

10. Cydypov, Z. B. (2009). The Uses of creative potential of users for development and introduction of perspective innovations. *Kreativnaya Ekonomika*, 7(31), 78-87. Retrieved from <http://www.creativeconomy.ru/articles/2906/> (in Rus.).

11. Chesbrough, H., & Rosenbloom, R. (2002). The role of the business model in capturing value from innovation: evidence from Xerox Corporation's technology spin-off companies. *Industrial and Corporate Change*, 11(3), 529-555.

12. Osterwalder, A. (2004). *The Business Model Ontology. A proposition in a design science approach*. University de Lausanne. Retrieved from [http://www.hec.unil.ch/aosterwa/phd/osterwalder\\_phd\\_bm\\_ontology.pdf](http://www.hec.unil.ch/aosterwa/phd/osterwalder_phd_bm_ontology.pdf)

13. Gosudarskaya, I. (2012, September 19). Silicon on sand. *Expert*, 35(317). Retrieved from <http://expert.ua/articles/12/0/9278/> (in Rus.).

14. *Main on our business are people* (2012). Interview with Pitrom Boonom, by the Director General of company «METRO Cache of end Kerri» in Russia. *Vestnik*

*McKinsey*, 26. Retrieved from [http://www.mckinsey.com/russianquarterly/articles/issue26/04\\_02\\_12.aspx](http://www.mckinsey.com/russianquarterly/articles/issue26/04_02_12.aspx) (in Rus.).

15. Freeman, C. (1987). *Technology Policy and Economic Performance: Lessons from Japan*. London: Frances Printer Publishers.

16. *Hi-Tech portal*. Retrieved from <http://www.f1cd.ru/news>. News from 26.09.2012 with reference on The World Street Journal <http://online.wsj.com> (in Rus.).

17. *Reuters. Samsung Elec says loses a Japan patent lawsuit to Apple*. Retrieved February 28, 2013, from <http://www.reuters.com/article/2013/02/28/apple-samsung-japan-idUSL4N0BS25G20130228>

18. *VirnetX \$368 Million Jury Verdict Against Apple Upheld*. Retrieved February 27, 2013, from <http://virnetx.com/virnetx-368-million-jury-verdict-against-apple-upheld>

Received 05.03.2013

УДК 331.104

**С. Ю. Бірюченко**

старший викладач кафедри економіки,  
Житомирський державний технологічний університет, Україна  
[sy\\_biryuchenko@ukr.net](mailto:sy_biryuchenko@ukr.net)

## СУТНІСТЬ ТА ІНСТРУМЕНТИ ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОХОДУ ПЕРСОНАЛУ

**Анотація.** Визначено суть і завдання внутрішньогосподарського регулювання доходу персоналу. Окреслено інструменти механізму регулювання доходу персоналу суб'єктами господарювання й охарактеризовано недоліки регулювання на вітчизняних підприємствах. Підтверджено важливість здійснення внутрішньогосподарського регулювання через договори та угоди, тобто локальні нормативно-правові акти.

**Ключові слова:** дохід персоналу, внутрішньогосподарське регулювання, інструменти механізму регулювання, локальні нормативно-правові акти.

**С. Ю. Бирюченко**

старший преподаватель кафедры экономики, Житомирский государственный технологический университет, Украина

**СУЩНОСТЬ И ИНСТРУМЕНТЫ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОХОДА ПЕРСОНАЛА**

**Аннотация.** Определены сущность и задачи внутрихозяйственного регулирования дохода персонала. Очерчены инструменты механизма регулирования дохода персонала субъектами хозяйствования. Охарактеризованы недостатки регулирования на отечественных предприятиях. Подтверждена важность осуществления внутрихозяйственного регулирования через договоры и соглашения, то есть локальные нормативно-правовые акты.

**Ключевые слова:** доход персонала, внутрихозяйственное регулирование, инструменты механизма регулирования, локальные нормативно-правовые акты.

**Svitlana Biryuchenko**

Senior Lecturer, Department of Economics, Zhytomyr State Technological University, Ukraine

**ESSENCE AND INSTRUMENTS OF STAFF'S INCOME INTERNAL REGULATION**

**Abstract.** The author determined the nature and objectives of internal regulation of revenue staff. Tools of mechanism of income regulation of an entity were outlined; its disadvantages and regulation on domestic enterprises were described. The importance of carrying out the internal regulation through treaties and agreements of local regulations was confirmed.

