

dernizatsii regionalnoy ekonomiki" [Formation of the points of economic growth as a basic economic strategy of development and modernization of the regional economy]. *Nauchnyy zhurnal KubGAU*, no. 67 (03) (2011): 259-282.

Myurdal, G. *Sovremennyye problemy «tretego mira»* [Modern problems of the "third world"]. M.: Progress, 1972.

Odintsova, T. M. "Zaoshchadzhennia naselennia yak dzhere-lo investytsiinykh resursiv ukrainskoi ekonomiky" [Savings as a source of investment resources of the Ukrainian economy]. *Biznes Inform*, no. 7 (2014): 89-92.

Odintsova, T. M. "Mekhanizm transformatsii dokhodiv naselennia v investytsii" [The mechanism of transformation of incomes into investments]. *Biznes Inform*, no. 3 (2015): 122-126.

Odintsov, O. M. "Metodychni osnovy vyavleniia poliysiv rozvytku i tochk zrostannia yak peredumov formuvannia ahropromyslovykh klasteriv" [Methodological bases of detection of poles of

development and growth points as prerequisites for the formation of agribusiness clusters]. *Biznes Inform*, no. 3 (2014): 177-182.

Pavlov, K. V. "Ekonomicheskoye yadro regiona: sushchnost, kriterii formirovaniya i elementnyy sostav" [The economic core of the region: essence, criteria for the formation and elemental composition]. *Belorusskiy ekonomicheskyy zhurnal*, no. 1 (2015): 87-109.

Pavlov, K. V. "Yadro ekonomicheskikh sistem" [The core of economic systems]. *Vestnik Zaporozhskogo natsionalnogo universiteta*, no. 1 (3) (2008): 93-101.

Perroux, F. "Note on Concept of «Growth Poles»". In *Regional Economics: Theory and Practice*, 93-103. New York – London, 1970.

Rayevskiy, S. V., and Isachenko, Yu. I. "Osobnosti formirovaniya tochk rosta v promyshlennom regione" [Features of formation of points of growth in the industrial region]. *Regionalnaya ekonomika: teoriya i praktika*, no. 3 (378) (2015): 4-13.

Semiuelson, P., and Nordhaus, V. *Makroekonomika* [Macroeconomics]. Kyiv: Osnovy, 2007.

УДК 65.011.4

АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ВМОТИВОВАНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

© 2017 АНДРЮЩЕНКО І. Є.

УДК 65.011.4

Андрющенко І. Є. Аналіз показників вмотивованості промислових підприємств України

У статті здійснено спробу обґрунтувати сутність поняття вмотивованості як складової життєздатності соціально-економічної системи. Обґрунтовано сукупність показників вмотивованості суб'єктів господарювання на основі методології фінансово-економічного аналізу, до яких віднесено: показник плинності кадрів; коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу; рентабельність персоналу підприємства; продуктивність праці персоналу; рівень соціальної захищеності персоналу; темп зростання рівня середньої заробітної плати. За запропонованою сукупністю показників вмотивованості здійснено аналіз їх тенденцій на кількох промислових підприємствах України, у результаті чого підтверджено їх негативні тенденції та низький рівень. З метою формування загального уявлення про рівень вмотивованості промислових підприємств у подальших дослідженнях планується побудувати інтегральний показник.

Ключові слова: промисловість, вмотивованість, аналіз, оцінювання, заробітна плата, кадри, рентабельність, продуктивність.

Табл.: 9. **Формул.:** 7. **Бібл.:** 10.

Андрющенко Ірина Євгенівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування, Запорізький національний технічний університет (вул. Жуковського, 64, Запоріжжя, 69063, Україна)

E-mail: ludat2006@yandex.ru

УДК 65.011.4

Андрющенко И. Е. Анализ показателей мотивированности промышленных предприятий Украины

В статье предпринята попытка обосновать сущность понятия мотивированности как составляющей жизнеспособности социально-экономической системы. Обоснована совокупность показателей мотивированности субъектов хозяйствования на основе методологии финансово-экономического анализа, к которым отнесены: показатель текучести кадров; коэффициент оборота по приему персонала на работу; рентабельность персонала предприятия; производительность труда персонала; уровень социальной защищенности персонала; темп роста уровня средней заработной платы. По предлагаемой совокупности показателей мотивированности осуществлен анализ их тенденций на нескольких промышленных предприятиях Украины, в результате чего подтверждены их негативные тенденции и низкий уровень. С целью формирования общего представления об уровне мотивированности промышленных предприятий в дальнейших исследованиях планируется построить интегральный показатель.

