 2024 році зменшився на 20,2 %, а у 2025 році частково відновився. Середньомісячна заробітна плата, навпаки, демонструє стабільне зростання (на 64,4 % за період), що може бути пов'язано як із інфляційними чинниками, так і зі зміною структури персоналу.

Узагальнюючи результати аналізу, можна констатувати, що у 2024 році діяльність ПрАТ «СКФ Україна» зазнала суттєвого спаду майже за всіма ключовими показниками. Водночас 2025 рік характеризується поступовим відновленням виробничої та фінансової активності, зниженням рівня збитковості та покращенням ефективності діяльності, що створює передумови для подальшої стабілізації підприємства.

2.2. Аналіз складу та структури фонду оплати праці підприємства

Динаміка основних складових фонду оплати праці ПрАТ «СКФ Україна» протягом 2023–2025 років характеризується нерівномірністю змін, що відображає як скорочення витрат на персонал у кризовий період, так і подальше часткове їх відновлення (табл. 2.3 та рис. 2.1).

Таблиця 2.2. Динаміка основних складових фонду оплати праці за 2023-2025 рр.

Показник	2023 рік	2024 рік	2025 рік	Абсолютне відхилення		
				2024 / 2023	2025 / 2024	2025 / 2023
Основна зарплата	181317	143754	174796	-37563	31042	-6521
Додаткова зарплата	51468	40673	48871	-10795	8198	-2597
надбавки і доплати	20548	16871	19269	-3677	2398	-1279
премії та винагороди систематичного характеру	19569	15387	18257	-4182	2870	-1312
відпускні	9964	7469	9848	-2495	2379	-116
інші	1387	946	1497	-441	551	110
Заохочувальні і компенсаційні виплати	1981	2817	3642	836	825	1661
Всього	234766	187244	227309	-47522	40065	-7457

Примітка. Побудовано автором за даними Додатку В.

Передусім, базовий елемент фонду — основна заробітна плата — зазнав істотного зниження у 2024 році, скоротившись на 37 563 тис. грн, що відповідало загальній тенденції зменшення обсягів діяльності підприємства. У 2025 році відбулося зростання цього показника на 31 042 тис. грн, проте навіть за умов такого відновлення рівень основної заробітної плати залишився нижчим за базовий 2023 рік на 6 521 тис. грн. Це свідчить про неповне відновлення виробничої активності та потреби у трудових ресурсах.

Аналогічна тенденція простежується і щодо додаткової заробітної плати, обсяг якої у 2024 році зменшився на 10 795 тис. грн. У наступному році спостерігається приріст у розмірі 8 198 тис. грн, однак загалом за досліджуваний період цей показник скоротився на 2 597 тис. грн. Внутрішня

структура додаткової оплати праці демонструє подібні закономірності: надбавки та доплати у 2024 році зменшилися на 3 677 тис. грн, а у 2025 році зросли на 2 398 тис. грн, не досягнувши початкового рівня (рис. 2.1).

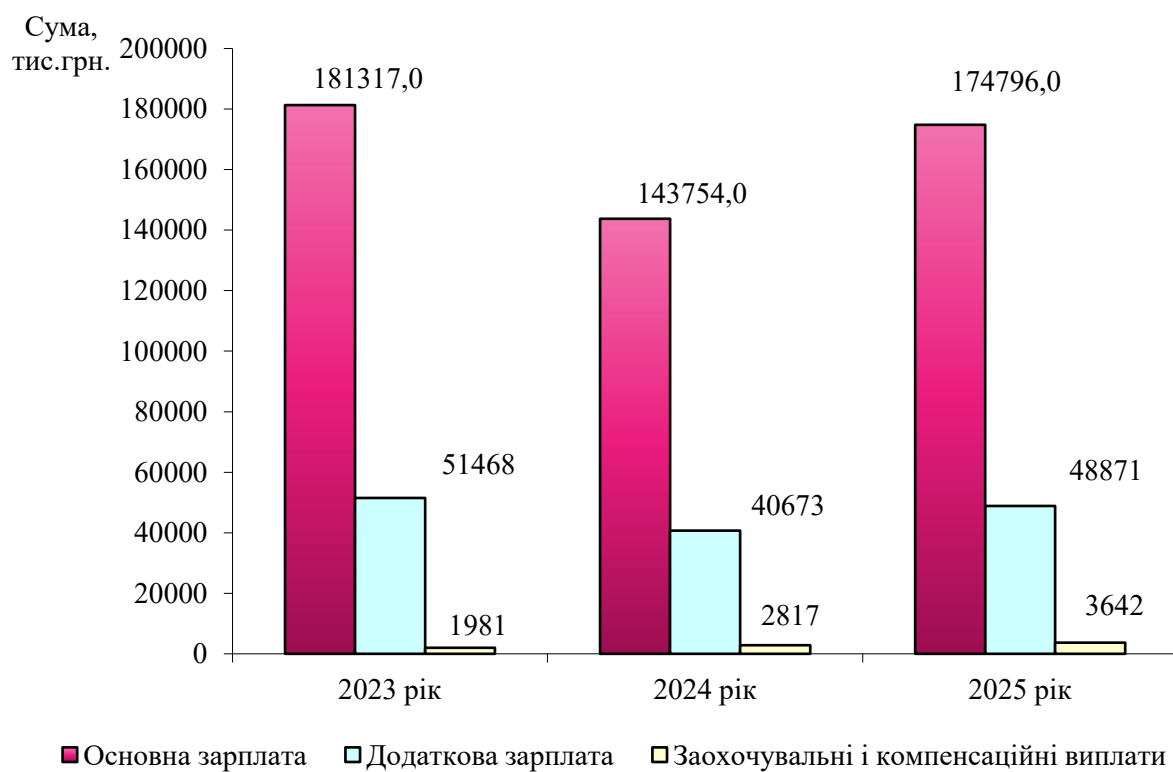


Рис. 2.1. Зміна основних складових фонду оплати праці за 2023-2025 рр.
(побудовано автором)

Виплати стимулюючого характеру також зазнали суттєвих коливань. Зокрема, премії та винагороди систематичного характеру скоротилися у 2024 році на 4 182 тис. грн, що може бути пов'язано зі зниженням фінансових результатів та обмеженням можливостей матеріального стимулювання. У 2025 році ці виплати частково відновилися (зростання на 2 870 тис. грн), однак не компенсували попереднього зниження. Подібна динаміка характерна і для виплат відпускних: суттєве скорочення у 2024 році (-2 495 тис. грн) змінилося зростанням у 2025 році, що практично відновило їх рівень до базового.

Стаття «інші виплати» демонструє менш виражену, але подібну тенденцію: зниження у 2024 році на 441 тис. грн змінилося зростанням у 2025 році на 551 тис. грн, унаслідок чого за період спостерігається незначне перевищення рівня

2023 року. Водночас заохочувальні та компенсаційні виплати мають відмінну динаміку: їх обсяг зростав протягом усього аналізованого періоду, збільшившись у 2024 році на 836 тис. грн і ще на 825 тис. грн у 2025 році. У підсумку рівень цих виплат у 2025 році перевищив показник 2023 року на 1 661 тис. грн, що може свідчити про посилення ролі адресних стимулюючих механізмів.

Узагальнюючий показник фонду оплати праці відображає загальну траєкторію змін: скорочення у 2024 році на 47 522 тис. грн змінилося зростанням у 2025 році на 40 065 тис. грн. Незважаючи на позитивну динаміку останнього року, сукупний фонд оплати праці у 2025 році залишився нижчим за рівень 2023 року на 7 457 тис. грн.

Таким чином, структура та динаміка фонду оплати праці у досліджуваній період свідчать про чутливість витрат на персонал до змін у масштабах діяльності підприємства. Скорочення більшості складових у 2024 році змінюється їх частковим відновленням у 2025 році, що відображає поступове відновлення господарської активності за одночасного збереження обмежувальних чинників.

Аналіз зміни структури фонду оплати праці за основними складовими (рис. 2.2) свідчить, що протягом досліджуваного періоду домінуючою складовою фонду оплати праці залишалася основна заробітна плата, частка якої коливалася у вузькому діапазоні – від 76,8 % до 77,2 %. Незначне зниження її питомої ваги у 2024 році (до 76,8 %) можна розглядати як наслідок відносного підвищення ролі інших складових у структурі витрат на персонал. Водночас уже у 2025 році цей показник частково відновився до рівня 76,9 %, що підтверджує збереження базової ролі основної оплати праці як визначального елемента винагороди працівників. Частка додаткової заробітної плати протягом аналізованих років також характеризується стабільністю, демонструючи незначне поступове скорочення – з 21,9 % у 2023 році до 21,5 % у 2025 році.

