

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ**

Інститут ННІЕтаБО  
Кафедра економіки та цифрового бізнесу  
Освітній ступінь бакалавр  
Спеціальність 051 «Економіка»

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА**

(зазначається назва роботи у відповідності з навчальним планом)

Ліщенко Роман Сергійович  
(прізвище, ім'я, по батькові)

на тему «Оцінювання та аналіз заробітної плати за регіонами України»  
(повна назва теми)

\_\_\_\_\_ )  
(повна назва бази дослідження)

Науковий керівник д.е.н., професор \_\_\_\_\_ ВАСИЛЬЧАК С.В.  
(наук. ступінь, вчене звання) (підпис) (прізвище, ініціали)

**Робота допущена до захисту в ЕК**

(протокол засідання кафедри економіки та цифрового бізнесу № 12 від 09.06.  
2025р.)

Зав. кафедри \_\_\_\_\_  
(підпис)

РАДЬКО В.М., к.е.н., доцент \_\_\_\_\_  
(прізвище, ініціали, наук. ступінь, вчене звання)

**Кривий Ріг  
2025**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України


29 березня 2012 року № 384

Форма № Н-9.01

**ЗАЯВА**

Я, Ліщенко Роман Сергійович, засвідчую, що кваліфікаційної робота бакалавра на тему: «Оцінювання та аналіз заробітної плати за регіонами України» написана мною самостійно. Вона є цілковито моєю працею, жоден розділ, пункт цієї роботи не був опрацьований третіми особами.

27.05.2025р.

  
підпис

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ**  
**НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-ОСВІТИ**  
(повне найменування вищого навчального закладу)

Кафедра економіки та цифрового бізнесу  
Освітній ступінь бакалавр  
Спеціальність 051 «Економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ   
Завідувач кафедри В.М. Радько

“07” квітня 2025 року

**З А В Д А Н Н Я**  
**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА ЗДОБУВАЧУ**

**Ліщенко Роман Сергійович**

1. Тема роботи «Оцінювання та аналіз заробітної плати за регіонами України»  
науковий керівник роботи ВАСИЛЬЧАК С.В., д.е.н., професор,  
затверджені наказом вищого навчального закладу від «04» квітня 2025 р. № 224-ст (д/ф)  
№ 151-ст (з/ф)
2. Строк подання здобувачем роботи 31.05.2025р.
3. Зміст кваліфікаційної роботи бакалавра, об'єкт, предмет та мета дослідження:  
Розділ 1 Дослідження теоретичних засад заробітної плати, визначення сутності її як об'єкту аналізу, систем і форм заробітної плати, нормативне регулювання обліку праці та її оплати  
Розділ 2 Оцінювання та аналіз заробітної плати за регіонами України  
Розділ 3 Перспективи та передумови покращення заробітної плати  
Об'єкт дослідження – заробітна плата за регіонами України  
Предмет дослідження - теоретичні і практичні аспекти аналізу та оцінювання рівня оплати праці за регіонами України, її покращення  
Мета кваліфікаційної роботи бакалавра – полягає у визначенні перспектив, передумов та сучасних інструментів покращення заробітної плати
4. Дата видачі завдання 04.04.2025р.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Відмітка керівника про виконання етапів (дата, підпис)
1	Підготовка розділу 1	до 28.04.2025р.	
2	Підготовка розділу 2	до 16.05.2025р.	
3	Підготовка розділу 3	до 30.05.2025р.	
4	Ресстрація завершеної дипломної роботи	до 31.05.2025р.	
5	Отримання відгуку від наукового керівника	03-04.06.2025р.	
6	Отримання зовнішньої рецензії	05-06.06.2025р.	
7	Перевірка кваліфікаційної роботи на плагіат	02-09.06.2025р.	
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи на кафедрі	03.06.2025р.	
9	Допуск кафедрою кваліфікаційної роботи до захисту	09.06.2025р.	
10	Підготовка студента до захисту в ЕК	до 17.06.2025р.	

Завдання підготував науковий керівник \_\_\_\_\_ **ВАСИЛЬЧАК С.В.**

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Завдання одержав здобувач \_\_\_\_\_

(підпис)

**ЛІЩЕНКО Р.С.**

(прізвище та ініціали)

*Примітки:*

1. Форму призначено для видачі завдання здобувачу на виконання кваліфікаційної роботи бакалавра і контролю за ходом роботи з боку кафедри.
2. Розробляється керівником кваліфікаційної роботи. Видається кафедрою.
3. Формат бланка А4 (210×297 мм), 2 сторінки.

## АНОТАЦІЯ

### **Ліщенко Р.С. Оцінювання та аналіз заробітної плати за регіонами України. – Рукопис.**

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю С1 Економіка. Державний університет економіки і технологій. Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти. Кривий Ріг, 2025.

У кваліфікаційній роботі бакалавра удосконалені теоретичні засади до оцінювання та аналізу заробітної плати за регіонами України.

Досліджено сутність економічного поняття «заробітна плата». Досліджено системи і форми заробітної плати і нормативне регулювання обліку праці та її оплати.

Визначено поняття регіону та його інтегральну характеристику. На основі дослідження проведено аналіз заробітної плати за регіонами України, та оцінювання заробітної плати в місті Дніпро. Встановлено потребу покращення організаційно-методичних підходів до формування заробітної плати.

В роботі запропоновано інвестування як передумова та інструмент покращення заробітної плати в контексті розвитку трудових ресурсів та визначено інвестиції в освіту та професійну підготовку кадрів як мотиваційний інструмент добре оплачуваної роботи.

Ключові слова: заробітна плата, форми заробітної плати, регіон, аналіз, оцінювання, інвестування, мотиваційний інструменти, покращення.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	7
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ</b>	10
1.1. Економічна суть поняття «заробітна плата»	10
1.2. Системи і форми заробітної плати	17
1.3. Нормативне регулювання обліку праці та її оплати	25
Висновки до розділу 1.....	29
<b>РОЗДІЛ 2. ОЦІНЮВАННЯ ТА АНАЛІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА РЕГІОНАМИ УКРАЇНИ</b>	31
2.1. Поняття регіону та його інтегральна характеристика	31
2.2. Аналіз заробітної плати за регіонами України .....	36
2.3. Оцінювання заробітної плати в місті Дніпро	45
Висновки до розділу 2.....	49
<b>РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ ТА ПЕРЕДУМОВИ ПОКРАЩЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ</b>	52
3.1. Інвестування як передумова покращення заробітної плати в контексті розвитку трудових ресурсів	52
3.2. Інвестиції в освіту та професійну підготовку кадрів як мотиваційний інструмент добре оплачуваної роботи	54
Висновки до розділу 3.....	60
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	62
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	64

## ВСТУП

**Актуальність теми.** У сучасних умовах розвитку суспільства створення ефективної системи оплати праці працівників у всіх галузях є одним із найважливіших завдань, що потребує комплексного підходу та постійного вдосконалення.

Особливої актуальності ця проблема набула в контексті війни, яку веде росія, адже питання заробітної плати стало критичним для української економіки. Від його вирішення залежить не лише продуктивність підприємств, а й рівень добробуту населення та стабільність соціально-психологічного середовища. Слід зауважити, що для більшості громадян зарплата є основним, а іноді й єдиним джерелом доходу, що робить її потужним мотиватором підвищення трудової віддачі та, як наслідок, зростання загальної ефективності виробництва.

Одним з важливих напрямів діяльності економічної служби будь-якого підприємства є оцінювання і аналіз заробітної плати робітників по різних підприємствах, за видами діяльності та по регіонах.

В діяльності економічного підрозділу будь-якої компанії виступає аналіз заробітної плати працівників з урахуванням регіональних, галузевих та підприємницьких особливостей. Цей напрям роботи вважається досить складним і відповідальним, оскільки охоплює контроль за кількістю і якістю праці, а також за ефективністю використання коштів, що включаються у фонд оплати праці і соціальні виплати.

Заробітна плата виконує функцію економічного регулятора в системі управління виробництвом. Саме тому важливо грамотно організувати облік праці та науково обґрунтувати процеси її організації. Налагоджений облік заробітної плати дає змогу не лише задовольнити матеріальні потреби персоналу, а й сформувати стійку економічну позицію підприємства на ринку.

Через велику кількість форм і методів нарахування зарплати, регулярні зміни у законодавстві, а також складність розрахунків з персоналом, виникають численні труднощі у формуванні системи оплати праці. Це і зумовлює актуальність дослідження цієї теми.

Велика кількість питань оплати праці, оцінки її ефективності і продуктивності розглянуто у роботах таких науковців, як: Д. П. Богиня, О. В. Бондарук, С.В. Васильчак, В. М. Гончаров, А. М. Гриненко, В. М. Данюк, Г. А. Дмитренко, Н. В. Дудіна, Г. Т. Завіновська, А. В. Калина, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Г. Т. Куліков, Н. Д. Лук'яненко, О. Ф. Новікова, Н. О. Павловська, О. Н. Уманський, О. А. Турецький., М. О. Волгін, Б. М. Генкін, О. П. Єгоршин, А. Я. Кібанов, Ю. П. Кокін, Р. П. Колосов, Б. Г. Мазманов, В. Д. Ракот, Г. Є. Слезінгер, Е. А. Уткін, Р. А. Яковлев. Однак, незважаючи на наявні здобутки в розробці цієї багатогранної проблематики, недостатньо вивченими є питання вдосконалення організації оплати праці в сучасних реаліях, зокрема оцінювання і аналіз заробітної плати по регіонах. Вирішення цього завдання потребує подальших досліджень та наукового обґрунтування.

Незважаючи на розробленість теми дослідження, сучасні умови потребують удосконалення існуючої системи заробітної плати на основі оцінювання і аналізу по регіонах, що й визначило вибір теми дослідження.

**Метою дипломної роботи** є оцінювання і аналіз заробітної плати по регіонах, визначення перспектив, передумов та сучасних інструментів покращення заробітної плати.

Для досягнення мети були поставлені такі завдання:

- розглянути економічну сутність поняття «заробітна плата»;
- окреслити сучасні форми та системи заробітної плати;
- дослідити нормативно-правове регулювання оплати праці;
- визначити поняття регіону та його інтегральну характеристику;
- провести аналіз заробітної плати за регіонами України;
- оцінити рівень заробітної плати в місті Дніпро;

- запропонувати інвестування як передумову та інструмент покращення заробітної плати в контексті розвитку трудових ресурсів;
- розглянути інвестиції в освіту та професійну підготовку кадрів як мотиваційний інструмент добре оплачуваної роботи.

**Об'єктом дослідження** виступає процес аналізу та оцінювання заробітної плати в регіональному розрізі.

**Предмет дослідження** охоплює як теоретичні, так і прикладні аспекти аналізу та оцінювання рівня оплати праці за регіонами, її покращення.

**Методи дослідження.** У процесі виконання дипломної роботи були застосовані загальнонаукові методи пізнання, зокрема: системний аналіз, логічний підхід, методи порівняння, діалектичний метод, а також принцип поєднання теорії з практикою.

Інформаційна база дослідження включає чинні законодавчі та нормативні документи у сфері трудового права, фахову та навчальну літературу з тематики оплати праці та економіки підприємства, матеріали періодичних видань і мережеві ресурси, що висвітлюють питання регіональної диференціації заробітної плати та її обліку, а також відкриті статистичні дані.

Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст викладено на 67 сторінках друкованого тексту. Дипломна робота містить 3 таблиці, 17 рисунків. Список використаних джерел нараховує 40 позицій.