Ключевые слова: промышленность, мотивированность, анализ, оценка, заработная плата, кадры, рентабельность, производительность.

Табл.: 9. **Формул.:** 7. **Библ.:** 10.

Андрющенко Ирина Евгеньевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов, банковского дела и страхования, Запорізький національний технічний університет (ул. Жуковського, 64, Запоріжжя, 69063, Україна)

E-mail: ludat2006@yandex.ru

UDC 65.011.4

Andryushchenko I. Y. Analyzing the Motivation Indicators of the Industrial Enterprises of Ukraine

The article attempts to substantiate essence of the concept of motivation as a component of viability of a socio-economic system. A set of indicators of motivation of economic entities has been substantiated on the basis of methodology of the financial-economic analysis, including: indicator of fluctuation of personnel; coefficient of turnover in terms of hiring personnel; profitability of the personnel of enterprise; personnel productivity; level of the social protection of personnel; rate of growth of the average wage level. Using the proposed set of indicators of motivation, an analysis of their trends for several industrial enterprises of Ukraine was carried out, which resulted in confirming their negative tendencies and the low level. With the aim of forming the common perception as to the level of motivation of industrial enterprises for further researches, it is planned to build an integrated indicator.

Keywords: industry, motivation, analysis, evaluation, wages, personnel, profitability, performance.

Tbl.: 9. **Formulae:** 7. **Bibl.:** 10.

Andryushchenko Irina Ye. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Finance, Banking and Insurance, Zaporizhzhya National Technical University (64 Zhukovskoho Str., Zaporizhzhya, 69063, Ukraine)

E-mail: ludat2006@yandex.ru

Неспроможність суб'єктів господарювання України вижити в складних умовах сьогодення обумовлює загострення існуючих проблем, зокрема в галузі промисловості, та поширення нових кризових явищ іззовні. Пошук нових інструментів виживання вітчизняних суб'єктів господарювання спрямовано в площину методології життєздатності соціально-економічних систем. Інтегроване значення життєздатності обумовлює як функціональну, так і направлену на розвиток складову діяльності суб'єктів. Неспроможність суб'єктів забезпечити стабільне функціонування знижує вірогідність набуття ними життєздатної траєкторії за рахунок забезпечення стабільного зростання і розвитку загалом. Життєздатність соціально-економічної системи досліджується як функція оцінок стійкості, надійності, живучості та вмотивованості, яка є результатом перехрещення комерційних інтересів, наявних ресурсів та цілей діяльності суб'єкта.

Поняття вмотивованості соціально-економічних систем є частиною теорії життєздатності, яку в Україні представлено напрацюваннями двох наукових напрямків: під керівництвом члена-кореспондента НАН України, д-ра екон. наук, проф. Ю. Г. Лисенко [1] та під керівництвом д-ра екон. наук, проф. Л. Н. Сергєєвої [2]. Відмінності цих двох наукових напрямків розвитку теорії життєздатності полягають у різному сприйнятті теорії С. Біра [3] як фундаменту теорії життєздатності. Інтегроване значення життєздатності соціально-економічної системи є функцією її надійності, стійкості, вмотивованості та живучості. Подальшого розвитку означена теорія набуває шляхом адаптації її основних концептів до окремих економічних сфер, зокрема: банківський сектор [4], податкова система [5; 6], а також суб'єктів господарювання [7; 8]. Проте, зважаючи на кризу в українському суспільстві та економіці, у частині оцінювання вмотивованості промислових підприємств щодо результатів їх діяльності приділено недостатньо уваги, що зумовило необхідність подальших досліджень в означеній тематиці.

Метою статті обрано аналіз показників вмотивованості промислових підприємств України.