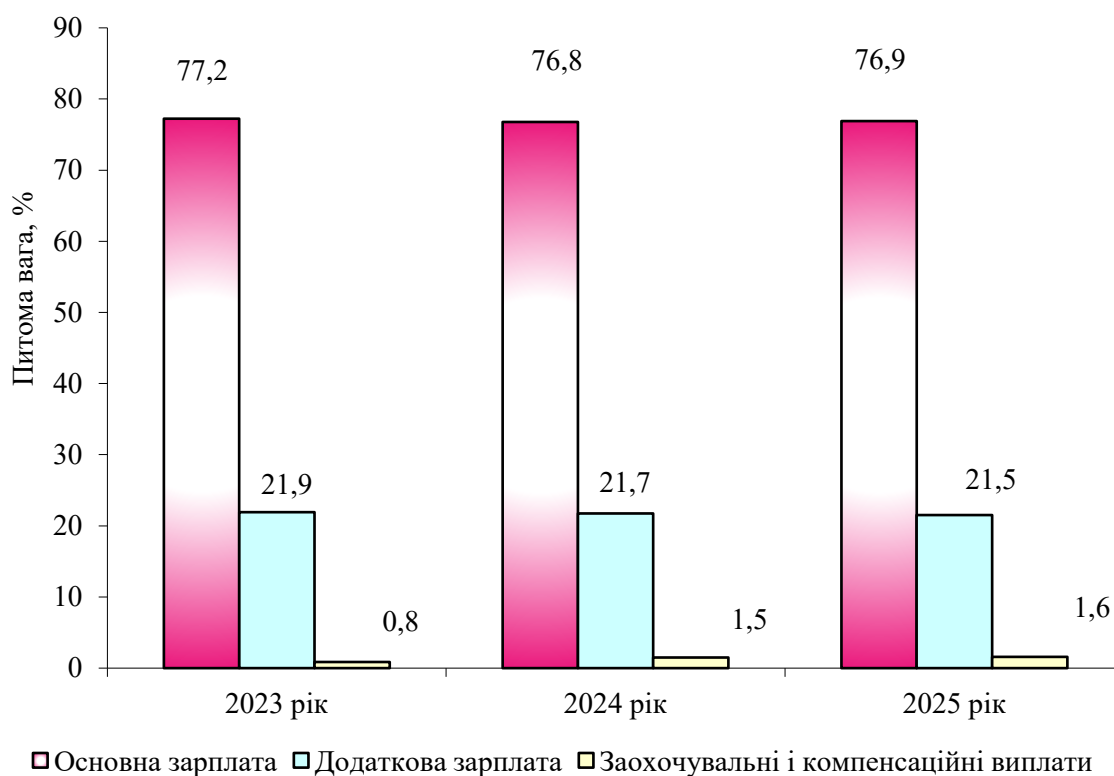


Рис. 2.2. Зміна структури основних складових фонду оплати праці за 2023-2025 рр. (побудовано автором)

Така тенденція може свідчити про обмеження використання компенсаційних і стимулюючих доплат у відносному вимірі, навіть попри їх часткове відновлення в абсолютному вираженні у 2025 році. Найбільш помітні зміни у структурі фонду оплати праці відбулися щодо заохочувальних і компенсаційних виплат, частка яких, хоча й залишається незначною, зростає з 0,8 % у 2023 році до 1,5 % у 2024 році та 1,6 % у 2025 році. Така динаміка відображає поступове посилення ролі індивідуалізованих форм матеріального стимулювання, що може бути пов'язано з прагненням підприємства підтримати мотивацію персоналу в умовах скорочення загального фонду оплати праці.

Аналіз витрат на оплату праці доцільно розпочинати з оцінювання обґрунтованості формування фонду заробітної плати. Визначення ефективності використання коштів, спрямованих на оплату праці, здійснюється шляхом порівняння фактичного обсягу нарахованої заробітної

плати з її плановим значенням або з відповідними показниками попередніх періодів [40].

Джерелами інформації служать форма 3-ПВ «Звіт з праці», розрахунково-платіжні відомості.

На відхилення по фонду заробітної плати впливають:

- зміна чисельності працюючих:

$$\Delta\PhiЗП = (Ч_{звіт} - Ч_{баз}) * СЗП_{баз}, \quad (2.1)$$

- зміна середньої заробітної плати промислово-виробничого персоналу:

$$\Delta\PhiЗП = (СЗП_{звіт} - СЗП_{баз}) * Ч_{звіт}, \quad (2.2)$$

де Ч – чисельність працюючих;

СЗП – середня заробітна плата одного працюючого.

В таблиці 2.3 наведемо дані, необхідні для аналізу зміни фонду оплати праці.

Таблиця 2.3. Дані для розрахунку впливу факторів на зміну фонду заробітної плати за 2023-2025 рр.

Показники	Роки			Абсол. відхилення		
	2023	2024	2025	2024 / 2023	2025 / 2024	2025 / 2023
1.Середньооблікова чисельність працівників, чол	895	535	527	-360	-8	-368
2. Середньорічна заробітна плата, тис грн	262,3	350,0	431,3	87,7	81,3	169,0
3. Фонд заробітної плати, грн.	234766	187244	227309	-47522	40065	-7457

Примітка. Побудовано автором.

Далі проведемо аналіз впливу вище наведених факторів на фонд заробітної плати і результати подамо в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4. Аналіз зміни фонду заробітної плати

Показники	Методика розрахунку	Розмір впливу		
		2024 / 2023	2025 / 2024	2025 / 2023
Зміна ФЗП в т.ч. за рахунок:	$\text{ФЗП} = \text{Ч} * \text{СЗП}$	-47522	40065	-7457
-зміни чисельності працюючих	$\text{ДФЗПч} = (\text{Чзв} - \text{Чбаз}) * \text{СЗПбаз}$	-94431,0	-2799,9	-96529,5
-зміни середньої заробітної плати 1-го працюючого	$\text{ДФЗПзп} = (\text{СЗПзв} - \text{СЗПбаз}) * \text{Чзв}$	46909,0	42864,9	89072,5

Примітка. Побудовано автором.

У період 2024 року порівняно з 2023 роком загальний фонд заробітної плати скоротився на 47 522 тис. грн, що було зумовлено передусім істотним зменшенням чисельності персоналу. Вплив цього чинника оцінюється на рівні –94 431 тис. грн, що свідчить про визначальну роль скорочення трудових ресурсів у формуванні негативної динаміки витрат на оплату праці. Водночас підвищення середньої заробітної плати одного працівника частково компенсувало вказане зниження, забезпечивши приріст фонду в розмірі 46 909 тис. грн. У 2025 році, порівняно з 2024 роком, ситуація зазнала змін: загальний фонд оплати праці зріс на 40 065 тис. грн. Основним джерелом такого зростання стало підвищення середньої заробітної плати, що забезпечило приріст на 42 864,9 тис. грн. Водночас вплив скорочення чисельності працівників залишався негативним, хоча і значно меншим за масштабом (–2 799,9 тис. грн), що вказує на уповільнення темпів кадрового скорочення.

Узагальнення змін за весь період 2025 року порівняно з 2023 роком свідчить про незначне зменшення фонду заробітної плати на 7 457 тис. грн. При цьому фактор скорочення чисельності працівників зумовив істотне зниження цього показника (–96 529,5 тис. грн), яке було значною мірою нівельоване зростанням середньої заробітної плати (+89 072,5 тис. грн). Таким чином, підвищення рівня оплати праці фактично компенсувало негативний вплив демографічного чинника, але не забезпечило повного відновлення обсягу фонду оплати праці.

Отже, результати факторного аналізу дозволяють дійти висновку, що у досліджуваному періоді динаміка фонду заробітної плати формувалася під впливом двох різноспрямованих тенденцій: скорочення чисельності персоналу, що мало стійкий стримуючий ефект, та зростання середньої заробітної плати, яке виконувало компенсаторну функцію і стало основним драйвером відновлення фонду у 2025 році.

2.3. Факторний аналіз та оцінка рівня заробітної плати працівників підприємства

«У процесі аналізу ефективності системи мотивацій персоналу на підприємстві доцільно проаналізувати використання фонду оплати праці. Зокрема, важливо встановити відповідність між темпами росту заробітної плати та продуктивністю праці. Як раніше відмічалось, для розширеного виробництва, отримання прибутку і забезпечення рентабельності роботи потрібно, щоб темпи росту продуктивності праці випереджували темпи росту її оплати. Якщо таких принцип не підтримується, то відбувається перевитрата фонду заробітної плати, підвищення собівартості продукції і відповідно зменшення суми прибутку.

Зміна середньої заробітної плати працівників за той чи інший період часу характеризується її індексом ($I_{сз}$). Який визначається відношенням середньої заробітної плати за звітний період до середньої зарплати у базовому періоді, що береться для порівняння» [40].