Матеріали дипломної роботи апробовані на Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції науковців та здобувачів вищої освіти "Сучасні виклики та перспективи розвитку економіки, підприємництва та торгівлі" (м. Кам'янець-Подільський, 30 квітня 2025 року).

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

#### 1.1. Економічна суть поняття «заробітна плата»

Діючи в умовах наявної ринкової економіки, майже всі підприємства шукають нові моделі заробітної плати. Однак перш ніж сконструювати механізм оплати праці в нових умовах, слід чітко визначити поняття «заробітна плата», адже багато економістів і практиків наполягають на доцільності використання терміну «трудовий дохід» замість «заробітна плата».

Принциповим є не оновлення термінології, а поглиблене визначення сутності й властивостей економічної категорії «заробітна плата» в умовах, що змінилися. Трактування заробітної плати як частки сукупного суспільного продукту чи національного доходу, що розподіляється за працею, не відповідає ринковим умовам, оскільки не враховує реальні механізми формування оплати праці. Заробітна плата формується не лише відповідно до кількості й якості праці, а й з урахуванням результатів діяльності підприємства.

На основі економічної теорії виокремлюють дві ключові концепції трактування природи заробітної плати: а) як ціни праці, що формується під впливом ринкових факторів — попиту й пропозиції; б) як грошового вираження вартості товару «робоча сила», яка також залежить від умов виробництва та ринку [23].

Теоретичні основи першої концепції заклали А. Сміт і Д. Рікардо. А. Сміт вважав, що праця є товаром, який має природну ціну - «природну заробітну плату», що дорівнює вартості засобів існування працівника й його сім'ї [17]. При цьому він не розрізняв поняття «праця» і «робоча сила», ототожнюючи заробітну плату з вартістю останньої.

Концепцію заробітної плати як грошового вираження вартості робочої сили розробив К. Маркс. Він вважав, що праця не є товаром, на відміну від робочої сили. Заробітна плата - це ціна, яку сплачує роботодавець за використання робочої сили, а не за всю виконану роботу. Оплачується лише необхідна праця [39]. Цей підхід враховує економічні, соціальні та культурні чинники, а також рівень продуктивності, інтенсивність і складність праці.

Якісна характеристика вартості робочої сили полягає в її здатності відображати виробничі відносини - продаж і купівлю робочої сили. Кількісна - у вартості засобів для життя, необхідних для відтворення, розвитку та збереження робочої сили.

На ринку праці продавцями виступають працівники певної кваліфікації, а покупцями - підприємства й організації. Базова заробітна плата визначається окладами, тарифами, формами відрядної та погодинної оплати. Попит і пропозиція на робочу силу варіюються залежно від професійної підготовки, що формує систему професійно орієнтованих ринків праці.

Купівля-продаж робочої сили оформлюється через трудовий контракт - основний документ, що регулює відносини між роботодавцем і працівником.

А. Маршалл розглядав працівника як раціонального суб'єкта, що оцінює витрати праці крізь призму вигоди й втрат. Заробітна плата в цьому випадку є грошовою компенсацією за зусилля працівника [4; 15]. Він також вважав, що заробітна плата відповідає граничному продукту праці.

П. Самуельсон зазначав, що заробітна плата - це ціна, яку працівники отримують за оренду своїх послуг [9]. Схожі ідеї висловлювали Г. Гертнер, Н. Фрідмен, Дж. Хікс, які трактували працю як об'єкт купівлі-продажу [40].

Г. Барр поділяв теорії заробітної плати на:

- дедуктивні - базуються на загальних теоріях вартості й цін;
- індуктивні - ґрунтуються на аналізі фактів і переходять до теоретичних узагальнень [18].

У сучасних ринкових умовах заробітна плата одночасно є і доходом працівника, і витратами роботодавця [2; 71]. Працівник прагне максимальної

оплати, тоді як роботодавець - мінімізації витрат. Це протиріччя згладжується через взаємодію попиту й пропозиції на ринку праці.

Оскільки держава також регулює ринок праці, заробітна плата виступає не лише економічною, а й соціально-економічною категорією. Вона узгоджує інтереси працівників, роботодавців і держави, а також є ключовим показником рівня життя населення.

Отже, більшість учених сходяться на тому, що заробітна плата є однією з базових, водночас найскладніших економічних категорій. Її вивчення потребує комплексного, міждисциплінарного підходу. Проте на цьому спільність підходів завершуються - далі розгортаються різні інтерпретації її сутності.

Загалом, заробітна плата є складним економічним поняттям, оскільки:

- вона виступає витратами виробництва для роботодавця, який прагне їх мінімізувати, особливо у розрахунку на одиницю виробу;

- для працівника вона є основним джерелом доходу, тому він зацікавлений у її максимізації, наполягаючи на досить високому рівні оплати;

- вона тісно пов'язана з цінами, насамперед на споживчі товари та послуги. Зростання цін знижує купівельну спроможність заробітної плати, що зменшує рівень задоволення потреб працівника та посилює розрив між номінальною і реальною заробітною платою. У процесі обговорення умов оплати праці як працівники, так і роботодавці обов'язково враховують динаміку цін на споживчі товари;

- вона пов'язана з відмінностями у складності виконуваної роботи. Чим складніша робота - тим більше вона потребує знань, досвіду, кваліфікації, розумових і фізичних зусиль. Саме тому, за інших рівних умов, працівник може претендувати на підвищену оплату. Це вимагає системного порівняння видів робіт за критерієм складності та відповідного оцінювання рівня кваліфікації.

Усі ці аспекти регулюються Кодексом законів про працю України.

Отже, трактування заробітної плати виключно як частини сукупної суспільної праці або національного доходу, що формується на рівні суспільства, є недостатнім, оскільки воно не враховує безпосереднього джерела її формування - спільних результатів праці конкретного трудового колективу.

Таким чином, заробітну плату доцільно визначити як:

«Заробітна плата» - це основна частина коштів, спрямована на споживання, що є часткою доходу (чистої продукції), залежить від результатів діяльності колективу та розподіляється між працівниками відповідно до кількості й якості витраченої праці, реального трудового внеску кожного та розміру вкладеного капіталу (рис. 1.1).

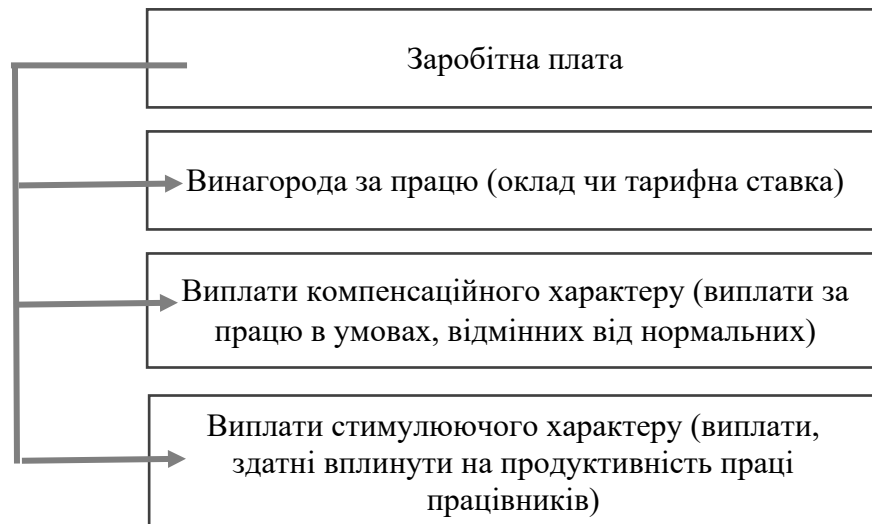


Рис. 1.1. Складові заробітної плати

Вчені-економісти виділяють кілька функцій оплати праці (рис. 1.2):

відтворювальна,

мотиваційна,

регулююча,

стимулююча,

соціальна.



Рисунок 1.2. Функції заробітної плати

Відтворювальна функція заробітної плати визначає її абсолютний рівень, необхідний для забезпечення базових потреб працівника та його сім'ї [25]. У нормальних соціально-економічних умовах мінімальна заробітна плата має відповідати приблизній вартості товарів і послуг, які входять до споживчого кошика. При цьому вона повинна покривати не лише фізіологічні потреби, а й забезпечувати можливість для зростання кваліфікації та розвитку творчого потенціалу працівника.

У цьому контексті поняття витрат на оплату праці, оцінених за фізіологічними та соціальними критеріями відповідно до витрат на просте і розширене відтворення праці, набуває не лише теоретичного, а й практичного значення [25]. Це зумовлює необхідність диференційованого підходу до встановлення розрахункової вартості робочої сили та формування на її основі мінімального рівня оплати праці. Такий підхід пояснюється відмінностями в рівнях цін на велику кількість товарів та послуг у різних регіонах, а також особливостями оподаткування доходів, тобто реальними умовами забезпечення працюючих найнеобхіднішими засобами. Зокрема, для районів із несприятливими природно-кліматичними умовами вводяться районні коефіцієнти, які природно збільшують рівень оплати праці.

Мотивація - це процес спонукання людини до певної діяльності за допомогою внутрішньо особистісних і зовнішніх факторів [14]. Мотивація є базовим процесом для управління поведінкою людини на робочому місці. Її не слід ототожнювати з поведінкою, оскільки одна й та ж поведінка може бути викликана різними мотивами, а самі мотиви по-різному впливають на різних людей.

Під економічною функцією мається на увазі мотивація, що призводить до підвищення ефективності виробництва, яке виражається в більшій продуктивності праці та якості продукції. Регулюючою функцією є вплив на співвідношення між пропозицією та попитом на робочу силу, на формування чисельності працівників, персоналу та рівень їх зайнятості [57]. Об'єктивною основою реалізації цієї функції є принцип сегментації рівня оплати праці - це

розмежування оплати по окремим сегментам, тобто групам співробітників, що відрізняються пріоритетністю сфери діяльності і рівнем матеріальної забезпеченості.

Ціна праці як економічна категорія дає можливість виразити в грошовому еквіваленті різну кількість праці, спів віднести щоденну кількість зусиль працівника з його оплатою. Ціна години праці може виступати одиницею виміру ціни праці. Ціни на різні види праці набувають форми тарифних ставок. Тарифна ставка - це міра ціни праці певної складності, тобто ціна конкретної праці працівника певної професії й кваліфікації за певний період часу: години, днів, тижнів, а іноді місяців. Годинні тарифні ставки більш поширені для працівників масових професій.

Стимулююча функція оплати праці реалізується через диференціювання рівня оплати праці за критеріями ефективності та продуктивності [46]. Цей принцип протиставляється вирівнюванню в оплаті, що чинить дестимулюючий вплив, перешкоджаючи реалізації трудового і творчого потенціалу працівників. Диференціація заробітної плати покликана сприяти зростанню продуктивності та ефективності праці, але при цьому вона повинна сприйматися як справедлива як роботодавцями, так і працівниками. Про ступінь обґрунтованості діючої системи диференціації можна судити за ефективністю трудової діяльності та соціально-психологічною атмосферою в колективах, включаючи наявність або відсутність трудових конфліктів на тлі сприйняття рівня оплати.

Спрямованістю соціальної функції є забезпечення однакової оплати за однакою роботу; вона має поєднувати державне та договірне регулювання, а також реалізовувати принцип соціальної справедливості щодо отримання доходу [16].

Характеристика соціальної функції заробітної плати полягає в тому, що вона є не тільки матеріальним, а й моральним фактором. Сам факт отримання більш високої заробітної плати свідчить про визнання великих заслуг

працівника перед колективом у створенні продукції та більшої ваги його трудового внеску в суспільне виробництво.