**Key words:** income of staff; internal regulation; tools of regulation mechanism; local regulations.

**JEL Classification:** D24, J38, J39, J50

**Постановка проблеми.** Рівень зацікавленості працівника у продуктивній праці на основі забезпечення залежності розміру його доходу від фактичного трудового вкладу, частки участі у власності, а також кінцевих результатів роботи підприємства сприятиме виходу з економічної кризи та можливості її відвернення в нашій країні, виведенню її на новий шлях економічного розвитку, заснований на природі продуктивності праці.

Для цього необхідно налагодити механізм регулювання відносин між підприємствами та працівниками через розподіл грошових потоків від господарської діяльності, оскільки будь-яка дія потребує скерованості. Відповідно до законодавства регулювання доходу працівника в Україні здійснюється за двома формами – державною та договірною [1]. Державне регулювання базується на встановленні нормативно-правових актів. Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі систем угод, які укладаються на державному, галузевому, регіональному і виробничому рівнях. Проте за ієрархією регулювання доходу персоналу найнижчий рівень – виробничий – має найважливіше значення, оскільки враховує специфіку діяльності, форму власності, стадію розвитку тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема регулювання надходжень персоналу є популярною серед науковців у контексті оплати праці. Вагомий внесок у дослідження проблем регулювання заробітної плати зробили, перш за все, такі вчені, як Д. П. Богиня, Н. А. Волгіна, А. Жукова [2], В. Звонар, Р. А. Яковлева та ін. Проблеми договірної регулювання оплати праці плідно розробляють такі науковці, як М. Д. Ведерніков, Ю. В. Машика і Н. А. Марушкой, С. А. Матюх, Н. Б. Ільченко та ін. Вивченню проблематики державного регулювання оплати праці присвячено праці багатьох учених і фахівців, зокрема І. Ломанова, Ю. Лігума і Г. Т. Кулікова, Т. І. Олійник та Р. М. Шелудько, В. Г. Андрійчука і Є. В. Хрупова [3]. Дослідженням питання участі працівників у прибутках займаються Е. Лібанова, В. Петюх, Т. Кір'ян, Т. Збрицька [4]. Серед зарубіжних дослідників проблем регулювання надходжень працівникам приділили увагу Ламберт Сьорхон (*Lambert M. Surhone*), Міріам Тімпледон (*Miriam T. Timpledon*), Сусана Месекен (*Susan F. Marseken*), Роберт Лонглі (*Robert Longley*). Проте невіршеними залишаються питання щодо регулювання сукупного доходу працівника, особливо в системі

внутрішньогосподарського регулювання. Це підтверджує актуальність нашого дослідження.

**Мета статті** – визначення та обґрунтування регулятивного впливу інструментів формування доходу персоналу підприємства.

**Основні результати дослідження.** Внутрішньогосподарський механізм регулювання доходу персоналу містить сукупність економічно, організаційно та законодавчо обґрунтованих інструментів і методів, що дозволяє визначити загальну суму доходу персоналу та оптимально розподілити його між працівниками з урахуванням державного, ринкового і договірного впливу на процес реалізації ринкової концепції формування доходу персоналу, яка виражається рівнянням:

$$\text{ЧД} - \text{МВ} - \text{Под} - \text{Пр} - \text{А} - \text{Зоб} = \text{ФОП} + \text{СП} + \text{ЄСВ},$$

де ЧД – чистий дохід підприємства, МВ – матеріальні витрати підприємства, Под – сукупність сплачених податків, Пр – очікуваний прибуток підприємства, А – витрати на відтворення необоротних активів, Зоб – погашення частки зобов'язань у капіталі підприємства, ФОП – фонд оплати праці, СП – соціальний пакет персоналу, ЄСВ – єдиний соціальний внесок.

Кошти, що надійшли на рахунок підприємства у вигляді чистого доходу, підлягають розподілу на погашення матеріальних витрат, податків, відтворення необоротних активів у формі амортизаційних відрахувань та збільшення частки власного капіталу за рахунок погашення зобов'язань. Окрім того, підприємство планує, що залишок чистого прибутку буде спрямовано на власний розвиток і формування резервних фондів відповідно до нагальних потреб та відповідних положень статутних документів. З частини доходу, що залишилася, формується фонд оплати праці працівників, фінансово забезпечується соціальний пакет, сплачується єдиний соціальний внесок, визнається частка прибутку, що належить працівникам. Проте єдиний соціальний внесок може бути лише потенційним, а не реальним доходом працівника. Інші складові доходу персоналу потребують ретельного регулювання стосовно формування та розподілу між працівниками.