Коефіцієнт відношення представлених вище показників або коефіцієнт випередження ($K_{вип}$) характеризує ефективність використання коштів на оплату праці. Для визначення суми економії (- Δ) або перевитрати (+ Δ) фонду заробітної плати у зв'язку із зміною співвідношення між темпами зростання продуктивності праці.

Представлені в таблиці 2.5 дані свідчать, що на підприємстві спостерігається щорічне зростання обсягів виробництва продукції.

Таблиця 2.5. Розрахунок економії або перевитрати фонду заробітної плати за 2023-2025 рр.

Показники	Роки			Абсолютне відхилення 2025р. до 2024р.
	2023	2024	2025	
Обсяг виробленої продукції у діючих цінах, тис.грн.	1300531	672468	789813	117345,0
Середньоблікова чисельність працівників, чол.	895	535	527	-8,0
Річний фонд оплати праці, тис.грн.	234766	187244	227309	40065
Виробіток на одного працівника, тис.грн.	1453,1	1257,0	1498,7	241,8
Середня заробітна плата одного працівника за рік, тис.грн.	262,31	349,99	431,33	81,3
Індекс продуктивності праці	-	0,865	1,192	0,3
Індекс середньої зарплати	-	1,334	1,232	-0,1
Індекс споживчих цін (інфляції) за період	-	1,12	1,08	-0,040
Індекс середньої зарплати (з врахуванням інфляції)	-	1,191	1,141	-0,050
Коефіцієнт випередження (з врахуванням інфляції)	-	0,726	1,045	0,319
Економія (-), перевитрата (+) фонду оплати праці, тис.грн.	-	51305	-10229	-61533,8

Примітка. Побудовано автором.

У 2024 році порівняно з 2023 роком сформувалася перевитрата фонду заробітної плати у розмірі 51 305 тис. грн. Така ситуація пояснюється тим, що темпи зростання середньої заробітної плати значно перевищували динаміку продуктивності праці. Зокрема, індекс продуктивності праці становив 0,865, що відображає її зниження, тоді як індекс середньої заробітної плати досяг 1,334. Навіть з урахуванням інфляційного чинника (1,191) реальний приріст заробітної плати випереджав зміни продуктивності, що підтверджується коефіцієнтом випередження на рівні 0,726. Таким чином, зростання витрат на

оплату праці не було забезпечене відповідним підвищенням результативності праці, що й призвело до перевитрати.

У 2025 році, навпаки, спостерігається економія фонду оплати праці у розмірі 10 229 тис. грн порівняно з 2024 роком. Ця зміна зумовлена випереджальним зростанням продуктивності праці відносно динаміки заробітної плати. Індекс продуктивності праці становив 1,192, тоді як індекс середньої заробітної плати – 1,232, а з урахуванням інфляції – 1,141. Водночас коефіцієнт випередження перевищив одиницю (1,045), що свідчить про узгодженість зростання оплати праці з реальними результатами праці. При цьому підвищення виробітку на одного працівника на 241,8 тис. грн супроводжувалося збільшенням фонду оплати праці, однак це зростання мало більш обґрунтований характер.

Загалом за період 2025 року порівняно з 2024 роком спостерігається суттєве покращення ефективності використання фонду заробітної плати, що проявляється у переході від перевитрати до економії. Абсолютне покращення цього показника становило 61 533,8 тис. грн, що свідчить про позитивні зміни у співвідношенні між витратами на оплату праці та результатами виробничої діяльності.

Отже, результати розрахунків підтверджують, що у 2024 році витрати на оплату праці мали дисбалансований характер, оскільки їх зростання не супроводжувалося належним підвищенням продуктивності. Натомість у 2025 році досягнуто оптимізації витрат на персонал завдяки випереджальному зростанню продуктивності праці, що забезпечило економію фонду заробітної плати та підвищення загальної ефективності господарської діяльності підприємства.

Для оцінки ефективності використання коштів на оплату праці потрібно використовувати такі показники, як обсяг виробництва продукції у діючих цінах, виручку, суму операційного, реінвестованого (чистого) прибутку на гривню заробітної плати та ін. В процесі аналізу слід вивчити динаміку цих показників, виконання плану по їх рівню (табл. 2.6).

Таблиця 2.6. Показники ефективності використання фонду оплати праці за 2023-2025 рр.

Показники	Роки			Абсол. відхилення		
	2023	2024	2025	2024 / 2023	2025 / 2024	2025 / 2023
Обсяг продукції на 1 грн. заробітної плати, грн.	5,54	3,59	3,47	-1,95	-0,12	-2,07
Виручка на 1 грн зарплати, грн	5,71	3,66	3,62	-2,05	-0,05	-2,09
Сума валового прибутку на 1 грн. зарплати, грн.	0,13	-0,72	0,29	-0,85	1,02	0,16
Сума чистого прибутку на 1 грн. зарплати, грн.	-1,39	-1,77	-0,17	-0,37	1,60	1,23
Питома вага фонду оплати праці в операційних витратах, %	14,5	25,0	24,9	10,5	-0,1	10,4

Примітка. Побудовано автором.

Показник обсягу продукції, що припадає на 1 грн заробітної плати, демонструє чітко виражену тенденцію до зниження: з 5,54 грн у 2023 році до 3,59 грн у 2024 році та 3,47 грн у 2025 році. Найбільше скорочення відбулося у 2024 році (–1,95 грн), що відображає різке падіння виробничої ефективності відносно витрат на оплату праці. У 2025 році негативна динаміка збереглася, хоча й у значно меншому масштабі (–0,12 грн), що свідчить про уповільнення темпів погіршення цього показника.

Подібні зміни характерні й для показника виручки на 1 грн заробітної плати. Його значення зменшилося з 5,71 грн у 2023 році до 3,66 грн у 2024 році та 3,62 грн у 2025 році. Сукупне скорочення за період становило 2,09 грн, що свідчить про зниження комерційної віддачі витрат на оплату праці. Водночас у 2025 році темпи негативних змін практично стабілізувалися, що може вказувати на початок адаптації підприємства до нових умов діяльності.

Більш контрастною є динаміка показника валового прибутку на 1 грн заробітної плати. Якщо у 2023 році він мав додатне значення (0,13 грн), то у 2024 році різко знизився до від'ємного рівня (-0,72 грн), що свідчить про неефективність витрат на оплату праці в умовах збитковості виробництва. У 2025 році ситуація суттєво покращилася: показник зріс до 0,29 грн, тобто не лише вийшов у позитивну зону, але й перевищив рівень базового року. Це вказує на відновлення здатності фонду оплати праці генерувати валовий фінансовий результат.

Аналогічна тенденція простежується щодо чистого прибутку на 1 грн заробітної плати. У 2023–2024 роках цей показник залишався від'ємним і навіть погіршився у 2024 році (з -1,39 до -1,77 грн). Проте у 2025 році відбулося суттєве скорочення збитковості (до -0,17 грн), що відображає значне покращення кінцевих фінансових результатів на одиницю витрат на оплату праці. Незважаючи на збереження від'ємного значення, позитивна динаміка є очевидною.

Окремої уваги заслуговує зміна питомої ваги фонду оплати праці в операційних витратах. У 2023 році цей показник становив 14,5 %, тоді як у 2024 році він зріс до 25,0 %, що означає суттєве підвищення ролі витрат на персонал у структурі операційних витрат. У 2025 році спостерігається незначне зменшення до 24,9 %, однак рівень залишається значно вищим порівняно з базовим роком (зростання на 10,4 в.п.). Це свідчить про відносне подорожчання трудового фактору у витратній структурі підприємства.

Узагальнюючи результати аналізу, можна зробити висновок, що у 2024 році ефективність використання фонду оплати праці суттєво погіршилася, що проявилось у зниженні віддачі на 1 грн витрат та переході більшості показників у негативну площину. У 2025 році спостерігається часткове відновлення ефективності, насамперед у частині формування прибутку, однак рівень продуктивності витрат на оплату праці все ще не досяг показників 2023 року.

Після цього необхідно встановити фактори зміни кожного показника ефективності використання фонду оплати праці (рис. 2.3).