Заробітна плата сприяє вихованню працівників, формуванню в них певного позитивного ставлення до праці, зацікавленості в підвищенні культурно-технічного, освітнього рівня, розвитку творчих здібностей, зміцненню трудової дисципліни, співпраці тощо. Отже, заробітна плата, як оплата праці робітника, є відображенням його соціально-економічного становища в національній економіці і рівня життя в суспільстві.

Заробітна плата як соціально-економічна категорія належить до найскладніших категорій економічної науки, і її аналіз вимагає комплексного підходу. Відмінності в визначеннях сутності заробітної плати обумовлені специфікою соціально-економічних відносин на кожному етапі розвитку суспільства.

## **1.2. Системи і форми заробітної плати**

Порядок визначення розміру заробітної плати кожного працівника визначається за допомогою систем та форм оплати праці, а також взаємозв'язку між розміром заробітної плати та показниками, що характеризують кількість та якість праці.

Більшість вчених розглядають «форми та системи заробітної плати» як спосіб встановлення взаємозв'язку між кількістю та якістю праці, тобто між мірою праці та її оплатою. Для цього використовуються різні показники, що відображають результати праці та фактично відпрацьовані години. Іншими словами, форма винагороди визначає, як оцінюється праця і коли вона оплачується: за конкретну продукцію, за витрачений час або за індивідуальні чи колективні результати діяльності. Структура заробітної плати залежить від того, як на підприємстві використовується форма праці: чи переважає в ній умовно постійна частина або змінна. Залежно від цього різним буде і вплив

матеріального стимулювання на результати діяльності окремого працівника, бригади чи цеху.

Під тарифною системою розуміють сукупність стандартів, які допомагають диференціювати та регулювати рівень плати різних груп та категорій працівників залежно від складності їх праці. Серед основних стандартів тарифної системи, а отже, її основними елементами, є тарифні шкали та ставки, а також тарифні та кваліфікаційні довідники.

Тарифні шкали є інструментом для диференціації оплати праці залежно від її складності. Вони представляють шкалу коефіцієнтів заробітної плати різних груп робітників, включаючи кількість категорій та відповідні тарифні коефіцієнти. Тарифну ставку відповідної категорії отримують множенням тарифної ставки 1-го розряду на тарифний коефіцієнт відповідної категорії. Розміри тарифних ставок можуть встановлюватися або у вигляді фіксованих одноцифрових значень, або у вигляді «значень», що визначають граничні показники.

Таблиця 1.1

## Основні форми та системи заробітної плати

Форми	Системи
Відрядні	Прямо відрядні Відрядно-преміальні Відрядно-прогресивні Непрямо відрядні Акордні
	За об'єктом нарахування: Індивідуальні Колективні
Погодинна	Прямо погодинні Погодинно-преміальні Погодинна з контрольованим виробітком Оплата за відпрацьовані дні
	За способом нарахування: Погодинні Щоденні Місячні
Гнучка	Контрактні Тарифні Оплата за рівнями кваліфікації

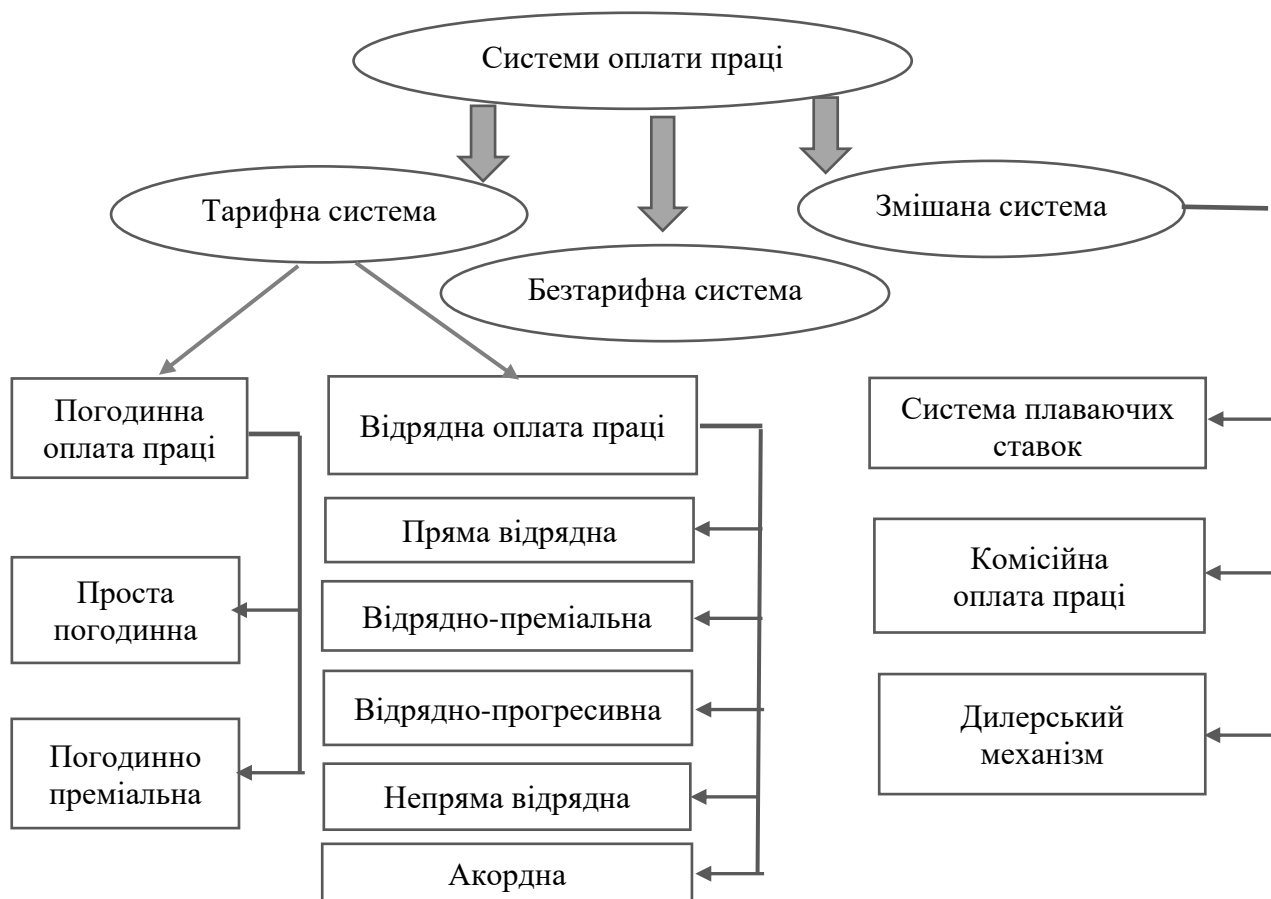


Рис. 1.3. Системи оплати праці

Загальна тенденція полягає в розширенні використання систем, що базуються на погодинній оплаті праці, де визначене стандартизоване завдання і значна частка премії (до 50%), яка залежить від внеску працівника в збільшення доходу компанії. Основними формами оплати праці є погодинна заробітна плата та відрядна заробітна плата (рис. 1.4).

Погодинна форма оплати праці - це коли основний заробіток працівника обчислюється за встановленою тарифною ставкою або заробітною платою за фактично відпрацьовані години, тобто базовий заробіток залежить від рівня кваліфікації працівника та відпрацьованих годин. Ця форма організації оплати праці є більш поширеною. Застосовується для тих робітників, чия робота не може бути суворо нормалізована, а результати не можуть бути точно зафіксовані, а також у тому випадку, коли кількісне виробництво не є вирішальним показником (рис. 1.5).

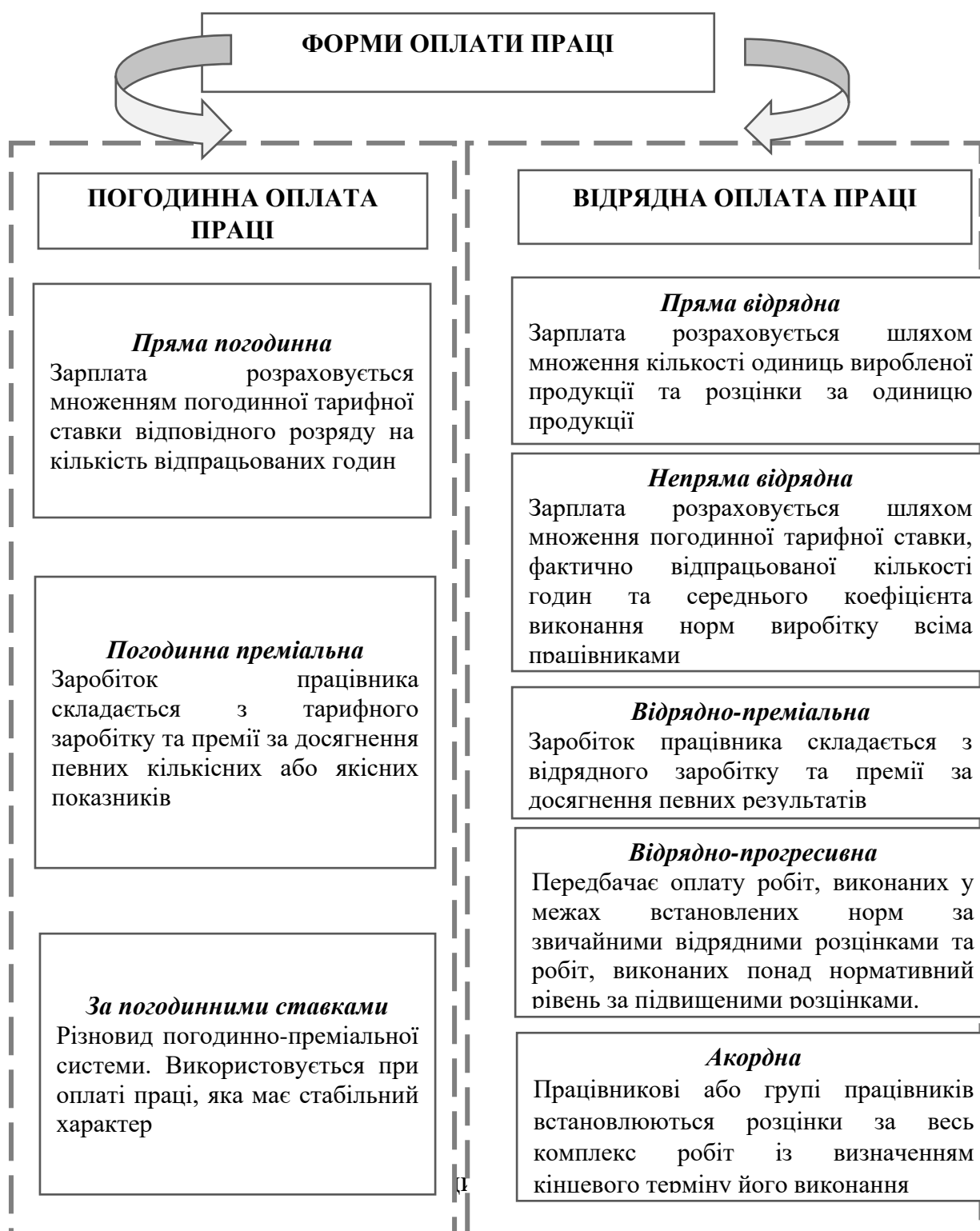


Рис. 1.4. Форми оплати праці

Форма винагороди, що базується на часі, також застосовується, коли робота проводиться у примусово регульованому темпі (на конвеєрах). Форма винагороди за часом має важливу позитивну якість з точки зору найманих працівників: вона зменшує ризик необґрунтованих коливань заробітної плати,

знижує ступінь соціальної напруги, що пов'язано з суворим вимірюванням результату праці, що характерно для відрядної форми оплати праці. У той же час форма оплати праці, заснована на часі, становить основу певного ризику для підприємця: оскільки в цьому випадку заробіток працівників не пов'язаний з їх продуктивністю, стимул до ефективної роботи зменшується. Для подолання цієї проблеми підприємці використовують різноманітні бонусні системи для кращих робітників [48, 67].