У роботі приймається, що вмотивованість – структура мотивів, потреб, інтересів, цілей (здатність суб'єктів оподаткування цілеспрямовано й активно діяти на підставі власних мотивів, які розглядають за [3, с. 13] як «сукупність потреб (як джерела активності) та причин, що визначають спрямованість поведінки або діяльності» [5, с. 121]. Оцінимо та проаналізуємо ряд показників, що характеризують параметр вмотивованості промислового підприємства, який визначимо таким чином:

$$V = f(PK, K_{PR}, K_V, R_P, P_{PR}, R_{SZ}). \quad (1)$$

1) Показник плинності кадрів PK [30, с. 129]:

$$PK = \frac{P_{VB} + P_T}{S_P} \cdot 100, \quad (2)$$

де P_{VB} – кількість працівників підприємства, звільнених за власним бажанням, осіб; P_T – кількість працівників підприємства, звільнених за порушення трудової дисципліни, осіб; S_P – середньооблікова чисельність персоналу, осіб.

2) Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу K_{PR} [9, с. 129]:

$$K_{PR} = \frac{P_{PR}}{S_P}, \quad (3)$$

де P_{PR} – кількість прийнятого на роботу персоналу, осіб.

3) Рентабельність персоналу промислового підприємства R_P [9, с. 154]:

$$R_P = \frac{P_{OD}}{S_P} \cdot 100, \quad (4)$$

де P_{OD} – прибуток від операційної діяльності, тис. грн.

4) Продуктивність праці персоналу P_{PR} [9, с. 139]:

$$P_{PR} = \frac{D_q}{S_P}, \quad (5)$$

де D_q – чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.

5) Рівень соціальної захищеності персоналу R_{SZ} [9, с. 132]:

$$R_{SZ} = \frac{\sum_{i=1}^j MD}{\sum_{i=1}^n W_Z}, \quad (6)$$

де MD – матеріальна допомога, тис. грн; j – кількість видів матеріальної допомоги, а саме: матеріальна допомога багатодітним сім'ям, допомога на лікування, оздоровлення, ювілейних дат, відпустки та інше, тис. грн.

Аналіз рівня продуктивності праці працівників необхідно розглядати в тісному зв'язку з рівнем оплати праці, оскільки зі зростанням продуктивності праці з'являються передумови, які сприяють підвищенню заробітної плати. Отже, розглянемо такий показник параметра вмотивованості, а саме: темп зростання середньої заробітної плати.

6) Темп зростання середньої заробітної плати T_{ZP} :

$$T_{ZP} = \frac{ZP_t}{ZP_{t-1}} \cdot 100, \quad (7)$$

де ZP_t – рівень середньої заробітної плати в поточному періоді, грн; ZP_{t-1} – рівень середньої заробітної плати в попередньому періоді, грн.

У табл. 1 – табл. 9 наведено розраховані показники за період 2012–2015 рр., що характеризують параметр вмотивованості для досліджуваних підприємств промислової галузі.

У табл. 1 проведемо розрахунки показників, що характеризують параметр живучості, для ПАТ «Мотор Січ» та проаналізуємо їх напрямки змін.

Як видно з даних табл. 1, показник плинності кадрів у 2013 р. порівняно з 2012 р. зріс на 2,63%, але вже у 2014 р. порівняно з 2013 р. знизився на 0,35%, що свідчить про позитивну динаміку та ефективну політику підприємства щодо накопичення людського капіталу. Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу свідчить про оновлення складу трудового колективу підприємства молодими кадрами, його значення лежить

Динаміка показників, що характеризують параметр вмотивованості ПАТ «Мотор Січ»

Вмотивованість (V)	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Показник плинності кадрів, % (P_K)	0,44	3,07	2,72	3,27
Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу, % (K_{PR})	1,80	1,64	1,56	1,22
Рентабельність персоналу підприємства, % (R_p)	8,8	8,1	13,7	22,6
Продуктивність праці персоналу, грн (P_{PR})	286,4	317,9	402,0	528,8
Рівень соціальної захищеності персоналу, % (P_{SZ})	3,96	3,77	1,83	1,33
Темп зростання рівня середньої заробітної плати, % (T_{ZP})	7,6	9,4	12,9	36,1

Джерело: складено за [10].

в межах від 1,8% до 1,22%. Рентабельність персоналу підприємства поступово збільшується – з 8,82% у 2012 р. до 22,64% у 2015 р. Цей показник тісно зв'язаний з показником продуктивності праці, яка, до речі, теж має зростаючу тенденцію – з 286,4 грн у 2012 р. до 528,8 грн у 2015 р. Рівень соціальної захищеності персоналу, на жаль, має спадаючий характер: у 2014 р. він становив майже 4%, а вже у 2015 р. – лише 1,33%. Тобто підприємство виділяло в середньому за чотири роки близько 2,72% усіх своїх витрат на різного роду матеріальну допомогу працівникам підприємства. Позитивним є зростання рівня середньої заробітної плати з 7,56% у 2013 р. до 12,94% у 2015 р. Загалом за чотири роки рівень середньої заробітної плати зріс на 36,12% (у 2015 р. порівняно з 2012 р.).