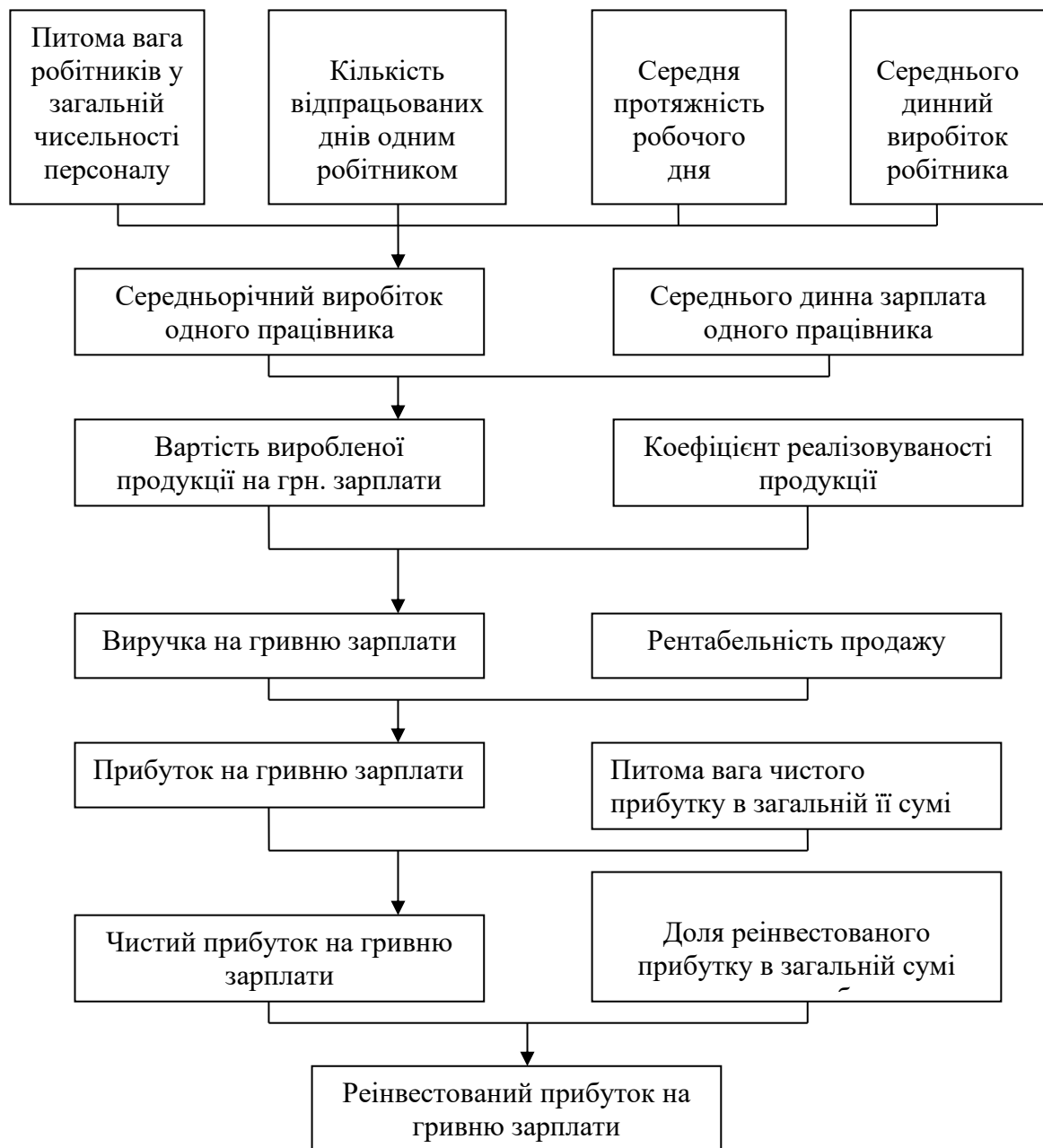


Рис. 2.3. Структурно-логічна схема факторного аналізу показників ефективності використання фонду заробітної плати (побудовано автором на основі джерела [39])

Для розрахунку впливу факторів може використовуватися спосіб ланцюгових підстановок. Використовуючи дані таблиці 2.7, взнаємо, за рахунок яких факторів змінився чистий прибуток на 1 грн зарплати.

Таблиця 2.7. Дані для факторного аналізу прибутку на 1 грн. зарплати за 2024-2025 рр.

Показники	Познач.	2024 рік	2025 рік	Віхилення	
				абсол.	відносне, %
1	2	3	4	5	6
Прибуток від реалізації продукції, тис.грн.	ПР	30191	-135332	-165523	-548,3
Чистий прибуток, тис грн	ЧП	-330944	-37884	293060	-88,6
Доля чистого прибутку в загальній сумі операційного прибутку	Дчп	-10,962	0,2799	11,2416	-102,6
Виручка від реалізації продукції, тис грн	ВР	686192	822722	136530	19,9
Вартість виробленої продукції, тис грн	ВП	672468	789813	117344,96	17,4
Питома вага виручки у вартості виробленої продукції, %	УР	1,020	1,042	0,022	2,2
Рентабельність продажу, %	Рпр	4,4	-16,4	-20,849	-473,8
Фонд заробітної плати, тис грн	ФЗП	187244	227309	40065,0	21,4
Середньорічна заробітна плата ПВП, тис грн	СЗП	349,989	431,326	81,338	23,2
Операційний прибуток на гривню зарплати, грн	ПР / ФЗП	0,161	-0,595	-0,756	-469,6
Чистий прибуток на гривню зарплати, тис грн	ЧП / ФЗП	-1,7674	-0,1667	1,6007	-90,6
Питома вага робітників у загальній чисельності ПВП, %	УД	0,157	0,15	-0,01	-4,5
Відпрацьовано днів одним робітником в рік	Д	1471	1554	83	5,6
Середня протяжність робочого дня, год	П	7,80	7,85	0,05	0,6
Середньогодинний виробіток робітника, грн	ЧВ	697,61	819,39	121,78	17,5
Кількість годин витрачених на виробництво продукції, год	Т	963963	963909	-53,65	0
Середньоспискова чисельність робітників, чол	ЧР	84	79	-5	-6
Середньоспискова чисельність ПВП, чол	ПВП	535	527	-8	-1,5
Кількість відпрацьованих днів усіма робітниками, днів	Σ Д	123585	122791	-794	-0,6

Примітка. Побудовано автором.

Результати проміжних розрахунків впливу основних факторів за методом абсолютних різниць за 2024-2025 рр., представлені в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8. Розрахунок впливу основних факторів на прибуток у розрахунку на 1 грн зарплати за 2024-2025 рр. за методом ланцюгових підстановок

Показник		Доля чистого прибутку в загальній сумі прибутку	Рентабельність продажу, %	Питома вага виручки у вартості виробленої продукції, %	Середньогодинний виробіток робітника, тис.грн.	Середня протяжність робочого дня, год.	Відпрацьовано днів одним робітником в рік	Питома вага робітників у загальній чисельності ПВП, %	Середньорічна заробітна плата ПВП, тис.грн.	Значення показника, коп.
Позначення		Дчп	Рпр	УР	ЧВ	П	Д	УД	СЗП	ЧП / ФЗП
ЧП / ФЗП (2024 рік)	період	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	
	значення показника	-10,962	4,4	1,02	697,61	7,8	1471	0,157	349,989	-1766,43
ЧП / ФЗП (ум.1)	період	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2025 рік	
	значення показника	-10,962	4,4	1,02	697,61	7,8	1471	0,157	431,326	-1433,32
ЧП / ФЗП (ум.2)	період	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2025 рік	2025 рік	
	значення показника	-10,962	4,4	1,02	697,61	7,8	1471	0,15	431,326	-1369,42
ЧП / ФЗП (ум.3)	період	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	
	значення показника	-10,962	4,4	1,02	697,61	7,8	1554	0,15	431,326	-1446,69
ЧП / ФЗП (ум.4)	період	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	
	значення показника	-10,962	4,4	1,02	697,61	7,9	1554	0,15	431,326	-1455,96
ЧП / ФЗП (ум.5)	період	2024 рік	2024 рік	2024 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	
	значення показника	-10,962	4,4	1,02	819,39	7,9	1554	0,15	431,3264	-1710,12
ЧП / ФЗП (ум.6)	період	2024 рік	2024 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	
	значення показника	-10,962	4,4	1,042	819,39	7,9	1554	0,15	431,326	-1747,01
ЧП / ФЗП (ум.7)	період	2024 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	
	значення показника	-10,962	-16,449	1,042	819,39	7,9	1554	0,15	431,326	6531,03
ЧП / ФЗП (2025 рік)	період	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	2025 рік	
	значення показника	0,2799	-16,449	1,042	819,39	7,9	1554	0,15	431,326	-166,77

Примітка. Побудовано автором.

Загальний розрахунок впливу факторів представлено у таблиці 2.9 та на рисунку 2.4 показують, що аналізований період відбулося загальне збільшення чистого прибутку на 1 грн зарплати на 1600 коп.

Таблиця 2.9. Визначення розміру впливу факторів на зміну прибутку в розрахунку на 1 грн зарплати за 2024-2025 рр.