Завдання підприємства щодо регулювання доходу персоналу мають визначитися відповідно до сучасних вимог ринкової економіки. До таких завдань можна віднести:

- створення мотивації робочої сили і забезпечення повного відтворення її вартості;
- формування конкурентоспроможного доходу персоналу підприємства;
- забезпечення виконання всіх принципів формування доходу персоналу;
- встановлення залежності доходу працівника від кінцевих результатів господарської діяльності;
- підвищення економічного потенціалу підприємства [5, с. 107].

Побудова механізму регулювання доходу персоналу є, беззаперечно, актуальним питанням як для роботодавців, так і для персоналу, оскільки дозволяє найповніше узгодити інтереси обох сторін, визначити найефективніші механізми формування складових доходу та оптимальні джерела і форми виплати шляхом використання відповідних інструментів.

Інструментами регулятивної діяльності доходу персоналу зі сторони суб'єкта господарювання є методи формування складових доходу персоналу, встановлення форм та систем оплати праці, визначення способів і джерел формування видів доходу, розподіл доходу між персоналом (рис.).

У регулятивній політиці формування доходу персоналу підприємства важливе місце займають обрані методи формування його складових. Усі ці методи прямо або опосередковано впливають на показники діяльності суб'єктів господарювання у цілому, а ті, своєю чергою, – на фактичну величину доходу персоналу [5, с. 107]. Тож очевидним є зворотний зв'язок. Тому вибір методів формування

складових доходу персоналу – достатньо складне завдання, що потребує врахування особливостей суб'єктів господарювання, знаходження позитивних і негативних рис кожного методу і здійснення правильного вибору.

Оскільки в більшості випадків формування соціального пакета відбувається за залишковою методикою, а це питання є не досить вивченим, формування доходу персоналу базується із використанням методів формування фонду оплати праці та участі у прибутках підприємства.

Із розвитком економіки, у періоди переходу від одного ладу до іншого, було створено систему методів формування фонду заробітної плати. Усі вони мали певні переваги і недоліки, час від часу вдосконалювалися й набували нового вигляду, причому старий метод зазвичай продовжував застосовуватися як альтернативний.

Найбільш трудомістким, проте всеохопним методом формування фонду оплати праці є поелементний метод. Він передбачає розрахунок кожної складової фонду окремо для всіх категорій персоналу з урахуванням характеру робіт і форм оплати праці. При застосуванні зазначеного методу беруться до уваги фактори, що впливають на величину окремих елементів фонду та розмежування персоналу на категорії; розрахунки величини фонду мають високий рівень обґрунтування [2].

Орієнтування на збільшення обсягу виробництва передбачає використання прирістного, або рівневого методу формування фонду оплати праці. Проте за цим методом не стимулюється підвищення якості та ресурсозбереження, а тому він може бути застосований лише підприємствами зі стабільною структурою виробництва. Прирістний фонд оплати праці доцільно ув'язувати не тільки із показниками, які характеризують обсяги виробництва, а і з основними якісними показниками, зростанням продуктивності праці, зниженням витрат на одну гривню продукції.

Метод нормативної трудомісткості базується на встановлених нормах трудомісткості виробничої діяльності та комплексних розцінок на окремі види продукції. За цим методом фонд оплати праці формується без урахування даних минулого періоду, хоч норми є не завжди точними і вивіреними.

Найсправедливішим методом є розподіл фонду між підрозділами та працівниками пропорційно вкладу в кінцеві результати.

На сучасному етапі популярними стають методи за законами ринкової економіки, які передбачають корегування названих методів відповідно до специфічних умов діяльності підприємства, що стимулює раціональне використання ресурсів, ініціативу й виконання договірних зобов'язань.