Також використання тимчасової заробітної плати виправдано, коли функції працівника зводяться до спостереження, тобто відсутні кількісні показники виробництва, організовано і підтримується при цьому суворе відстеження часу та норми обслуговування.



Рис. 1.5. Залежність заробітної плати від кількості роботи

Рисунок 1.5 показує, що погодинна заробітна плата визначається не конкретним результатом роботи, а часом роботи працівника на підприємстві. Це, звичайно, не стосується оплати присутності. Працівник зобов'язаний

виконувати роботу в міру своїх сил і можливостей. Тільки рівень заробітку залишається незмінним і не коливається залежно від його відповідних витрат на оплату праці. Розмір погодинної заробітної плати залежить від тарифної угоди та індивідуальної оцінки роботи працівника.

Згідно із системою заробітної плати, що базується на часі, з контрольованим денним випуском, ставка заробітної плати встановлюється за фактично відпрацьовану годину, а працівник отримує заробітну плату відповідно до норми та відпрацьованих годин. Однак сама ставка передбачає виконання певної норми виробництва, а у разі невиконання (перевиконання) норма змінюється [73].

Відрядна заробітна плата: за цієї системи основний заробіток працівника залежить від ціни, встановленої за одиницю виконаної роботи або виготовленої продукції (вираженої у виробничих операціях: штук, кілограмів, кубічних метрів, наборів команд тощо) (рис. 1.6).

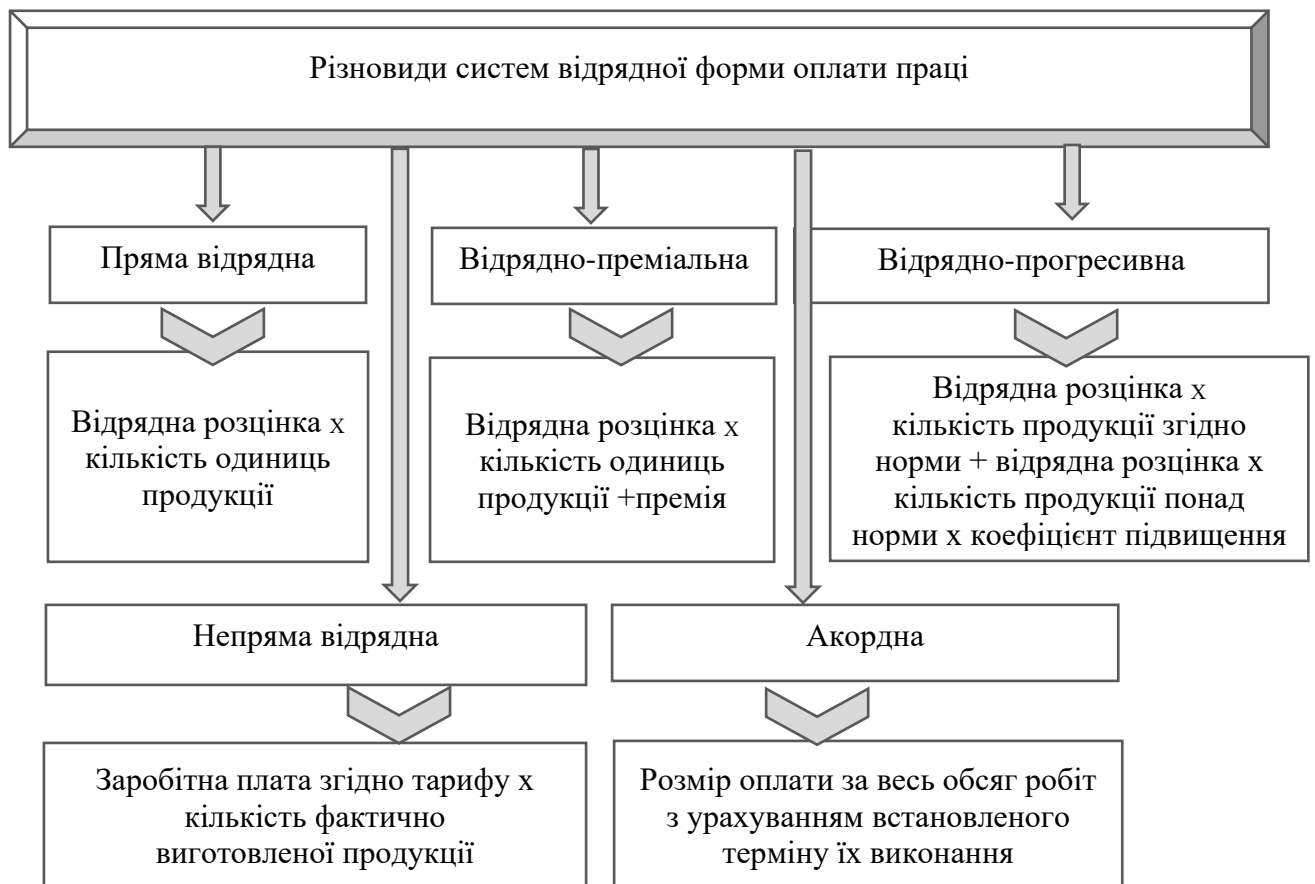


Рис. 1.6. Різновиди систем відрядної форми оплати праці

Існує кілька типів відрядної форми оплати праці, що включають прямі, прогресивні, бонусні та інші варіанти. Вибір конкретної системи залежить від характеристик роботи та організації.

1. Пряма відрядна система передбачає визначення заробітку працівника на основі кількості виробленої продукції або виконаних операцій протягом конкретного часу. Всі виробничі одиниці оплачуються за однаковою ставкою, що дає можливість безпосередньо залежати від обсягу виконаної роботи.

2. Колективна відрядна система визначає оплату праці на основі результатів роботи колективу. Вона може включати індивідуальні ставки для кожного працівника або встановлену ставку для всього колективу. Важливо, щоб при цьому чітко визначалась роль кожного працівника у виконанні спільного завдання.

Якщо система використовується для бригадної роботи, заробіток розподіляється залежно від різних критеріїв, таких як вклад кожного в кінцевий результат, кваліфікація та час, витрачений на роботу.

Для визначення винагороди є два основні методи розподілу:

Перший базується на пропорційному розподілі в залежності від ставки та кількості відпрацьованих годин.

Другий метод передбачає розподіл доходу на основі рівня участі кожного члена команди у загальному результаті.

Контрактна форма оплати праці передбачає укладення угоди між працівником і роботодавцем, де працівник зобов'язується виконати певну роботу, а замовник - оплатити її після виконання.

Щодо новітніх тенденцій, існують системи оплати, засновані на знаннях. Такі підходи спрямовані на винагороду за додаткові знання та навички працівників, а не лише на досягнення конкретних цілей компанії.

Заробітна плата зазвичай складається з трьох основних елементів (рис. 1.7):

- основна частина (базова),

- додаткові виплати, що змінюються залежно від результатів,
- соціальні виплати, що коригуються відповідно до обставин.

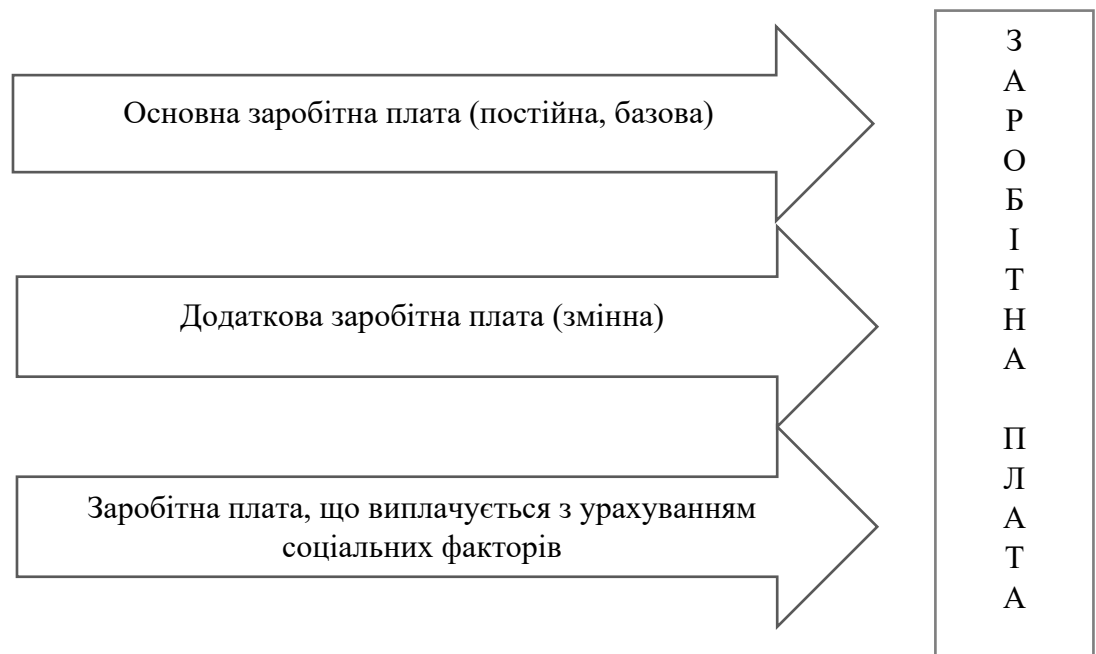


Рис. 1.7. Структура заробітної плати

Таким чином, система оплати праці - це спосіб визначення розміру винагороди, що виплачується працівнику за виконану роботу, а в окремих випадках - за досягнуті результати. Основними типами систем оплати праці є дві: погодинна та відрядна. Окрім цього, існує додатковий елемент - премії, які виплачуються на основі досягнення певних умов або характеристик у поєднанні з основною системою.

Вибір конкретної системи заробітної плати залежить від особливостей виробничого процесу, типу роботи, умов виконання завдань, а також від того, як налагоджено нормування праці і облік витрат на оплату праці на підприємстві.

### 1.3. Нормативне регулювання обліку праці та її оплати

Облік праці та її оплата є важливим елементом у системі обліку на підприємстві. Кожен господарський процес, що здійснюється в межах підприємства, пов'язаний із витратами не лише на матеріальні ресурси, а й на трудові витрати. Підвищення продуктивності праці є безпосередньо пов'язане зі зростанням ефективності виробництва. Витрати на робочу силу - це важлива частина загальних витрат підприємства, і вони вимірюються у відпрацьованому часі. Тому необхідно обчислювати заробітну плату працівників і включати її до витрат виробництва.

Облік заробітної плати регулюється низкою нормативних документів, що визначають правила ведення бухгалтерії та контроль за оплатою праці. Серед основних нормативних актів слід зазначити Конституцію, яка чітко встановлює право кожного громадянина на належну винагороду за працю, зокрема гарантуючи мінімальний рівень заробітної плати, нижче якого не може бути здійснена оплата праці.