Фактор	Розрахунок впливу, коп				
Загальна зміна чистого прибутку на 1 грн. зарплати, коп	-166,77	-	-1766,4	=	1600
в тому числі за рахунок:					
- долі чистого прибутку в загальній сумі прибутку	-166,77	-	6531,03	=	-6698
- рентабельності продажу	6531,03	-	-1747	=	8278
- питомої ваги виручки у вартості виробленої продукції	-1747	-	-1710,1	=	-37
- середньогодинного виробітку робітника	-1710,1	-	-1456	=	-254
- середньої протяжності робочого дня	-1456	-	-1446,7	=	-9
- відпрацьованих днів одним робітником в рік	-1446,7	-	-1369,4	=	-77
- питомої ваги робітників у загальній чисельності ПВП	-1369,4	-	-1433,3	=	64
- середньорічної заробітної плати ПВП	-1433,3	-	-1766,4	=	333

Примітка. Побудовано автором.

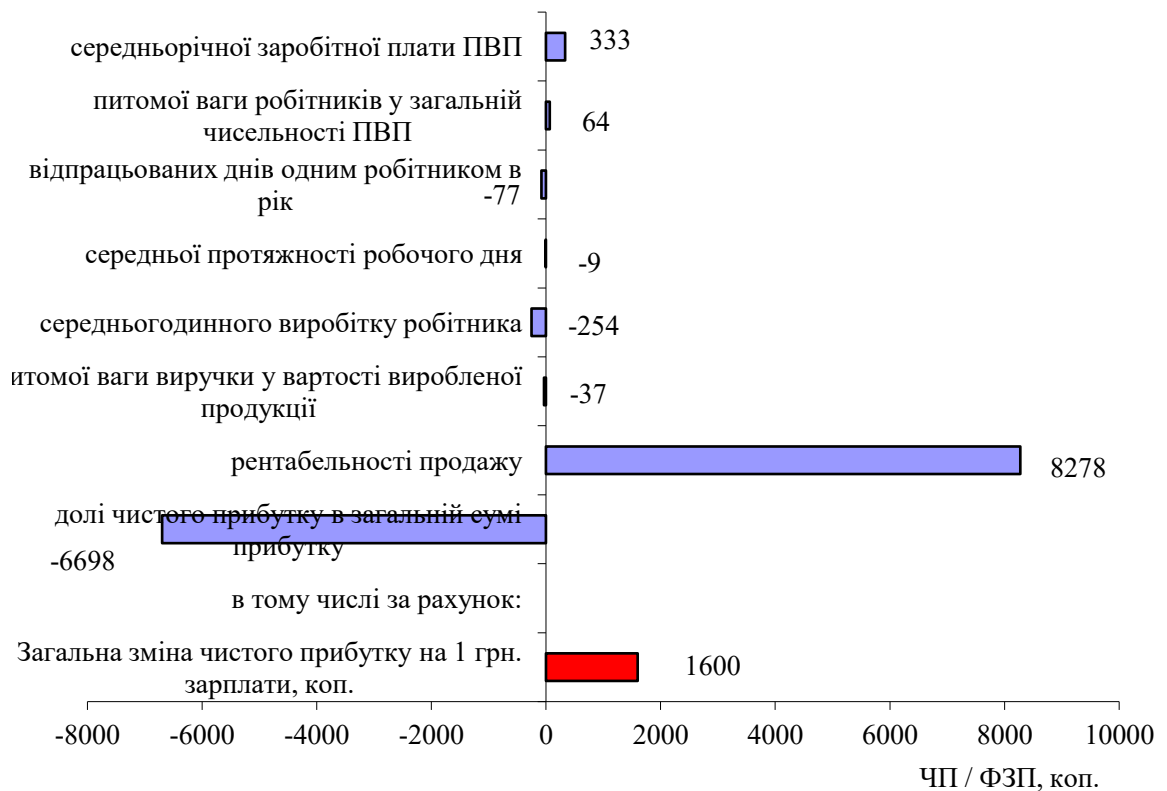


Рис. 2.4. Порівняння розмірів впливу факторів на показник (побудовано автором)

Найбільш вагомий позитивний внесок забезпечив фактор рентабельності продажу, вплив якого оцінюється у +8278 коп. Це свідчить про суттєве покращення маржинальності реалізації продукції, яке стало ключовим джерелом зростання ефективності використання фонду оплати праці. Водночас значним за величиною, але протилежним за напрямом, був вплив частки чистого прибутку у загальній сумі прибутку (-6698 коп.), що фактично нівелювало частину позитивного ефекту та відображає нестабільність формування кінцевого фінансового результату.

Зниження питомої ваги виручки у вартості виробленої продукції зумовило незначне погіршення результату на 37 коп., що вказує на зменшення реалізаційної складової у формуванні доходу. Суттєвішим виявився вплив середньогодинного виробітку працівників (-254 коп.), який свідчить про певне зниження інтенсивності або ефективності праці.

Фактори використання робочого часу характеризуються відносно незначним негативним впливом. Так, зміна середньої тривалості робочого дня зменшила показник лише на 9 коп., а скорочення відпрацьованих днів одним працівником протягом року – на 77 коп. Вплив структурних змін у складі персоналу мав протилежний характер: зростання питомої ваги робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу сприяло покращенню результату на 64 коп., що свідчить про підвищення частки безпосередньо продуктивної праці. Також позитивний вплив забезпечило зростання середньорічної заробітної плати (+333 коп.).

Отже, результати факторного аналізу показують, що формування чистого прибутку на 1 грн заробітної плати у 2024–2025 роках відбувалося під впливом складної комбінації чинників, серед яких домінували зміни в рентабельності продажу та структурі прибутку. Попри значний негативний вплив окремих параметрів, позитивна динаміка ключових ефективнісних показників забезпечила загальне покращення результату, що свідчить про поступове відновлення економічної ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У даній кваліфікаційній роботі бакалавра представлено узагальнення авторських результатів аналізу й оцінки, також систематизовано пропозиції для підвищення заробітної плати працівників підприємства на прикладі ПрАТ «СКФ Україна», що дозволило сформулювати такі висновки:

1. Заробітна плата є ключовою економічною категорією, що відображає відносини між працівником і роботодавцем з приводу винагороди за виконану працю. Вона виступає основним джерелом доходів населення та важливим елементом функціонування ринку праці.

Сутність заробітної плати полягає не лише у виплаті грошової винагороди, а й у її здатності забезпечувати відтворення робочої сили, стимулювати ефективну працю, регулювати розподіл трудових ресурсів і формувати платоспроможний попит населення.

Реалізація основних функцій заробітної плати: відтворювальної, стимулюючої, регулюючої, соціальної та інших – забезпечує баланс інтересів працівників, роботодавців і держави. Саме тому заробітна плата є важливим інструментом не лише економічного розвитку, а й соціальної стабільності суспільства.

2. Сучасні форми оплати праці є результатом розвитку соціально-економічних відносин і спрямовані на підвищення ефективності використання трудових ресурсів та посилення мотивації працівників. Вони поєднують традиційні та інноваційні підходи до формування заробітної плати.

Поширеними є преміальні системи, оплата за ключовими показниками ефективності (KPI), а також грейдингова система, що враховує складність і значущість посад. Також використовується контрактна форма оплати праці, яка передбачає індивідуальні умови винагороди залежно від досягнутих результатів і специфіки роботи.

3. Принципи організації оплати праці становлять системну основу формування заробітної плати та визначають логіку її побудови в сучасних

економічних умовах. Вони забезпечують узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави, поєднуючи соціальну справедливість із економічною ефективністю.

4. Проведений у межах другого розділу аналіз дає підстави стверджувати, що функціонування ПрАТ «СКФ Україна» у 2023-2025 роках відбувалося в умовах суттєвої трансформації як фінансово-економічних результатів, так і підходів до використання трудового потенціалу. Узагальнення отриманих результатів дозволяє виділити кілька ключових тенденцій.

5. Виявлено значне погіршення основних параметрів діяльності у 2024 році, яке проявилось у скороченні обсягів виробництва, доходів, активів і показників прибутковості. Це супроводжувалося різким зниженням ефективності використання ресурсів та переходом підприємства у глибшу фазу збитковості. Водночас уже у 2025 році простежується певне відновлення ділової активності, що підтверджується зростанням виробництва, доходів і зменшенням збитковості, хоча рівень показників не досяг значень 2023 року.

6. Аналіз фонду оплати праці показав його високу чутливість до змін у масштабах діяльності. Скорочення чисельності персоналу стало основним фактором зменшення фонду у 2024 році, тоді як підвищення середнього рівня заробітної плати відіграло роль компенсуючого чинника. У 2025 році саме зростання оплати праці стало визначальним фактором відновлення фонду, що свідчить про зміну акцентів у кадровій політиці підприємства.