Доход працівника все більше залежить від кінцевих результатів і діяльності підприємства, та й працівники в більшості випадків є співвласниками підприємства. Така система реалізується через дивідендну політику, встанов-

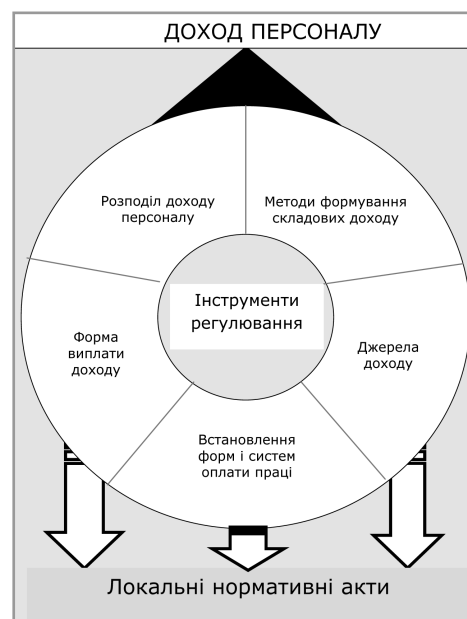


Рис. Інструменти внутрішньогосподарського регулювання доходу персоналу  
Джерело: Розроблено автором

лення щомісячних або відстрочених бонусів і премій за підсумками роботи.

Залежно від стадій життєвого циклу підприємства, стабільності, порядку й розміру виплати дивідендів розрізняють такі методи дивідендної політики: залишкову політику дивідендних виплат; регулярного дивіденду; постійного коефіцієнту виплат; поступового збільшення дивідендів; екстра-дивіденди; виплати дивідендів за аналогом [6].

На ранніх стадіях життєвого циклу підприємства для забезпечення високого темпу розвитку і фінансової стабільності прийнято застосовувати залишкову політику дивідендних виплат. Але вона має недолік – нестабільний розмір дивідендних виплат. У разі переходу підприємства на наступну стадію життєвого циклу застосовують інші перелічені вище методи.

Доход персоналу, так само, як і заробітну плату, залежно від періоду нарахування поділяють на годинний, денний та місячний (квартальний, річний).

Годинний доход охоплює всі види виплат за фактично відпрацьований час і складається із заробітної плати (за тарифними ставками, відрядними розцінками), премій відрядникам та погодинникам, доплат за умови інтенсивності праці, роботу в нічні години, керівництво бригадою, навчання учнів, надбавок за професійну майстерність [7, с. 183].

У денний доход, окрім годинного, входить доплата підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв для годування дітей [7, с. 183].

Місячний (квартальний, річний) доход персоналу складається із денного доходу, оплати чергових та додаткових відпусток, оплати за час виконання державних і громадських обов'язків, вислугу років, вихідної допомоги, заробітної плати працівників, відряджених на інші підприємства або на навчання, та ін. [7, с. 183].

Особливе місце серед інструментів внутрішньогосподарського регулювання доходу персоналу займає форма і джерело його (доходу) виплати. Доход може виплачуватися в матеріальній та нематеріальній формах, або грошовій і натуральній.

Джерело виплати є більш важливим для підприємства, оскільки дохід персоналу поділяється на частки, які покладаються на витрати підприємства та виплачуються із прибутку.

Розподіл доходу персоналу на підприємстві відбувається за міжкваліфікаційними розрядами, які визначаються та такими параметрами, як складність виконуваної роботи, рівень освіти й знань працівників, посада. Більш прогресивним способом розподілу доходу між працівниками підприємства є результати їх діяльності – як особисті, так і колективні.

Усі перелічені методи формування фонду оплати праці передбачають використання форм і систем. Класичними є погодинна й відрядна форми оплати праці, застосування яких залежить від специфіки виробничої діяльності та категорій персоналу. Вибір тієї або іншої форми оплати праці звичайно зумовлюється особливостями технології й організації виробництва і забезпечення якості продукції, формами організації праці та категорією персоналу. Проте сьогодні на підприємствах дедалі частіше застосовують систему посадових окладів і специфічні системи, притаманні різним видам економічної діяльності. Кожна форма має як переваги, так і вади, на що мусять звертати увагу і власники підприємства, і його працівники. Тому доцільно запровадити симбіотичну форму оплати праці, яка б згаджувала всі недоліки існуючих форм. На основі ретельно розроблених технічних даних про виробничий процес (технічні характеристики робочих місць, хронометраж робочого часу) для кожного підприємства слід скласти норми робіт, обов'язкові для виконання за певний проміжок часу відповідно до сертифікатів якості й передбачити винагороди за перевиконання таких норм. Це дозволить зацікавити працівників у збільшенні виробітку і підвищенні якості робіт (продукції). Для адміністративного персоналу необхідно встановити відсоткову залежність певної части-

ни окладу від оплати праці підлеглих працівників, результату господарської діяльності, розширення ринкової ніші.