У табл. 2 проведемо розрахунки показників, що характеризують параметр живучості, для ПАТ «Запоріжтрансформатор» і проаналізуємо їх напрямки змін.

З розрахованих даних, наведених у табл. 2, видно, що коефіцієнт плинності кадрів у 2015 р. порівняно з 2014 р. зріс на 26,7%, а відносно 2012 р. – у 6,7 разу. Це озна-

чає, що частка звільнених працівників, з різних причин, щороку збільшується. Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу щороку збільшується в середньому на 6,3%. У 2015 р. він склав 3%, що на 20,1% більше, ніж у попередньому році. Рентабельність персоналу підприємства знижується та у 2015 р. становить лише 0,42%, що на 98,5% менше, ніж у 2012 р. і на 90,2% менше, ніж у 2014 р. Таке різке зниження відбулось у зв'язку зі значним зменшенням прибутку від операційної діяльності підприємства. Продуктивність праці персоналу також знизилася з рівня 807,9 грн до 377,3 грн, або на 53,3%. Така динаміка свідчить про зменшення кількості продукції, що виробляється за одиницю часу. Втім, можна помітити незначне зростання продуктивності праці у 2015 р. на 5,25%, чому сприяло зростання заробітної плати на 25,8%. Також у 2015 р. зріс рівень соціальної захищеності персоналу майже на 4% порівняно з 2014 р.

У табл. 3 проведемо розрахунки показників, що характеризують параметр живучості, для ПАТ «ЗАЗ» та проаналізуємо їх напрямки змін.

Таблиця 2

Динаміка показників, що характеризують параметр вмотивованості ПАТ «Запоріжтрансформатор»

Вмотивованість (V)	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Показник плинності кадрів, % (P_K)	5,0	6,0	26,8	33,9
Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу, % (K_{PR})	2,54	2,71	2,49	3,00
Рентабельність персоналу підприємства, % (R_p)	28,83	14,11	4,29	0,42
Продуктивність праці персоналу, грн (P_{PR})	807,99	566,86	358,48	377,30
Рівень соціальної захищеності персоналу, % (P_{SZ})	2,65	5,19	4,97	5,16
Темп зростання рівня середньої заробітної плати, % (T_{ZP})	2,40	-13,5	-5,5	25,8

Джерело: складено за [10].

Таблиця 3

Динаміка показників, що характеризують параметр вмотивованості ПАТ «ЗАЗ»

Вмотивованість (V)	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Показник плинності кадрів, % (P_K)	1,8	2,1	39,4	39,7
Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу, % (K_{PR})	2,13	1,69	1,36	1,73
Рентабельність персоналу підприємства, % (R_p)	4,30	2,98	0,00	0,00
Продуктивність праці персоналу, грн (P_{PR})	627,00	309,68	363,64	350,43
Рівень соціальної захищеності персоналу, % (P_{SZ})	2,98	3,78	4,37	3,06
Темп зростання рівня середньої заробітної плати, % (T_{ZP})	7,50	12,9	35,4	50,4

Джерело: складено за [10].

З даних, наведених у табл. 3, бачимо, що коефіцієнт плинності кадрів у 2015 р. порівняно з 2012 р. зріс з 1,8% майже до 40%, що є негативним, оскільки свідчить про різке скорочення персоналу підприємства. Це відбувається в першу чергу через низьку платоспроможність підприємства та нестійкий фінансовий стан, що і спонукає керівництво до скорочення штату робітників. Рентабельність персоналу підприємства та продуктивність праці також зменшуються: у 2014 та 2015 рр. дорівнює нулю, адже у цей період підприємство не отримувало прибутку від операційної діяльності. Продуктивність праці зменшилася на 3,6% відносно 2014 р. і на 44,1% відносно 2012 р. Отже, можна сказати, що ПАТ «ЗАЗ» неефективно використовує ресурси для виробництва продукції. Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу до 2014 р. знижувався, а у 2015 р. зріс на 27,6% і склав 1,73%, отже, підприємство намагається вийти з кризового стану та поступово оновлює кадровий склад. Середній рівень заробітної плати щороку зростає в середньому на 26,5%. Рівень соціальної захищеності персоналу у 2015 р. знизився на 29,9%, що відбулося у зв'язку зі складним фінансовим станом підприємства.