7. Структурний аналіз засвідчив стабільність базових пропорцій фонду оплати праці. Домінування основної заробітної плати зберігається протягом усього періоду, тоді як частка додаткових виплат поступово скорочується. Одночасно спостерігається зростання ролі заохочувальних і компенсаційних виплат, що можна трактувати як спробу підсилення адресної мотивації персоналу в умовах обмежених фінансових ресурсів.

8. Оцінка співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати виявила зміну характеру ефективності використання фонду оплати праці. Якщо у 2024 році мала місце перевитрата коштів через

випереджальне зростання заробітної плати, то у 2025 році ситуація змінилася — підвищення продуктивності стало більш динамічним, що забезпечило економію фонду оплати праці та більш раціональне використання ресурсів.

9. Аналіз показників віддачі витрат на оплату праці засвідчив зниження їх продуктивності у 2024 році з подальшим частковим відновленням у 2025 році. Особливо показовим є перехід валового прибутку на 1 грн заробітної плати у позитивну площину, а також суттєве скорочення від'ємного значення чистого прибутку на одиницю витрат. Нарешті, результати факторного аналізу дозволили встановити, що ключовим джерелом покращення ефективності у 2025 році стало підвищення рентабельності продажу, тоді як інші фактори мали менш визначальний, але різноспрямований вплив.

Таким чином, сукупність отриманих результатів свідчить про перехід підприємства від кризового стану до стадії поступової стабілізації. Водночас збереження низького рівня ефективності окремих показників вказує на необхідність подальшого удосконалення системи управління витратами на персонал та підвищення результативності використання трудових ресурсів.

Перспективи розвитку ПрАТ «СКФ Україна» пов'язані з подальшою інноваційною трансформацією та зміцненням позицій у глобальному виробничому середовищі. З огляду на стратегічні орієнтири корпорації SKF, основними напрямками розвитку є впровадження цифрових технологій моніторингу стану обладнання, розвиток інженерних сервісів і розширення асортименту високотехнологічної продукції. Значний потенціал має також підвищення енергоефективності та екологічності виробництва, що відповідає сучасним тенденціям сталого розвитку промисловості. В умовах інтеграції до світових ринків важливими залишаються диверсифікація експортних напрямів, залучення нових клієнтів та поглиблення співпраці з глобальними виробниками техніки.

У сучасних умовах господарювання заробітна плата виступає не лише основним джерелом доходу працівників, а й важливим інструментом мотивації персоналу. Від ефективності системи оплати праці залежать продуктивність

праці, рівень задоволеності працівників роботою та їхня зацікавленість у досягненні цілей підприємства. Тому важливим завданням керівництва є постійне вдосконалення механізму формування заробітної плати. Реалізація заходів (Додаток Г) щодо її покращення сприятиме підвищенню трудової активності персоналу, зниженню плинності кадрів та забезпеченню стабільного розвитку підприємства.

Підвищення рівня базової (основної) заробітної плати є важливим напрямом удосконалення системи оплати праці на підприємстві, що безпосередньо впливає на мотивацію персоналу, стабільність трудового колективу та ефективність виробничої діяльності. Базова заробітна плата виступає гарантованою частиною доходу працівника і визначається посадовим окладом або тарифною ставкою відповідно до кваліфікації, складності виконуваних робіт та умов праці.

У сучасних умовах господарювання її підвищення здійснюється шляхом перегляду тарифної системи, оновлення посадових окладів, впровадження більш справедливих систем оцінювання праці, зокрема грейдових підходів, а також регулярної індексації заробітної плати відповідно до рівня інфляції. Важливим аспектом є орієнтація на середньогалузевий рівень оплати праці, що дозволяє забезпечити конкурентоспроможність підприємства на ринку праці та залучати кваліфікованих працівників.

З економічної точки зору підвищення базової заробітної плати сприяє зростанню продуктивності праці, оскільки працівники більш зацікавлені у якісному виконанні своїх обов'язків. Крім того, це дозволяє зменшити рівень плинності кадрів, підвищити рівень трудової дисципліни та покращити загальну атмосферу в колективі. У довгостроковій перспективі такі заходи позитивно впливають на конкурентоспроможність підприємства та його фінансові результати.

Впровадження ефективної системи преміювання є одним із ключових напрямів удосконалення системи стимулювання праці на підприємстві, що спрямований на підвищення результативності діяльності працівників, їх

зацікавленості у досягненні високих виробничих показників та зміцнення трудової дисципліни.

«Сутність системи преміювання полягає у додатковій матеріальній винагороді працівників понад основну заробітну плату за досягнення встановлених кількісних і якісних результатів праці. Вона базується на принципах об'єктивності, прозорості, справедливості та залежності винагороди від кінцевих результатів діяльності як окремого працівника, так і підприємства в цілому» [1].

Впровадження ефективної системи преміювання передбачає визначення чітких критеріїв оцінювання праці, встановлення зрозумілих показників преміювання, таких як виконання та перевиконання планових завдань, якість продукції або послуг, дотримання трудової дисципліни, економія ресурсів та ініціативність працівників. Важливим елементом є також диференціація розмірів премій залежно від складності виконуваних функцій та внеску працівника у кінцевий результат.

Ефективна система преміювання позитивно впливає на мотивацію персоналу, сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню рівня плинності кадрів та формуванню відповідального ставлення до виконання службових обов'язків. Крім того, вона стимулює інноваційну активність працівників та покращення якості виконуваних робіт.

Впровадження прозорої системи оплати праці є важливим напрямом удосконалення управління персоналом, що спрямований на підвищення довіри працівників до роботодавця, забезпечення справедливості винагороди та посилення мотивації до продуктивної праці.

Сутність прозорої системи оплати праці полягає у чіткому, зрозумілому та доступному для працівників механізмі формування заробітної плати, який базується на об'єктивних критеріях оцінювання трудового внеску. Така система передбачає відкритість принципів нарахування основної заробітної плати, премій, доплат і надбавок, а також зрозумілість залежності між результатами праці та рівнем винагороди.

Впровадження прозорої системи оплати праці включає розробку чітких посадових інструкцій, визначення зрозумілих критеріїв оцінювання ефективності роботи, запровадження грейдових або тарифних систем із фіксованими діапазонами оплати, а також регулярне інформування працівників щодо принципів формування їхнього доходу. Важливим елементом є також забезпечення рівної оплати за рівноцінну працю та недопущення дискримінаційних підходів.

Практична реалізація такої системи сприяє зниженню рівня конфліктності в колективі, підвищенню довіри до керівництва, зміцненню трудової дисципліни та зростанню зацікавленості працівників у результатах своєї діяльності. Крім того, вона позитивно впливає на зменшення плинності кадрів і підвищення привабливості підприємства на ринку праці.

Оптимізація структури фонду оплати праці є важливим напрямом удосконалення фінансово-економічного механізму підприємства, який спрямований на підвищення ефективності використання трудових ресурсів, забезпечення збалансованого розподілу витрат на персонал та посилення стимулюючої функції заробітної плати.

Сутність оптимізації полягає у раціональному співвідношенні складових фонду оплати праці, зокрема основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, премій, надбавок, компенсаційних та стимулюючих виплат. Метою є формування такої структури, яка забезпечує достатній рівень базових гарантій для працівників та водночас посилює залежність доходу від кінцевих результатів діяльності.

Оптимізація структури фонду оплати праці передбачає аналіз діючої системи виплат, виявлення надмірних або неефективних витрат, перегляд співвідношення фіксованої та змінної частини заробітної плати, а також удосконалення механізмів преміювання. Важливим аспектом є скорочення непродуктивних виплат і переорієнтація ресурсів на стимулювання результативної праці.

Практична реалізація таких заходів сприяє підвищенню мотивації працівників, зростанню продуктивності праці, зміцненню фінансової дисципліни та більш ефективному використанню коштів підприємства. Крім того, це дозволяє забезпечити гнучкість системи оплати праці відповідно до змін зовнішнього та внутрішнього середовища.

«Індексація заробітної плати є важливим економічним інструментом державного регулювання доходів населення, спрямованим на підтримання їхньої купівельної спроможності в умовах інфляційних процесів. Її сутність полягає у частковому або повному відшкодуванні зростання цін на споживчі товари та послуги шляхом підвищення грошових доходів працівників» [4]. Основною метою індексації є забезпечення соціального захисту населення та недопущення зниження реального рівня доходів унаслідок інфляції.

Механізм індексації ґрунтується на використанні індексу споживчих цін, який відображає зміну загального рівня цін на товари та послуги. Індексація проводиться у випадку, коли індексація перевищує встановлений законодавством поріг. При цьому враховується базовий місяць — місяць останнього підвищення тарифних ставок або посадових окладів працівника.