Зазначені інструменти регламентуються законодавством. Застосування їх на конкретному підприємстві забезпечується локальними нормативними актами. До них належать: штатний розпис, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці, положення про преміювання, положення про структурний підрозділ, посадові інструкції службовців та робочі інструкції працівників, положення про охорону праці, положення про атестацію працівників, колективний договір тощо.

Найважливішим локальним актом підприємства сьогодні є колективний договір, який укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань із метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів [8].

Як додаток до колективного договору традиційно на підприємствах існують «Положення про порядок оплати праці працівників», або просто «Положення про оплату праці», «Положення про преміювання», «Положення про винагороду за підсумками роботи за рік» та інші положення, що регламентують формування і виплату оплати праці працівникам підприємства.

**Висновки.** Отже, внутрішньогосподарське регулювання спрямоване на упорядкування та нормативне забезпечення трудових відносин. Механізм регулювання реалізується за допомогою інструментів, які прямо впливають на формування доходу персоналу і розвиток економічного потенціалу підприємства. Регулятивний вплив здійснюється методами, формами та системами формування, розподілу і виплати доходу персоналу, зазначеними у внутрішніх нормативних актах.

Таким чином, раціонально підібраний інструментарій регулювання доходу персоналу підприємства, який підкріплений документально в нормативних актах, сприяє узгодженню інтересів сторін трудового процесу.

## Література

1. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80?nreg>
2. Жуков Л. И. Справочное пособие по труду и заработной плате / Л. И. Жуков, В. В. Горшков. – М. : Финансы и статистика, 1990. – 272 с.
3. Андрійчук В. Г. Ідентифікація Україною європейських соціально-економічних стандартів: реальний стан та шляхи досягнення / В. Г. Андрійчук, Є. В. Хрупов // Економічний часопис-XXI. – 2011. – № 3–4. – С. 6–9.
4. Збрицька Т. П. Система участі працівників у прибутках як один з методів мотивації [Електронний ресурс] / Т. П. Збрицька // Вісник національного технічного університету «ХПІ». – 2012. – № 15. – С. 104–108.
5. Манеров Г. М. Методичні основи внутрішньофірмового механізму регулювання заробітної плати / Г. М. Манеров // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 1(23). – С. 106–110.
6. Калина І. І. Реалізація ефективної дивідендної політики в сучасних умовах [Електронний ресурс] / І. І. Калина // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури : зб. наукових праць. – 2010. – Вип. 27. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/ppel/2010\\_27/Kalina.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ppel/2010_27/Kalina.pdf)
7. Тарасюк Г. М. Планування діяльності підприємства : навч. посіб. / Г. М. Тарасюк, Л. І. Шваб. – Житомир : ЖДТУ, 2003. – 580 с.
8. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.2006 № 3357-XII (3357-12)-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ucipr.kiev.ua/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1938>

Стаття надійшла до редакції 11.02.2013

## References

1. On Remuneration for Labor (1995). Law of Ukraine. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80?nreg> (in Ukr.).
2. Zhukov, L. I., & Gorshkov, V. (1990). *Reference Handbook on labor and salary*. Moscow: Finance and Statistics (in Rus.).
3. Andriychuk, V. H., & Khrypov, E. V. (2011). Identification by Ukraine of the European social economic standards: a real condition and ways of achievement. *The Economic Annals-XXI Journal*, 3-4, 6-9 (in Ukr.).
4. Zbrytska T. P. (2012). System of employee participation in profits as a method of motivation. *Bulletin of the National Technical University «KhPI»*, 15, 104-108 (in Ukr.).
5. Manerov, G. N. (2011). Methodical bases of internal mechanism of wage control in the firm. *Economical Herald Of Donbas Quarterly*, 1(23), 106-110 (in Ukr.).
6. Kalina, I. I. (2010). Implementing an effective dividend policy in today's Ukraine. Problems of improving the efficiency of infrastructure. *Collected Essays*, 27 Retrieved from [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/ppel/2010\\_27/Kalina.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ppel/2010_27/Kalina.pdf) (in Ukr.).
7. Tarasyuk, G. M., & Schwab, L. I. (2003). *Planning of the enterprise*. Teach. Manual. Zhytomir: ZSTU (in Ukr.).
8. On Collective Agreements (2006). Law of Ukraine. Retrieved from <http://www.ucipr.kiev.ua/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1938> (in Ukr.).

Received 11.02.2013