Таблиця 1.2

#### Нормативне регулювання обліку заробітної плати

Державне забезпечення	Нормативний документ	Застосування
Величина мінімального розміру	Закон України «Про Державний бюджет України на ... рік»	Мінімальний розмір заробітної плати
Заходи, що забезпечують підвищення рівня реального змісту заробітної плати	Прожитковий мінімум	Заходи в області заробітної плати, доходів і рівня життя населення
Обмеження переліку підстав і розмірів утримань із зарплати і податків з неї	Кодекс законів про працю, Податковий кодекс	Обов'язкові утримання і з ініціативи роботодавця
Обмеження виплати зарплати в натуральній формі	Кодекс законів про працю	Винятки: бони; купони; спиртні напої; зброю і боєприпаси; боргові зобов'язання і розписки; наркотичні, шкідливі і інші токсичні речовини
Забезпечення отримання працівником зарплати в разі банкрутства роботодавця	Цивільний кодекс, Кодекс законів про	Захист інтересів робітників. Рівні пріоритетів: санація, реорганізація

	працю, Закони України	
Державний нагляд і контроль за повною і своєчасною виплатою зарплати і наданням встановлених гарантій	Кодекс законів про працю, Податковий кодекс	
Відповідальність роботодавців за порушення вимог трудового законодавства з оплати праці	Кодекс законів про працю	

Законодавча база щодо оплати праці та її обліку є важливою частиною регулювання трудових відносин в Україні. Вона включає в себе низку нормативних актів, що визначають правила організації та ведення обліку витрат на оплату праці, а також встановлюють вимоги до трудових прав працівників.

Основними актами та документами є наступні.

Кодекс законів про працю України - встановлює загальні умови праці та захист трудових прав працівників, визначаючи правила, обов'язкові для роботодавців і працівників. Порушення норм цього Кодексу є серйозним правопорушенням.

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» - визначає вимоги до організації бухгалтерського обліку, складання фінансової звітності, а також обов'язки підприємств щодо контролю за фінансовими операціями, зокрема у сфері оплати праці.

Податковий кодекс України - регламентує сплату податків на доходи фізичних осіб (ПДФО) та інші податкові аспекти, пов'язані з оплатою праці.

Закон України «Про Державний бюджет України» - встановлює мінімальний розмір оплати праці та соціальних виплат, таких як допомога по тимчасовій непрацездатності, вагітності та пологах.

Положення з бухгалтерського обліку та фінансової звітності - визначає основні принципи ведення обліку та складання звітності, зокрема у зв'язку з оплатою праці.

План рахунків бухгалтерського обліку - вказує на систему рахунків для ведення обліку операцій з розрахунків з працівниками.

Національні Положення (стандарти) бухгалтерського обліку - регламентують порядок визнання витрат на оплату праці та їх віднесення до собівартості продукції або управлінських витрат.

Ці нормативні акти забезпечують правову основу для належного обліку трудових витрат, захисту прав працівників і дотримання трудового законодавства на підприємствах.

Органи місцевого самоврядування можуть застосовувати нормативні акти в галузі трудового права, які визначають соціальний захист інвалідів, багатодітних сімей, режим роботи організацій, розташованих на території відповідного органу місцевого самоврядування. Крім того, органи місцевого самоврядування займаються працевлаштуванням громадян на новостворювані та існуючі робочі місця, передбачають додаткові заходи щодо поліпшення умов праці, розробляють заходи щодо попередження травматизму та професійних захворювань. Отже, органи місцевого самоврядування застосовують акти, що містять підвищений рівень юридичних гарантій у межах наданих їм прав.

Організаційно-розпорядчі документи щодо оплати праці складаються з робочих документів підприємства. Питання оплати праці регулюються на підприємстві наступними документами:

- колективними договорами або угодами;
- локальними нормативними актами;
- трудовими договорами.

Кодекс законів про працю підвищив роль локальних нормативних актів, які містять норми трудового права, що застосовуються роботодавцем. Застосування локальних нормативних актів пов'язано з управлінськими функціями роботодавця, його процесом підбору працівників, з якими укладено індивідуальний трудовий договір. Локальні нормативні акти мають юридичну силу лише в межах конкретного підприємства.

Цілями трудового законодавства є: встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення сприятливих умов праці, захист прав та інтересів працівників і роботодавців.

Основними завданнями трудового законодавства є створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, а також правове регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин по:

- організації праці та управлінні працею;
- працевлаштуванню у даного роботодавця;
- професійній підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації працівників безпосередньо у даного роботодавця;
- соціальному партнерству, веденню колективних переговорів, укладанню колективних договорів і угод;
- участі працівників і професійних спілок у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства у передбачених законом випадках;
- матеріальній відповідальності роботодавців і працівників у сфері праці;
- нагляду і контролю (в тому числі профспілковому контролю) за дотриманням трудового законодавства;
- вирішенню трудових спорів.

За підсумками можна сказати, що заробітна плата - це винагорода в грошовій або натуральній формі, яку роботодавець повинен виплатити працівникові за результати його праці, виконаної в звітному періоді. Роботодавець може встановлювати будь-яку систему і форму оплати праці, що не порушує інтереси працівника і не суперечить вимогам діючого законодавства. Цей аспект бухгалтерського обліку регламентований нормативно-правовими актами.

## **Висновки до розділу 1.**

1. Заробітна плата - це оплата праці працівника, яка відображає соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя в

суспільстві, надаючи можливість працівникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також економити на майбутнє споживання.

2. В економічній теорії існує дві основні концепції визначення природи заробітної плати:

Заробітна плата є ціна праці. Її величина і динаміка формуються під впливом ринкових факторів, в першу чергу попиту і пропозиції.

Заробітна плата - це грошовий вираз вартості товару "робоча сила" або "перетворена форма вартості товару". Її величина визначається умовами виробництва та ринковими факторами - попитом і пропозицією, під впливом яких відбувається відхилення заробітної плати від вартості робочої сили.

3. Заробітна плата сприяє вихованню працівників, формуванню у них певного позитивного ставлення до праці, зацікавленості в підвищенні культурно-технічного, освітнього рівня, розвитку творчих здібностей, зміцненні трудової дисципліни та співпраці, що виражається в функціях, які вона виконує.

4. Форма винагороди визначає, як оцінюється праця і коли вона оплачується: за конкретний товар, за витрачений час або за індивідуальні чи колективні результати роботи. Структура заробітної плати залежить від того, як на підприємстві використовується форма праці: чи переважає в ній умовно постійна частина або змінна (відрядна, прибуток, премія). Залежно від цього, різним буде вплив матеріального стимулювання на результати діяльності окремого працівника або бригади, ділянки, цеху.

5. Тарифна система - це сукупність стандартів, за допомогою яких здійснюється диференціація та регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працівників залежно від складності їх праці. Серед основних стандартів, що входять до тарифної системи, є тарифні шкали та ставки, тарифні та кваліфікаційні довідники.

6. Ведення бухгалтерського обліку в області оплати праці регламентовано суворими правилами та великою кількістю нормативних документів, що регулюють облік і контроль на підприємстві. Нормативне

регулювання складається з трьох рівнів, які дозволяють більш детально враховувати особливості організації обліку і контролю заробітної плати.

## РОЗДІЛ 2

### ОЦІНЮВАННЯ ТА АНАЛІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА РЕГІОНАМИ УКРАЇНИ

#### 2.1. Поняття регіону та його інтегральна характеристика

Поняття "регіон" є базовим для багатьох наук - географії, економіки, регіоналістики та інших дисциплін, що досліджують просторові та територіальні аспекти. Слово "регіон" виникло пізніше за "район" і походить від латинського *regio*, що означає територію, місцевість, область. Найбільш тісно цей термін пов'язаний із напрямком економічної науки - регіональною економікою. В рамках такого підходу регіон розглядається як велика частина країни з відносно однаковими природними умовами та специфічним розвитком виробничих сил, що базується на комбінації природних ресурсів, матеріально-технічної бази, виробничої і соціальної інфраструктури.

Інше визначення трактує регіон як "територіально спеціалізовану частину національного господарства, яка відзначається цілісністю та єдністю у процесах відтворення". Це означає, що ключовим тут є економічний критерій, тоді як територіальні характеристики майже не враховані, що робить таке визначення неповним.

На нашу думку, регіон слід розуміти як територію, де сформована соціально-економічно й екологічно збалансована система народного господарства. Така система вирізняється цілісністю, взаємопов'язаністю елементів і відмінністю від інших територій. У цьому розумінні "регіон" є аналогом поняття "район". Головною рисою регіону є його єдність, зумовлена спільністю природно-географічних, економічних, соціальних, демографічних, культурних, історичних та інших характеристик.

Інтегральним показником регіону є його соціально-економічний потенціал (СЕП), основу якого складає економічний потенціал. Він

оцінюється через величину національного багатства, обсяг сукупного і кінцевого продукту, розмір національного доходу, вартість основних засобів і обсяги виробництва стратегічної продукції. Економічний потенціал відображає загальні можливості регіону чи держави.

Сутність СЕП на регіональному рівні розкривається через взаємозв'язок економічної та соціальної політики. Серед ключових компонентів регіональної економіки важливе місце посідають природа, населення та виробництво, характеристики яких визначають соціально-економічний розвиток регіону. Для оцінки потенціалу важливо враховувати питому вагу основних галузей, якісні характеристики виробничої інфраструктури та рівень адаптації до інновацій.

Ми вважаємо, що перехід до соціально орієнтованої ринкової економіки на регіональному рівні має здійснюватися відповідно до загальнодержавних стратегічних орієнтирів розвитку ринку. У такій політиці прогнозування та регулювання відіграють ключову роль.

Зростає значення економічних методів управління, які мають доповнюватися адміністративними інструментами - така інтеграція забезпечує регулювання комплексного розвитку регіонів. Розроблення моделей механізму управління змінами в регіональних підсистемах відповідно до новітніх підходів є важливим науковим завданням.

Формування регіону як суб'єкта конкуренції передбачає виникнення нових якостей в його економічній системі, зокрема - конкурентоспроможності (КСР). Вона забезпечує розвиток регіону в умовах конкурентного середовища. У ринковій економіці конкурентоспроможність стає одним із ключових чинників соціально-економічного поступу і об'єктом детального економічного аналізу.

Одним із завдань регіональної економіки є створення сервісних підприємств та виробництв міжгалузевого призначення. Органи регіонального управління можуть ініціювати заснування нових організацій, які надалі функціонуватимуть самостійно. Щодо науково-технічного розвитку,

регіональна економіка повинна сприяти адаптації інновацій до місцевих умов та координувати наукові установи для вирішення локальних завдань.

Зовнішньоекономічна діяльність також є складовою регіональної економіки, оскільки такі форми, як вільні економічні зони, прикордонна торгівля та туризм мають яскраво виражений регіональний характер і залежать від розвитку місцевої інфраструктури та ділової культури.

Таким чином, регіональне господарство є відкритою економічною системою, що базується на спеціалізації та міжрегіональній інтеграції, які реалізуються через виробничо-економічні зв'язки між галузями та територіями. Для регіональної економіки характерні такі риси:

- комплексний розвиток екологічної, економічної та соціальної сфер;
- інтеграція природокористування і охорони довкілля;
- територіальна цілісність виробничих процесів;
- відповідність розселення населення розміщенню виробництва;
- цілісна соціальна інфраструктура;
- поєднання територіального і галузевого принципів управління.

Організація виробництва матеріальних благ починається з вибору території для розміщення. Регіональна політика повинна сприяти розвитку регіональної комплексності, оптимізації розміщення продуктивних сил та забезпеченню рівних умов для господарювання і життя людей.

У процесі формування регіональної політики важливе значення має аналіз поточних тенденцій розвитку регіонів, оцінка рівня використання їхніх соціально-економічних можливостей, ефективності матеріального та нематеріального виробництва, виявлення особливостей і обсягів споживання. Ці дослідження формують інформаційну базу для перерозподілу суспільного продукту та національного доходу.