Розмір індексації визначається пропорційно величині приросту інфляції та нараховується в межах установленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Якщо відбувається підвищення заробітної плати, яке перевищує суму можливої індексації, її нарахування може бути призупинене.

Отже, індексація заробітної плати є необхідним елементом системи оплати праці, що виконує соціально-захисну функцію, забезпечує стабільність реальних доходів працівників та сприяє зниженню негативного впливу інфляції на рівень життя населення.

Запровадження грейдової системи оплати праці є сучасним підходом до формування справедливої та прозорої системи винагороди персоналу, що базується на оцінюванні значущості посад для організації. Така система широко використовується у практиці управління персоналом провідних компаній і спрямована на підвищення ефективності використання трудових ресурсів,

мотивації працівників та забезпечення внутрішньої справедливості оплати праці.

Сутність грейдової системи полягає у групуванні посад за рівнем їх складності, відповідальності, кваліфікаційних вимог та впливу на результати діяльності підприємства. Кожна група посад (грейд) має визначений діапазон оплати праці, що дозволяє уніфікувати підходи до формування заробітної плати та мінімізувати суб'єктивізм у прийнятті рішень щодо винагороди працівників.

«Процес запровадження грейдової системи включає кілька етапів. Першим є аналіз і опис усіх посад на підприємстві. Далі здійснюється їх оцінювання за встановленими критеріями, такими як рівень відповідальності, складність виконуваних завдань, обсяг управлінських функцій, необхідний рівень освіти та досвіду. На основі цього проводиться ранжування посад і формування грейдів» [30].

Наступним етапом є встановлення діапазонів заробітної плати для кожного грейду, що забезпечує гнучкість у винагороді працівників залежно від їхнього досвіду, результативності та професійного розвитку. Важливим елементом є також розробка системи перегляду грейдів та можливостей кар'єрного зростання працівників у межах організації.

Запровадження грейдової системи сприяє підвищенню прозорості оплати праці, зменшенню конфліктів щодо справедливості заробітної плати, покращенню мотивації персоналу та підвищенню конкурентоспроможності підприємства на ринку праці. Крім того, вона дозволяє більш ефективно контролювати фонд оплати праці та оптимізувати витрати на персонал.

Оплата за результатами діяльності є сучасною системою матеріального стимулювання персоналу, що базується на безпосередньому зв'язку між рівнем винагороди працівника та фактичними результатами його роботи, а також результатами діяльності підприємства в цілому. Такий підхід спрямований на підвищення продуктивності праці, ефективності використання трудових ресурсів і формування мотивації до досягнення встановлених цілей.

Сутність даної системи полягає в тому, що заробітна плата працівника складається з фіксованої частини (окладу) та змінної частини, яка залежить від виконання індивідуальних або колективних показників результативності. До таких показників можуть належати обсяг виконаної роботи, якість продукції чи послуг, рівень прибутку, продуктивність праці, виконання планових завдань тощо.

Основою впровадження оплати за результатами діяльності є розробка чіткої системи ключових показників ефективності (КПІ), які дозволяють об'єктивно оцінювати внесок кожного працівника або підрозділу в досягнення загальних цілей підприємства. Важливим є забезпечення прозорості критеріїв оцінювання та зрозумілості механізму нарахування змінної частини заробітної плати.

Запровадження такої системи стимулювання має низку переваг. Зокрема, воно сприяє підвищенню мотивації працівників, формує орієнтацію на кінцевий результат, підвищує продуктивність праці та конкурентоспроможність підприємства. Крім того, вона дозволяє більш ефективно управляти витратами на персонал, оскільки фонд оплати праці стає більш гнучким і залежним від фінансових результатів діяльності.

Водночас ефективність системи оплати за результатами діяльності залежить від якості встановлених показників, об'єктивності оцінювання та рівня довіри працівників до системи. Недостатньо продумана система може призвести до викривлення мотивації або зниження командної взаємодії.

Розширення нематеріальних складових компенсації є сучасним напрямом удосконалення системи управління персоналом, що передбачає посилення ролі нефінансових стимулів у мотивації працівників. Умови розвитку ринку праці, зростання конкуренції за кваліфіковані кадри та зміна ціннісних орієнтацій працівників зумовлюють необхідність використання не лише грошових, але й нематеріальних інструментів заохочення.

Нематеріальна компенсація охоплює сукупність заходів, спрямованих на задоволення соціальних, професійних і психологічних потреб працівників без

прямого грошового вираження. До таких складових належать можливості професійного розвитку, навчання та підвищення кваліфікації, кар'єрне зростання, визнання досягнень, участь у прийнятті управлінських рішень, сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, гнучкий графік роботи, а також покращення умов праці.

Важливим елементом нематеріальної мотивації є система визнання результатів праці, яка може реалізовуватися через подяки, відзнаки, внутрішні нагороди або публічне визнання досягнень працівників. Значну роль відіграє також корпоративна культура, що формує відчуття приналежності до організації та підвищує рівень залученості персоналу.

Розширення нематеріальних складових компенсації дозволяє підприємствам підвищити рівень мотивації працівників без суттєвого збільшення фонду оплати праці. Це особливо важливо в умовах обмежених фінансових ресурсів. Крім того, такі заходи сприяють зниженню плинності кадрів, підвищенню лояльності персоналу та покращенню загальної ефективності діяльності організації.

Слід зазначити, що ефективність нематеріальної мотивації залежить від індивідуальних потреб працівників, рівня управлінської культури та системності її впровадження. Формальний підхід до нематеріального стимулювання знижує його результативність і може не давати очікуваного ефекту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова О. С., Полтенко І. В., Макогон П. В. Аналіз особливостей трактування дефініції «Заробітна плата» у сучасних умовах оподаткування. *Вісник Університету банківської справи*. 2018. № 3. С. 136–141.
2. Базилевич В. Д. Економічна теорія : підручник. – Київ : Знання, 2008. 719 с.
3. Березовська С. В. Сутність та елементи податку на доходи фізичних осіб з заробітної плати в деяких країнах світу: досвід для України. *Держава та регіони. Серія : Право*. 2019. № 2. С. 50-55.
4. Бондар О. С. Заробітна плата і механізм її виплати в Україні та Канаді: порівняльний аналіз. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2021. Вип. 5. С.
5. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський облік у зарубіжних країнах : навч. посіб. Житомир : ПП «Рута», 2002. 544 с.
6. Вдовиченко А. О., Нікітчина О. В. Мінімальна заробітна плата як основна державна соціальна гарантія для зайнятого населення. *Вісник [Київського інституту бізнесу та технологій]*. 2017. № 2. С. 5-7.
7. Ветрогон О. В. Заробітна плата як інструмент мотивації трудової діяльності. *Інтелект XXI*. 2018. № 3. С. 40-43.
8. Ветрогон О. В. Заробітна плата як інструмент мотивації трудової діяльності. *Інтелект XXI*. 2018. № 3. С. 40-43.
9. Галіцин В. К., Луняк І. В., Галіцина О. В. Статистичні підходи до порівняльного аналізу рівня заробітної плати з основними державними соціальними стандартами. *Ефективна економіка*. 2023. № 7.
10. Гетманенко О. О. Перегляд впливу імміграції на рівень заробітної плати. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія : Економічні науки. 2025. № 6(2). С. 57-64.
11. Гітіс Т., Підгора Є. Статистичний аналіз рівня заробітної плати у галузі освіти України та оцінювання перспектив щодо його підвищення. *Вісник*

Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2024. № 6. С.225-229.

12. Гринь В. П., Гальченко Л. М. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Вісник Дніпропетровського науково-дослідного інституту судових експертиз Міністерства юстиції України. Економічні науки*. 2022. Вип. 1. С. 26-30.

13. Дмитренко Г.А. Управління персоналом та мотивація праці. Київ : МАУП, 2007.

14. Жук О. П. Мінімальна заробітна плата у системі соціального захисту населення та європейських соціальних орієнтирів. *Ефективна економіка*. 2023. № 8.

15. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.

16. Іщук С. О., Созанський Л. Й. Статистика України. *Статистична оцінка впливу інноваційності продукції на зайнятість і заробітну плату в українській промисловості*. 2023. № 3-4. С. 16-26.

17. Кичко І., Грицаков М. Посилення мотиваційної ролі заробітної плати: проблеми та перспективи. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2023. № 2. С. 38-50.

18. Кільницька О. С., Сушицький О. І., Сардаковський Я. А. Заробітна плата в контексті мотивації до трудової діяльності. *Наукові горизонти*. 2020. № 2. С. 75–88.

19. Кірдіна О. Г. Удосконалення системи управління заробітною платою на підприємствах. Міхійенко М. О. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2024. № 87. С. 59-66.