У табл. 4 проведемо розрахунки показників, що характеризують параметр живучості, для ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» і проаналізуємо їх напрямки змін.

З розрахованих даних, наведених у табл. 4, видно, що коефіцієнт плинності кадрів у 2015 р. порівняно з 2014 р. зріс на 23,1%, а порівняно з 2012 р. – на 90,2% і склав 18,4%. Таке зростання характеризує збільшення частки звільненого персоналу з різних причин. Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу має коливальний характер. Так, у 2015 р. відносно 2014 р.

маємо збільшення на 26,4%, а порівняно з 2012 р. – на 19,2%. Отже, підприємство оновлює колектив молодими та перспективними кадрами на рівні 5,22% від середньооблікової чисельності персоналу. Рентабельність персоналу підприємства у 2015 р. становить майже 9%, що характеризує ефективність роботи колективу ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод». Продуктивність праці працівників підприємства поступово зростає, а саме: у 2015 р. порівняно з 2014 р. – на 60,6%, а порівняно з 2012 р. – майже на 27%. Середній рівень заробітної плати щороку зростає в середньому на 14%, що є позитивним в діяльності досліджуваного підприємства. Рівень соціальної захищеності персоналу зростає до 2014 р. у середньому на 17%, а у 2015 р. спостерігається зменшення на 9,4% порівняно з 2014 р. і на 44,1% порівняно з 2012 р.

У табл. 5 проведемо розрахунки показників, що характеризують параметр живучості, для ПАТ «АвтоКрАЗ» та проаналізуємо їх напрямки змін.

У розрахованих даних, наведених у табл. 5, спостерігається позитивна динаміка зменшення коефіцієнта плинності кадрів. Так, у 2015 р. порівняно з 2014 р. він зменшився на 61,5%, а порівняно з 2012 р. – на 74%, що свідчить про постійність кадрового складу підприємства. Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу щороку зростає та у 2015 р. становив 6,8%, що на 22,3% більше, ніж 2014 р. Зазначена динаміка свідчить про оновлення персоналу молодими кадрами та накопичення людського капіталу підприємства. Рентабельність персоналу підприємства у 2015 р. дещо знизилася (на 26,2%) внаслідок зменшення доходу від операційної діяльності. Продуктивність праці персо-

Таблиця 4

Динаміка показників, що характеризують параметр вмотивованості ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод»

Вмотивованість (V)	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Показник плинності кадрів, % (PK)	9,7	12,6	14,9	18,4
Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу, % (K_{PR})	4,38	5,42	4,13	5,22
Рентабельність персоналу підприємства, % (R_p)	0,38	1,86	0,00	8,90
Продуктивність праці персоналу, грн (P_{PR})	184,30	221,53	233,37	296,07
Рівень соціальної захищеності персоналу, % (P_{SZ})	12,9	14,1	20,9	11,7
Темп зростання рівня середньої заробітної плати, % (T_{ZP})	9,80	18,4	21,1	6,8

Джерело: складено за [10].

Таблиця 5

Динаміка показників, що характеризують параметр вмотивованості ПАТ «АвтоКрАЗ»

Вмотивованість (V)	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Показник плинності кадрів, % (PK)	13,3	13,5	9,1	3,5
Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу, % (K_{PR})	2,83	3,50	5,59	6,84
Рентабельність персоналу підприємства, % (R_p)	0,00	1,88	14,21	10,48
Продуктивність праці персоналу, грн (P_{PR})	140,36	189,12	495,10	539,38
Рівень соціальної захищеності персоналу, % (P_{SZ})	9,4	13,1	9,0	7,9
Темп зростання рівня середньої заробітної плати, % (T_{ZP})	2,50	1,8	33,3	13,6

Джерело: складено за [10].

налу також має аналогічну динаміку і зменшується майже на 9%. Що стосується середньої заробітної плати, то вона зростає у 2015 р. на 13,6% порівняно з 2014 р. А ось рівень соціальної захищеності персоналу знижується на 11,6% відносно 2012 р. і на 16% відносно 2014 р. Звісно, це є негативним, оскільки підприємство намагається мінімізувати витрати на надання різного роду допомоги своїм працівникам.