Для реалізації регіональної політики необхідно проводити соціально-економічний аналіз, який передбачає:

- комплексну оцінку наявного потенціалу регіону;

- виявлення джерел та напрямків розвитку;
- визначення варіантів перспективного розвитку.

Таким чином, одним із головних завдань розробки регіональної політики є визначення напрямків розвитку кожного регіону, виходячи із загальнодержавних інтересів, із урахуванням єдності господарського комплексу України. Перспективи регіонального розвитку мають базуватися на раціоналізації розміщення продуктивних сил і уточненні спеціалізації регіонів.

Невід'ємною частиною регіональної політики є державні регіональні програми, що впроваджуються на рівні країни, окремих областей або систем розселення. Їхнє фінансування має здійснюватися через спеціальні фонди розвитку регіонів та за допомогою протекціоністських заходів держави, спрямованих на вирівнювання соціально-економічного розвитку регіонів. В Україні найбільш актуальною є розробка програм для відродження економіки регіонів в після воєнний період.

Комплексний розвиток регіону базується на ефективному використанні всіх його ресурсів, зокрема трудових, земельних, водних, енергетичних і рекреаційних. Для того, щоб повною мірою задіяти внутрішні резерви та активізувати міжрегіональні зв'язки, важливо формувати і реалізовувати господарську політику на місцевому рівні, що тісно пов'язано з інвестиційними процесами. Результатом цих дій має стати створення регіонального господарського механізму, який функціонує через систему економічних стимулів і регуляторів. До таких інструментів належать ціни, тарифи, платежі за використання ресурсів, правила бюджетного планування на різних рівнях, а також спеціальні державні та місцеві фонди розвитку. Водночас важливим є використання договірних відносин та інших форм економічної взаємодії між територіальними суб'єктами.

Ефективність економічного механізму залежить від того, наскільки вдало поєднані централізовані та децентралізовані принципи управління. Централізовані заходи мають підтримувати проведення єдиної регіональної

політики на загальнодержавному рівні, сприяти розумному розміщенню великих виробництв і кращому освоєнню ресурсів. Проте світова практика доводить, що надмірна централізація економічного управління регіонами є неефективною. Без місцевої ініціативи не можна забезпечити динамічний розвиток територій, і тому децентралізація управління повинна посилюватися в міру розвитку суспільства. Це відображено і в українському законодавстві, зокрема в Законі "Про державну владу і місцеве самоврядування в Україні", який визначає місто, район у місті, селище та село як базові одиниці територіальної організації влади.

Перевагою децентралізації є можливість враховувати особливості природного середовища і господарської діяльності на місцях. Природні умови впливають на розміщення підприємств, формуючи вимоги до їх екологічної та соціальної відповідальності, тоді як господарські умови створюють підґрунтя для кооперації, спільного використання інфраструктури і сировини. Економічний добробут регіону не потребує повного самозабезпечення - навпаки, розвиток відбувається через спеціалізацію на виробництві окремих видів продукції і подальший їх обмін з іншими регіонами. У кожному регіоні можна виділити пріоритетні галузі, що визначають його спеціалізацію. Ця спеціалізація може проявлятися як на внутрішньо регіональному, так і на міжрегіональному чи міжнародному рівнях.

Галузі поділяються на профільні, що мають суттєве значення в економіці регіону, і непрофільні, чия роль є другорядною. Основою для визначення напрямків спеціалізації служить участь регіону в територіальному поділі праці - процесі, який відображає суспільний поділ виробничих функцій між різними територіями і галузями.

Територіальний поділ праці є ключовою передумовою для ефективного розміщення виробничих сил, розвитку спеціалізації господарств і пропорційного зростання регіонів. Він виникає внаслідок поглиблення спеціалізації виробничих одиниць, що обмінюються між собою результатами праці, і сприяє закріпленню певних видів виробництва за окремими районами.

У результаті господарська спеціалізація призводить до подальшої взаємозалежності регіонів, тоді як товарний обмін інтегрує їх в єдину економічну систему.

Таким чином, територіальний поділ праці виступає основною категорією в аналізі регіональних господарських систем, даючи змогу через системний підхід вивчати їхню цілісність і взаємодію. Чим глибший рівень такого поділу праці, тим вищий загальний рівень розвитку продуктивних сил країни. Показниками ефективності цього процесу є продуктивність праці та рівень заробітної плати в різних регіонах.

## **2.2. Аналіз заробітної плати за регіонами України**

Економічний розвиток регіону формується на основі взаємодії підприємств, ринків товарів та послуг, засобів виробництва, а також елементів виробничої й соціальної інфраструктури. В основі процесу управління господарським комплексом будь-якої території лежить прагнення до забезпечення комплексного розвитку, що має на меті не лише економічне зростання, але й максимальне задоволення соціальних і матеріальних потреб місцевого населення. Стратегічні напрями державної політики у сфері регіонального розвитку орієнтовані на створення умов для сталого економічного піднесення, яке спирається на використання новітніх технологій, забезпечення високої продуктивності праці, розширення можливостей зайнятості населення та всебічне вдосконалення людського потенціалу як ключового фактора конкурентоспроможності регіону.

Людина у цьому процесі відіграє подвійну роль: з одного боку, вона виступає активним виробником матеріальних благ і послуг, а з іншого - є кінцевим споживачем результатів власної праці, що забезпечує підтримку її

життєдіяльності та розвиток особистості зайнятістю на основі розвитку людського потенціалу.

Умови війни ускладнили соціально-економічні умови та ускладнили демографічні процеси, призвела до проблем, які болуче позначаються на головному суб'єкті нинішніх перетворень - населенні. Саме людина залишається головною рушійною силою будь-яких змін у регіонах, і тому її чисельність, матеріальне забезпечення, якісні характеристики та рівень активності мають першочергове значення у процесах відновлення та розвитку господарства регіонів.

Населення виступає природною основою формування трудових ресурсів, які, у свою чергу, є визначальним елементом продуктивних сил регіональної економіки. Саме наявність достатньої кількості працездатного населення дозволяє ефективно розвивати трудомісткі галузі, розміщувати підприємства та забезпечувати виробничу діяльність. Зайнята в економіці частина населення є найбільш активною складовою продуктивних сил, оскільки безпосередньо бере участь у створенні матеріальних і нематеріальних благ, необхідних для забезпечення життєдіяльності суспільства. Частина створених ресурсів спрямовується на власне споживання, інша ж використовується для подальшого розвитку виробничої бази, вдосконалення інфраструктури та підтримання економічного зростання. Водночас мета виробничої діяльності не обмежується лише процесом нарощування обсягів виробництва: вона спрямована насамперед на підвищення добробуту населення, задоволення його матеріальних і соціальних потреб.

Сучасний демографічний стан в Україні залишається складним: спостерігається стійка тенденція до зменшення загальної кількості населення, скорочення чисельності економічно активного населення, а також зниження рівня зайнятості. Такі процеси суттєво ускладнюють формування ефективного ринку праці та потребують адаптації механізмів державної політики до нових реалій.

Демографічні показники відображають динаміку відтворення трудових ресурсів, що дозволяє визначити кількісний та якісний склад робочої сили в регіонах. Трудові ресурси формуються переважно з осіб працездатного віку, які є потенційними учасниками суспільного виробництва. До складу трудових ресурсів включають також пенсіонерів, які, незважаючи на досягнення пенсійного віку, продовжують працювати, а також підлітків віком 14–15 років, які залучені до трудової діяльності внаслідок різних обставин. Водночас при визначенні реального обсягу трудового потенціалу слід виключати певні категорії населення, а саме: осіб працездатного віку, які мають інвалідність та не залучені до економічної діяльності, а також пенсіонерів, що не працюють. Таким чином, аналіз трудових ресурсів дозволяє оцінити реальні можливості регіонів щодо забезпечення виробничих процесів, розвитку соціальної інфраструктури та підтримки стабільного економічного розвитку в умовах демографічних викликів.

Трудові ресурси – важлива частина економічного потенціалу країни. Кількість трудових ресурсів постійно змінюється. Якщо в 1991 році чисельність трудових ресурсів становила 29,8 млн. чол., то за даними, оприлюдненими експертами Українського інституту майбутнього (UIF) під час презентації Прогнозу економіки України на 2023-2024 роки, в 2023 році в Україні економічно активними були близько 11,7 млн українців, з яких працюють орієнтовно до 9,3 млн. Ще майже 2,7 млн є безробітними (станом на 2023 рік).

Рівень заробітної плати відіграє одну з ключових ролей у формуванні та розвитку трудових ресурсів, оскільки саме доходи населення значною мірою визначають привабливість участі у трудовій діяльності, рівень мотивації працівників та можливість забезпечення гідного життєвого рівня. Середня заробітна плата є одним із важливих макроекономічних індикаторів, який дозволяє оцінити фінансовий стан працівників у різних секторах економіки та регіонах. Вона визначається як середнє арифметичне значення фактичних заробітних плат певної сукупності працівників, що можуть бути згруповані за

місцем роботи (підприємство, організація), галузевою належністю чи територіальним принципом (регіон, область).

Для розрахунку середньої заробітної плати використовується сукупний фонд оплати праці, який включає всі виплати, здійснені на користь працівників протягом певного періоду. Таким чином, середня заробітна плата є комплексним показником, що відображає не лише базові ставки працівників, але й усі додаткові виплати, що стимулюють їхню продуктивність та лояльність до роботодавця. Відповідно, зміни у рівні середньої заробітної плати мають прямий вплив на стан трудового потенціалу регіону, його мобільність, кваліфікаційний рівень та готовність населення до трудової активності.

Середня зарплата в Україні у січні 2022 року склала 14577 грн. Середня місячна зарплата по регіонах України у січні 2022 року була наступною (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Середня номінальна заробітна плата по регіонах України за місяць  
(січень 2022р.) (грн.)\*;\*\*

	Середня зарплата	Зміна щодо попереднього місяця		Відхилення від середньої з/п по Україні	
		абсолютно	відсоток	абсолютно	відсоток
Україна	14577	-2876	-16.5%		
Вінницька	12555	-2917	-18.9%	-2022	-13.9%
Волинська	11735	-2834	-19.5%	-2843	-19.5%
Дніпропетровська	14479	-1311	-8.3%	-98	-0.7%
Донецька	15480	-1711	-10.0%	+903	+6.2%
Житомирська	12123	-2498	-17.1%	-2454	-16.8%
Закарпатська	12115	-3661	-23.2%	-2463	-16.9%
Запорізька	14510	-2357	-14.0%	-68	-0.5%
Івано-Франківська	11827	-2160	-15.4%	-2750	-18.9%
Київська	15152	-2257	-13.0%	+575	+3.9%
Кіровоградська	11658	-1674	-12.6%	-2920	-20.0%

Луганська	12266	-3517	-22.3%	-2311	-15.9%
Львівська	12936	-2326	-15.2%	-1642	-11.3%
Миколаївська	14382	-4032	-21.9%	-196	-1.3%
Одеська	12960	-2418	-15.7%	-1617	-11.1%
Полтавська	13412	-2578	-16.1%	-1166	-8.0%
Рівненська	13358	-3844	-22.3%	-1219	-8.4%
Сумська	12119	-2483	-17.0%	-2458	-16.9%
Тернопільська	11455	-2928	-20.4%	-3122	-21.4%
Харківська	12510	-2333	-15.7%	-2068	-14.2%
Херсонська	11778	-2475	-17.4%	-2799	-19.2%
Хмельницька	12352	-3841	-23.7%	-2225	-15.3%
Черкаська	12311	-2110	-14.6%	-2267	-15.5%
Чернівецька	11326	-2998	-20.9%	-3252	-22.3%
Чернігівська	11853	-1684	-12.4%	-2725	-18.7%
М. Київ	21347	-5412	-20,2%	+6770	+46,4%

- \*без урахування окупованих територій (Криму, Севастополя, частини Донбасу)
- \*\* побудовано на основі [18]

Як показують дані таблиці 2.1, вище середньої місячної зарплати по Україні, середня місячна зарплата у січні 2022 року була вищою по таких регіонах України як Донецька, Київська області та в місті Києві. Зокрема в місті Києві середня місячна зарплата у січні 2022 року становила 21347 грн., що на 6770 грн. більше чим в середньому по Україні, по Донецькій області відповідно перевищення становило 903 грн., а по Київській 575 грн. По всіх інших регіонах України середня місячна зарплата у січні 2022 року була меншою за середню зарплату по Україні. До них можна віднести Волинську, Івано-Франківську, Кіровоградську, Тернопільську, Херсонську, Чернівецьку та Чернігівську області.