20. Коваль М. І. Аналітичний огляд та шляхи удосконалення державного регулювання мінімальної заробітної плати й прожиткового мінімуму в Україні. Грибовська Ю. М., Скиба Г. І. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2022. Вип. 1. С. 72-83.

21. Коваль Н. І., Коваль А. В. Специфіка нарахування та облікового відображення авансу заробітної плати. *Агросвіт*. 2024. № 15. С. 58-62.

22. Колот А.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ : КНЕУ, 2009.

23. Крюкова І. О., Федерка Т. М. Заробітна плата найманих працівників аграрної сфери: сучасні соціально-економічні та облікові аспекти. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2020. № 3. С. 10-18.

24. Кундицький О. О. Заробітна плата в системі відтворення людського капіталу університету. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія : Економічні науки*. 2023. № 12(1). С. 120-128.

25. Кучабський Н. Заробітна плата в системі економічних відносин сталого розвитку: окремі питання. *Галицький економічний вісник*. 2024. № 3. С. 50-57.

26. Лоскоріх Г. Л., Перчі О. Ф. Поняття «оплата праці» та «заробітна плата»: обліковий і податковий аспекти в державному й приватному секторах економіки. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. № 14. С. 197-205.

27. Лутай Л. А. Заробітна плата як засіб стимулювання ефективності праці на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів. *Економічний простір*. 2018. № 130. С. 158-167.

28. Машевська А. А. Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата». *Молодий вчений*. 2021. № 4(2). С. 308-313.

29. Михайленко Д. Г. Застосування термінів «мінімальна заробітна плата» та «прожитковий мінімум для працездатних осіб» з метою встановлення ознак правопорушень у сфері антикорупційного фінансового контролю. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2018. № 2. С. 173-181.

30. Михайленко О. В. Економічна сутність та аналіз заробітної плати. *Агросвіт*. 2010. № 2. С. 46–49.

31. Мочерний С.В. Економічна теорія. Київ : Академія, 2008.

32. Назимко О. Заробітна плата за нормами сучасного міжнародного трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 10. С. 94-98.

33. Накісько О. В., Руденко С. В., Грідін О. В. Заробітна плата як невід'ємна складова системи мотивації праці. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2019. Вип. 200. С. 226-235.

34. Наталія Болотіна Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2008. 725 с.

35. Непран А. В., Мельничук О. М., Руденко І. В. Планування чисельності та фонду заробітної плати робітників при колективній (бригадній) формі організації праці. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2024. № 2. С. 127-139.

36. Пижова М. Мінімальна заробітна плата, справедлива оплата праці та гідний рівень життя людини в контексті міжнародного досвіду. *Юридичний вісник*. 2020. № 6. С. 47-53.

37. Пирога С. С. Ефективна політика в галузі заробітної плати як складова стратегії держави. *ScienceRise. Juridical Science*. 2023. № 4. С. 27–32.

38. ПрАТ «СКФ Україна». Офіційний сайт підприємства URL: <http://www.skf.com>

39. Семикіна М.В. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. Кіровоград : КНТУ, 2010. 320 с.

40. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: навчальний посібник. К.: Знання, 2004. 654 с.

41. Ткаченко Н. М. Мінімальна заробітна плата, зміни та їх вплив на заробітну плату та розмір статутного капіталу, на рівень життя. *Вісник економічної науки України*. 2019. № 1. С. 132-137.

42. Толстих Н. Мінімальна заробітна плата: дієвий чи залишковий соціальний стандарт? *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2023. № 3. С.130–139.

43. Фрідманська В. І. Заробітна плата в аспекті поняття "майно" в практиці Європейського суду з прав людини. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2020. Вип. 62. С. 135-141.

44. Цюкало Л. В. Необхідність індексації грошового забезпечення військовослужбовців та заробітної плати державних службовців в Україні. *Український економічний часопис*. 2024. Вип. 5. С. 136-140.

45. Чанишева Г. І., Щукін О. С. Мінімальна заробітна плата у системі державних соціальних гарантій. *Київський часопис права*. 2023. № 1. С. 119-128.

46. Череп А. В., Кушнір В. В. Заробітна плата як важіль управління підприємством на прикладі сільськогосподарської галузі. *Економічний вісник університету*. 2018. Вип. 36(1). С. 113-119.

47. Шаманська Н. В., Харченко Н. В. Мінімальна заробітна плата як державна гарантія оплати праці. *Ефективна економіка*. 2018. № 1.

48. Шваб Л.І. Економіка праці: навчальний посібник. Київ : Каравела, 2011.

49. Шевченко Л. Я., Лядська В. В. Організація внутрішнього контролю нарахованої заробітної плати на підприємствах. *Економіка. Фінанси. Право*. 2022. № 10. С. 34-36.

50. Широбокова О. Алгоритм організації тіньового нарахування заробітної плати (shadow payroll) в умовах міжнародної мобільності працівників у США. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2025. № 2. С. 20-30.

51. Юрчик Г. М., Дужар А. І. Заробітна плата на національному ринку праці: динамічний, регіонально-галузевий та соціальний аспект. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки*. 2020. Вип. 1. С. 230-240.

ДОДАТКИ

Додаток А
Фора № 1 „Баланс”
ПрАТ «СКФ Україна»

Додаток Б

Фора № 2 „Звіт про фінансові результати”

ПрАТ «СКФ Україна»

Додаток В
Фора № 1-ПВ (квартальна) „Звіт з праці”
ПрАТ «СКФ Україна»

Додаток Г

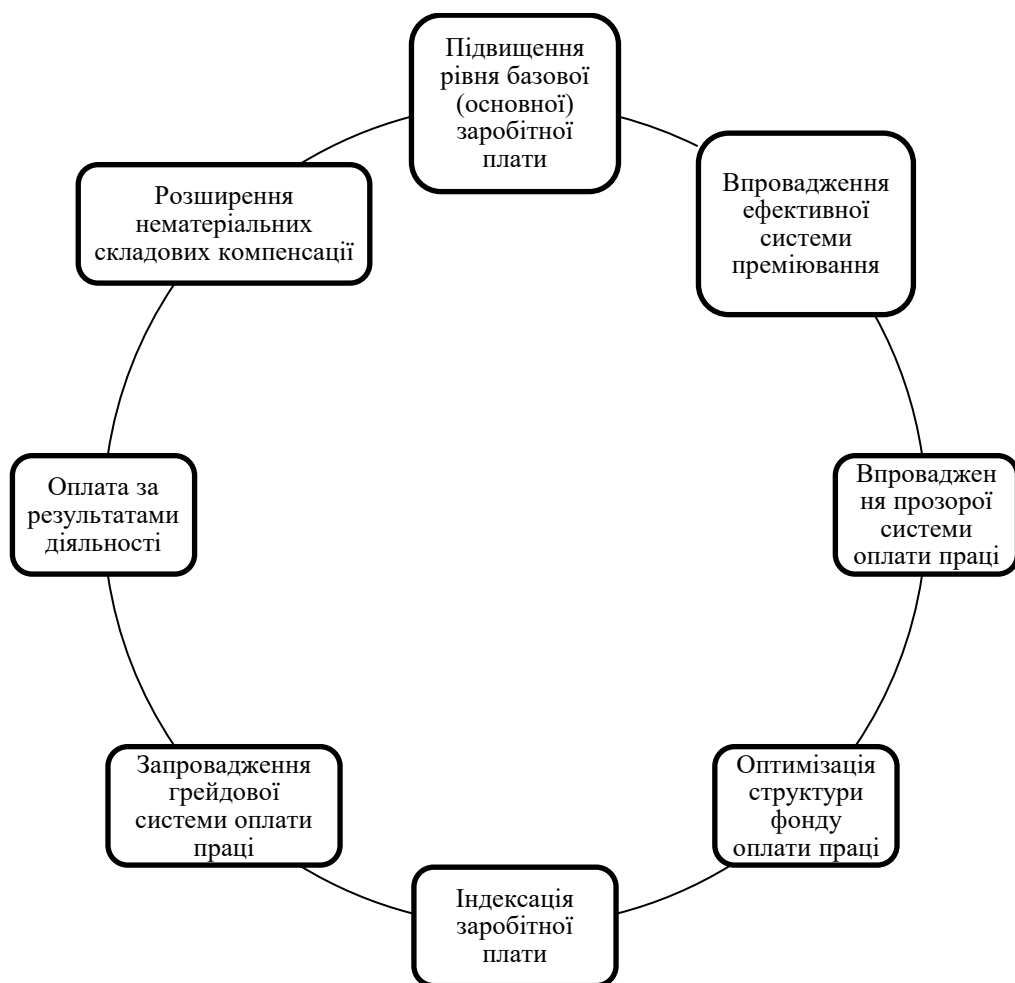


Рис. Г.1. Напрями покращення заробітної плати на підприємстві