У табл. 6 проведемо розрахунки показників, що характеризують параметр живучості, для ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод» та проаналізуємо їх напрямки змін.

З отриманих даних, наведених у табл. 6, видно, що коефіцієнт плинності кадрів щороку зростає. Так, у 2015 р. порівняно з 2014 р. він зріс на 35%, а порівняно з 2012 р. – у 4,3 рази. Як зазначалося вище, це не є позитивним, адже спостерігається досить висока частка персоналу, що звільняється. Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу навпаки знижується: у 2015 р. становить 1,6%, що на 53% менше, ніж у 2012 р. і на 18% менше 2014 р. Це не є позитивним, адже для активного розвитку підприємству важливо оновлювати колектив новими молодими кадрами. Рентабельність персоналу підприємства у 2013 р. знизилася на 65,5%, а з 2014 р. взагалі дорівнює нулю, тому що, відповідно до фінансової звітності підприємства, фінансовий результат від операційної діяльності також дорівнює нулю. Продуктивність праці знижується з рівня 851,3 грн до 219,4 грн, або на 74%, тим самим характеризуючи зниження ефективності виробництва. Середній рівень заробітної плати знижується у 2015 р. на 32,4%, що є вкрай негативним у ринкових умовах господарювання. А що стосується рівня соці-

альної захищеності персоналу, то він зростає з рівня 3,2% до 11,3%, або у 3,5 рази. Це свідчить про те, що підприємство намагається зберегти робочі місця і не допустити масового звільнення членів трудового колективу.

У табл. 7 проведемо розрахунки показників, що характеризують параметр живучості, для ПАТ «Полтавський турбомеханічний завод» та проаналізуємо їх напрямки змін.

З розрахованих даних, наведених у табл. 7, видно, що коефіцієнт плинності кадрів зменшувався до 2014 р., а у 2015 р. зріс на 47% і склав 8,3%, але все ж це значення менше на 18,5%, ніж у 2012 р. Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу у 2015 р. становить 3,5%, що на 4,8% більше, ніж у 2014 р., а порівняно з 2012 р. менше на 13,3%. Значення даного коефіцієнта протягом останніх трьох років майже не змінюється, адже підприємству важливо зберігати та надавати робочі місця для молодих випускників ВНЗ. Рентабельність персоналу підприємства та продуктивність праці у 2015 р. зросли на 252,8% і 16,6% відповідно. Це свідчить про збільшення випуску продукції в розрахунку на одиницю використаних ресурсів та факторів виробництва. Середній рівень заробітної плати в середньому щороку збільшувався на 4,2%. Рівень соціальної захищеності персоналу зростає до 2014 р., а у 2015 р. дещо зменшився (на 7,2%) і склав 15%. Даний показник, порівняно з іншими досліджуваними підприємствами, знаходиться на досить високому рівні, що свідчить про достатній рівень наданої матеріальної допомоги працівникам ПАТ «Полтавський турбомеханічний завод».

У табл. 8 проведемо розрахунки показників, що характеризують параметр живучості, для ПАТ «Квазар» і проаналізуємо їх напрямки змін.

Таблиця 6

Динаміка показників, що характеризують параметр вмотивованості ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод»

Вмотивованість (V)	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Показник плинності кадрів, % (PK)	6,2	10,0	19,9	26,9
Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу, % (K_{PR})	3,55	2,37	2,03	1,67
Рентабельність персоналу підприємства, % (R_p)	1,43	0,49	0,00	0,00
Продуктивність праці персоналу, грн (P_{PR})	851,36	446,95	395,34	219,47
Рівень соціальної захищеності персоналу, % (P_{SZ})	3,2	5,0	5,6	11,3
Темп зростання рівня середньої заробітної плати, % (T_{ZP})	5,40	-16,7	7,8	-32,4

Джерело: складено за [10].

Таблиця 7

Динаміка показників, що характеризують параметр вмотивованості ПАТ «Полтавський турбомеханічний завод»

Вмотивованість (V)	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Показник плинності кадрів, % (PK)	10,2	9,0	5,7	8,3
Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу, % (K_{PR})	4,1	3,6	3,4	3,5
Рентабельність персоналу підприємства, % (R_p)	2,5	3,2	1,9	6,6
Продуктивність праці персоналу, грн (P_{PR})	240,55	328,77	258,89	301,92
Рівень соціальної захищеності персоналу, % (P_{SZ})	9,89	8,61	16,10	14,94
Темп зростання рівня середньої заробітної плати, % (T_{ZP})	4,2	5,6	6,5	0,6

Джерело: складено за [10].