В умовах війни в Україні Державна служба статистики призупинила щомісячну публікацію даних про середню заробітну плату. Проте, як і раніше, продовжують публікуватися квартальні відомості про середню зарплату за

різними видами економічної діяльності. Крім того, дані про середню зарплату по Україні загалом продовжує публікувати Пенсійний фонд України.

Середня заробітна плата у нашій країні зросла на 17.3% за підсумками 2023 року. За даними Державної служби статистики України, даний показник становив 17442 гривень за 2023 рік, тоді як в 2022 році він дорівнював 14859 гривень. При цьому найбільше зростання відбулося в останньому кварталі 2023 року - до 19231 гривні.

У 2023 році найвищі середньомісячні зарплати були зафіксовані у таких секторах: у галузі інформаційних технологій (ІТ), де середня зарплата склала 37 946 гривень, у фінансах та страхуванні, де працівники отримували в середньому 34 393 гривні, в авіації з середньою зарплатою 31 391 гривня, а також у сфері професійної та наукової діяльності, де середня зарплата досягала 23 413 гривень.

Водночас, найнижчі показники середньомісячної зарплати у 2023 році були зафіксовані в деяких інших секторах. Найменше заробляли працівники освітньої сфери, де середня зарплата складала 12 439 гривень, у сфері поштової та кур'єрської діяльності — 11 830 гривень, у творчості та мистецтві — 11 345 гривень, а також у функціонуванні бібліотек, де зарплата була найменшою серед інших галузей, становивши 10 990 гривень.

За даними всеукраїнського порталу пошуку роботи Work.ua, середня зарплата в нашій країні станом на червень 2024 року складала 19460 гривень. Своєю чергою Державна служба статистики України інформує про показник 18903 гривень, що за підсумками першого кварталу 2024 року, а також відзначає зростання середньої зарплати на 22,5% порівняно з минулим 2023 роком. Збільшення показника пов'язане з підвищенням прожиткового мінімуму та мінімальної оплати праці.

Попри повномасштабне вторгнення, до кінця 2024 року відбулося подальше зростання середньої зарплати в Україні до 21809 грн на місяць. Цю цифру вказано і засвідчено в пояснювальній записці до законопроекту про держбюджет.

Найвища оплата праці у 2024 році зафіксована в наступних регіонах (рис. 2.1):

- Київ - 25 957 гривень. У столиці найвищі зарплати отримують розробники, керівники команд в ІТ, інженери з телекомунікацій та військовослужбовці.

- Львів та область - 20 000 гривень. У Львові найбільше заробляють військові, далекобійники та спеціалісти у галузі реклами.

- Одеса та область - 19 700 гривень. В Одесі високі зарплати у фінансових директорів, керівників відділів продажу, ріелторів та військовослужбовців.

- Дніпро та Дніпропетровська область - 19 000 гривень. У цьому регіоні добре оплачується праця будівельників, водіїв, бухгалтерів та військових.

- Харків та область - 18 500 гривень. Високі зарплати отримують бухгалтери, водії, майстри цехів та військовослужбовці.



Рис. 2.1. Найбільші оплати праці за регіонами у 2024 році, грн.\*

○ \* побудовано на основі [19]

У 2024 році найнижча оплата праці була зафіксована в таких регіонах: у Сумах середня зарплата становила 15 000 гривень, у Кривому Розі - 16 000

гривень, у Чернігові - 16 100 гривень, у Кропивницькому - 16 500 гривень, а в Запоріжжі - 17 000 гривень (рис. 2.2).

Низькі заробітні плати в цих регіонах зумовлені економічними особливостями, характерними для кожного з них. Наприклад, в Сумській та Кіровоградській областях економіка значною мірою залежить від аграрного сектора, де рівень оплати праці традиційно нижчий порівняно з більш розвиненими галузями, такими як послуги або промисловість. Крім того, низька заробітна плата також пояснюється слабким рівнем концентрації бізнесу в цих регіонах, що обмежує кількість висококваліфікованих робочих місць. Ще одним фактором є міграція робочої сили з цих регіонів у більш великі міста або за кордон в пошуках кращих умов праці та вищих заробітних плат.

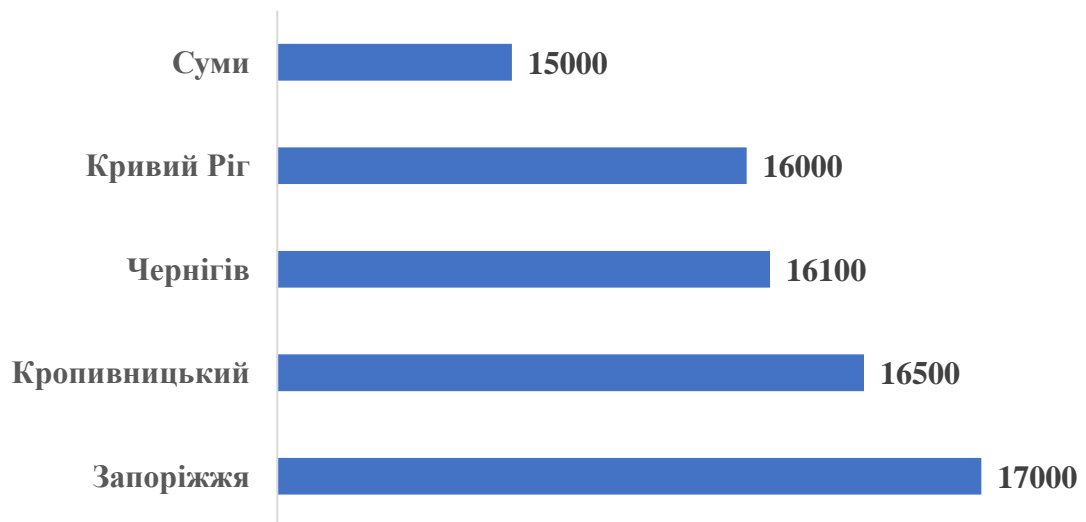


Рис. 2.2. Найменші оплати праці за регіонами у 2024 році, грн.\*

○ \* побудовано на основі [19]

У 2024 році найвища оплата праці була зафіксована в таких секторах (рис. 2.3):

- ІТ: середня зарплата склала 49 473 грн. Найбільші заробітки мають розробники, які працюють з мовами програмування, такими як C++, Python.

- Фінанси та страхування: середня зарплата у цій галузі становить 39 116 грн. Найвищі заробітки отримують фінансові директори, фінансові аналітики, головні бухгалтери.

- Авіаційний транспорт: середня зарплата в цій сфері - 34 699 грн. Високі заробітки мають пілоти, другі пілоти, інженери з технічного обслуговування та диспетчери авіаперевезень.



Рис. 2.3. Професії, які оплачувалися найкраще у 2024 році, грн.\*

○ \* побудовано на основі [19]

В Україні також великі зарплати мають фахівці з кібербезпеки, розробники штучного інтелекту та стоматологи. Ці професії вимагають високої кваліфікації та спеціалізованих знань, що безпосередньо впливає на рівень оплати праці. Кваліфіковані спеціалісти у цих галузях можуть отримувати значно вищі заробітки, оскільки попит на їхні послуги високий, а конкуренція за фахівців обмежена.

Найбільш низько оплачувальними професіями в Україні є (рис. 2.4):

- Функціонування бібліотек та музеїв - 11603 грн;
- Творчість, мистецтво та розваги - 11532 грн;
- Освіта - 12649 грн.

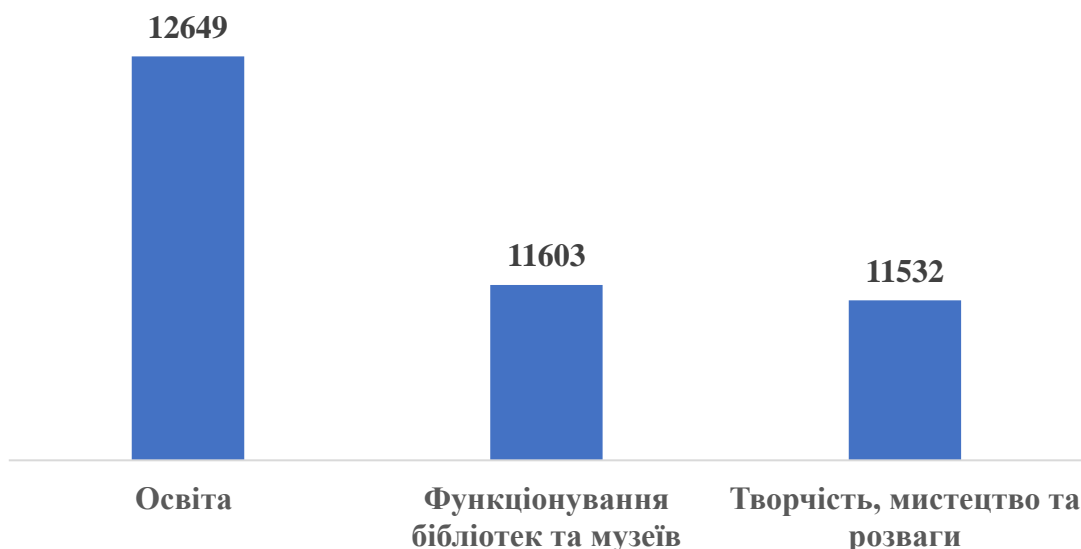


Рис. 2.4. Найнижчі показники оплати праці у секторах (2024 рік), грн.\*

○ \* побудовано на основі [19]

В Україні медичні сестри, санітарки, швачки та представники низки інших професій отримують низькі зарплати. Це пояснюється в першу чергу обмеженими бюджетами державних установ, до яких належать бібліотеки, архіви, театри, лікарні та школи. В таких організаціях зарплати часто не відповідають рівню попиту на працівників через обмежене державне фінансування. Це особливо відчутно в умовах повномасштабного вторгнення, коли більшість коштів спрямовуються на військові та інші пріоритетні галузі, що позначається на можливості забезпечення адекватних умов праці в соціальних секторах.

### 2.3. Оцінювання заробітної плати в місті Дніпро

Аналізуючи середню місячну зарплату по регіонах України у 2022 році, важливо виділити один із потужних, промислово розвинутих регіонів країни – Дніпропетровську область.

Незважаючи на добру економічну характеристику, розмір середньої місячної зарплати по регіону становив у 2022 році тільки 14479 грн., що на

1311 грн. менше чим було в грудні 2021 року або на 8.3% та на 98 грн. менше розміру середньої місячної зарплати по Україні, що відповідно менше на 0,7%.