Динаміка показників, що характеризують параметр вмотивованості ПАТ «Квазар»

Вмотивованість (V)	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Показник плинності кадрів, % (P_K)	6,2	6,2	36,3	22,7
Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу, % (K_{PR})	0,77	0,33	0,45	0,55
Рентабельність персоналу підприємства, % (R_p)	0,0	0,2	4,6	2,5
Продуктивність праці персоналу, грн (P_{PR})	124,14	166,21	181,65	119,46
Рівень соціальної захищеності персоналу, % (P_{SZ})	14,4	15,3	4,0	5,0
Темп зростання рівня середньої заробітної плати, % (T_{ZP})	5,20	95	-9	42

Джерело: складено за [10].

З даних, наведених у табл. 8, видно, що коефіцієнт плинності кадрів у 2015 р. порівняно з 2014 р. зменшився на 37,5%, а порівняно з 2012 р. збільшився на 268,5%. Як видно з розрахованих даних, у 2014 р. плинність кадрів становила 36,3%, а коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу у 2015 р. лише 0,55%. Така тенденція свідчить про масове скорочення персоналу у зв'язку зі складним фінансовим станом підприємства. Рентабельність персоналу підприємства знаходиться на досить низькому рівні 2,5%, відповідно, і продуктивність праці щороку зменшується. Так, у 2015 р. порівняно з 2014 р. вона зменшилася на 34,2%, а порівняно з 2012 р. – на 3,8%. У 2015 р. спостерігається зростання середнього рівня заробітної плати на 42%, яка склала 2833,8 грн, що є нижчою за середню заробітну плату в цілому по Україні. Рівень соціальної захищеності персоналу також знаходиться на низькому рівні – лише 5%, що порівняно з 2012 р. на 65,1% менше.

У табл. 9 проведемо розрахунки показників, що характеризують параметр живучості, для ПАТ «Хартрон» і проаналізуємо їх напрямки змін.

З отриманих результатів можна побачити, що коефіцієнт плинності кадрів щороку зростає і у 2015 р. досяг рівня 8,3%, що порівняно з 2014 р. більше на 17,3%, а порівняно з 2012 р. збільшення відбулося у 4,5 разу (або на 347,8%). Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу, навпаки, щороку зменшується в середньому на 2,7% і у 2015 р. склав 2,57%. Рентабельність персоналу у 2015 р. становить 0,05%, а в попередні роки дорівнював нулю, адже фінансовий результат від операційної діяльності також був рівний нулю. Продуктивність праці персоналу у 2015 р. зменшилася на 36,4% порівняно з 2014 р. за рахунок зниження чистого доходу від реалізації про-

дукції. Рівень середньої заробітної плати зріс на 18,% за рахунок збільшення фонду оплати праці. Аналізуючи рівень соціальної захищеності персоналу, стає зрозуміло, що істотних змін у динаміці не відбувається. У 2015 р. він становить 4,64%, що на 26,3% більше, ніж у 2014 р., а порівняно з 2012 р. спостерігається зменшення на 13,7%.

ВИСНОВКИ

У статті здійснено спробу пояснити вмотивованість як складову життєздатності соціально-економічної системи, обґрунтувати сукупність показників вмотивованості суб'єктів господарювання, до яких віднесено показник плинності кадрів, коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу, рентабельність персоналу підприємства, продуктивність праці персоналу, рівень соціальної захищеності персоналу, темп зростання рівня середньої заробітної плати. Здійснено аналіз показників вмотивованості за дев'ятьма промисловими підприємствами України за період 2012–2015 рр., у результаті чого підтверджено їх відмінності та галузеву схожість, динамічні коливання яких зумовлені як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками. З метою формування загального уявлення про рівень вмотивованості промислових підприємств у подальших дослідженнях планується побудувати інтегральний показник за результатами здійсненого аналізу обґрунтованих показників. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Методология моделирования жизнеспособных систем в экономике: монография/Ю. Г. Лысенко, В. Н. Тимохин, Р. А. Руденский и др. Донецк: Юго-Восток Лтд, 2009. 350 с.

Таблиця 9

Динаміка показників, що характеризують параметр вмотивованості ПАТ «Хартрон»

Вмотивованість (V)	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Показник плинності кадрів, % (P_K)	1,9	5,2	7,1	8,3
Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу на роботу, % (K_{PR})	3,11	2,77	2,39	2,57
Рентабельність персоналу підприємства, % (R_p)	0,00	0,00	0,00	0,05
Продуктивність праці персоналу, грн (P_{PR})	5,43	41,11	89,02	56,62
Рівень соціальної захищеності персоналу, % (P_{SZ})	5,37	5,22	3,67	4,64
Темп зростання рівня середньої заробітної плати, % (T_{ZP})	2,20	2,3	8,7	18,3

Джерело: складено за [10].

2. **Бир Ст.** Мозг фирмы/пер. с англ. М.: Радио и связь, 1993. 416 с.

3. **Сергеєва Л. Н., Бакурова А. В., Воронцов В. В., Зульфугарова С. О.** Моделивання структури життєздатних соціально-економічних систем: монографія. Запоріжжя: КПУ, 2009. 200 с.

4. Моделивання управління життєздатністю комерційного банку: монографія/за заг. ред. Л. Н. Сергеєвої. Запоріжжя: КПУ, 2011. 360 с.

5. **Кучерова Г. Ю.** Стратегія формування свідомого оподаткування як фактор сталого розвитку національної економіки: монографія. Запоріжжя: КПУ, 2016. 416 с.

6. **Кучерова Г. Ю.** Обґрунтування оцінювання життєздатності податкової системи. *Euro-American Scientific Cooperation: research articles*. 2016. Vol. 12. P. 12–15.

7. **Мартиненко В. П.** Стратегія життєздатності підприємств промисловості: монографія. Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 324 с.

8. **Бондаренко В. М.** Моніторинг і діагностика життєздатності під-приємства (за матеріалами акціонерних товариств Закарпатської області): дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Ужгород, 2010. 280 с.

9. **Савицька Г. В.** Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посіб. Київ: Знання, 2004. 654 с.

10. База даних «Сміда». URL: <http://smida.gov.ua>

REFERENCES

Bir, St. *Mozg firmy* [Brain of the firm]. Moscow: Radio i svyaz, 1993.

Bondarenko, V. M. "Monitorynh i diahnostryka zhyttiezdatnosti pidpriemstva (za materialamy aktsionerlykh tovarystv Zakarpatskoi oblasti)" [Monitoring and diagnosis of the viability of the enterprises (on materials of joint-stock companies, Transcarpathian region)]. *Dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.04*, 2010.

"Baza danykh «Smida»" [Database "Smida"]. <http://smida.gov.ua>

Kucherova, H. Yu. *Stratehiia formuvannia svidomoho opodatkuvannia yak faktor staloho rozvytku natsionalnoi ekonomiky* [A strategy for the formation of the conscious taxation as a factor of sustainable development of the national economy]. Zaporizhzhia: KPU, 2016.

Kucherova, H. Yu. "Obgruntuvannia otsiniuvannia zhyttiezdatnosti podatkovoi systemy" [The rationale for assessing the viability of the tax system]. *Euro-American Scientific Cooperation: research articles*. Vol. 12 (2016): 12-15.

Lysenko, Yu. G. et al. *Metodologiya modelirovaniya zhiznesposobnykh sistem v ekonomike* [Modeling methodology viable systems in the economy]. Donetsk: Yugo-Vostok Ltd, 2009.

Martynenko, V. P. *Stratehiia zhyttiezdatnosti pidpriemstv promyslovosti* [Strategy viability of industrial enterprises]. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 2006.

Modeliuvannia upravlinnia zhyttiezdatnistiu komertsiihoho banku [Simulations of the viability of a commercial Bank]. Zaporizhzhia: KPU, 2011.

Savytska, H. V. *Ekonomichniy analiz diialnosti pidpriemstva* [Economic analysis of enterprise activity]. Kyiv: Znannia, 2004.

Serhieieva, L. N. et al. *Modeliuvannia struktury zhyttiezdatnykh sotsialno-ekonomichnykh system* [Modeling of the structure of a viable socio-economic systems]. Zaporizhzhia: KPU, 2009.