На квітень 2025 року (за даними 11222 вакансій) середня зарплата у Дніпрі становить 23500 грн. В тому числі (рис. 2.5):

- від 1900 грн. до 14000 грн. становить у 8,3% вакансій;
- від 14001 грн. до 18000 грн. становить у 14,4% вакансій;
- від 18001 грн. до 22000 грн. становить у 20,1% вакансій;
- від 22001 грн. до 26000 грн. становить у 19,3% вакансій;
- від 26001 грн. до 30000 грн. становить у 14,2% вакансій;
- від 30001 грн. до 34000 грн. становить у 5,1% вакансій;
- від 34001 грн. до 38000 грн. становить у 6,2% вакансій;
- від 38001 грн. до 42000 грн. становить у 3,7% вакансій;
- від 42001 грн. до 200000 грн. становить у 8,7% вакансій;

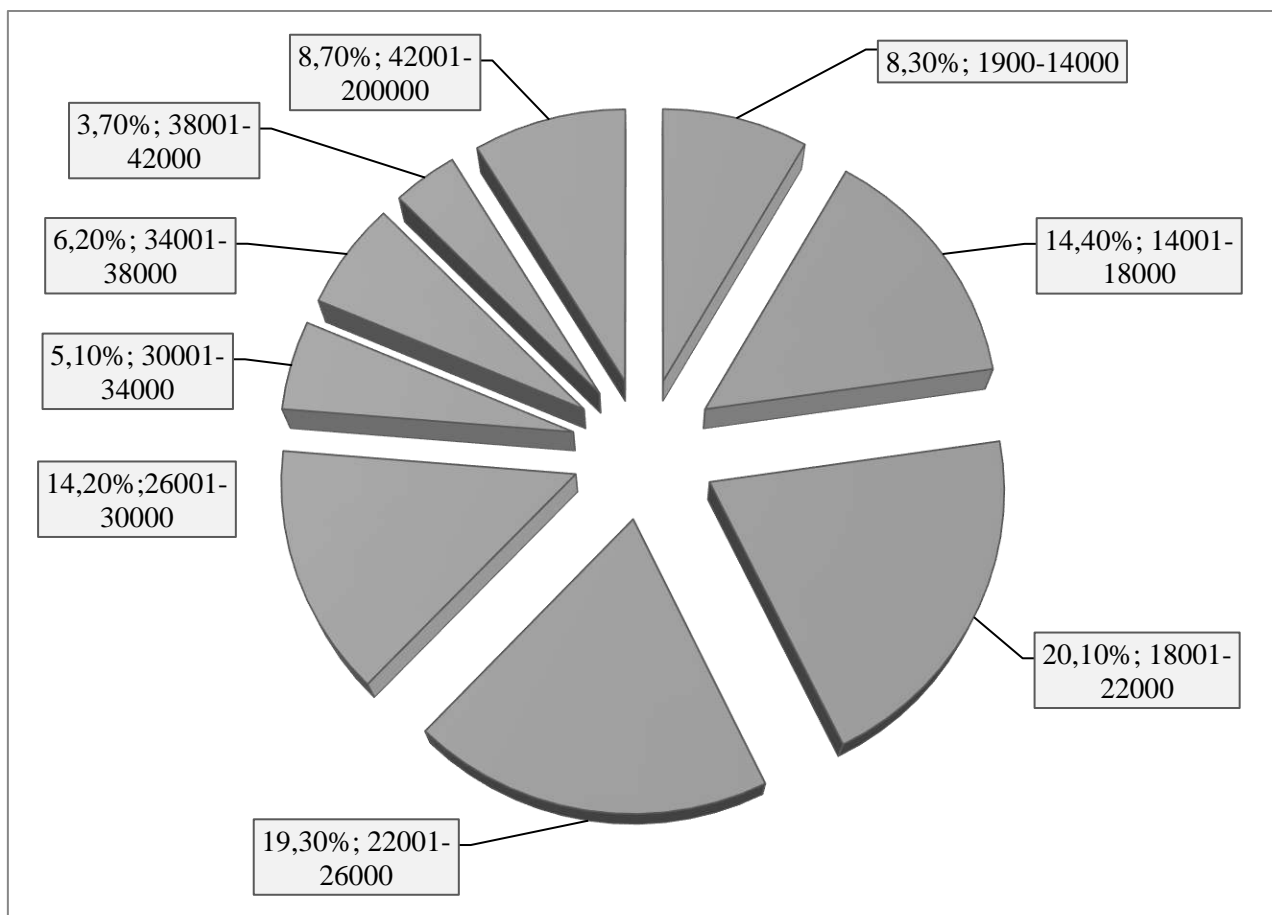


Рис. 2.5. Розподіл зарплат (грн.) за вакансіями (%) \*

- \* побудовано на основі [20]

Збільшення середньої зарплати в Дніпрі за рік (із квітня 2024 року по квітень 2025 року) становить 18% (рис. 2.6).

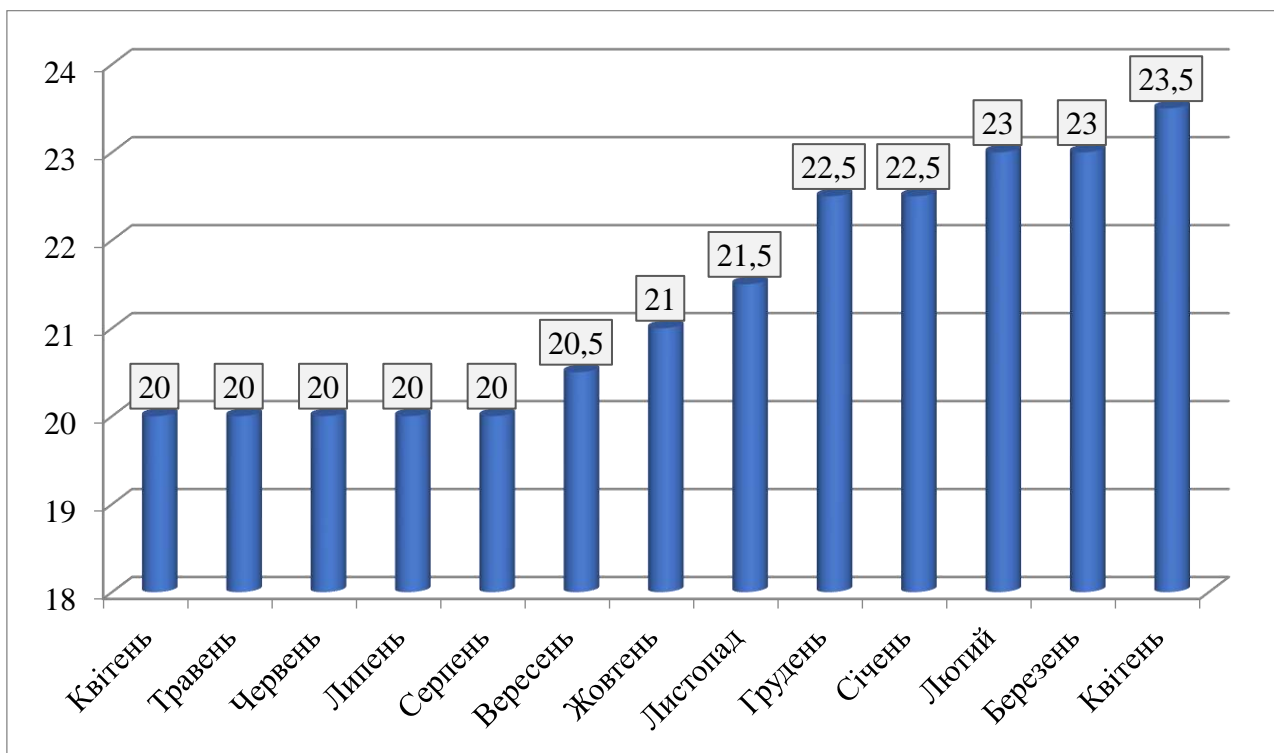


Рис. 2.6. Зміна середньої зарплати в Дніпрі за рік (із квітня 2024 року по квітень 2025 року), тис. грн.\*

- \* побудовано на основі [20]

Аналіз наявних вакансій за аналізований період (із квітня 2024 року по квітень 2025 року) показує тенденцію до їх зменшення (рис. 2.7) із 6864 вакансії в квітню 2024 року до 5645 вакансій в квітню 2025 року.

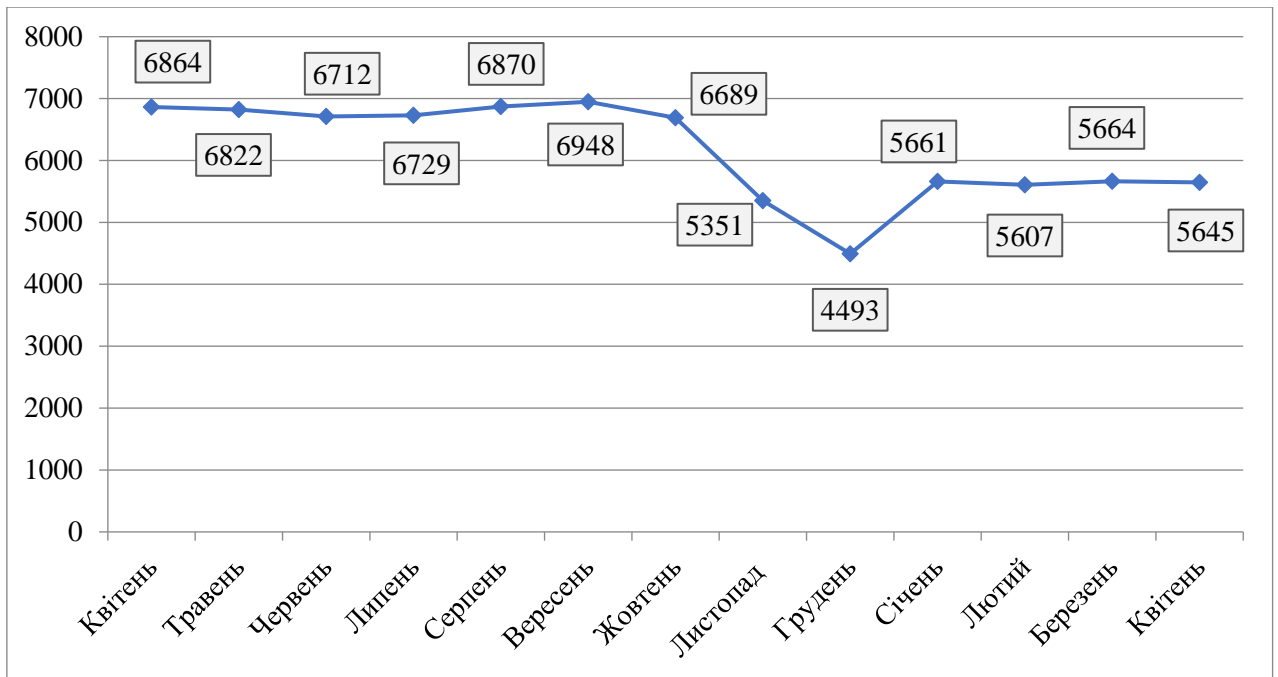


Рис. 2.7. Зміна кількості вакансій в Дніпрі за рік (із квітня 2024 року по квітень 2025 року)\*

○ \* побудовано на основі [20]

Середня зарплата у Дніпрі - 23500 грн. Це на 18% більше, якщо порівнювати з квітнем минулого року. Медіана заробітних плат розрахована за даними з 11222 вакансій, розміщених на Work.ua у Дніпрі за останні 13 місяців. Діапазон, що містить медіану, виділено на графіку. І так, найбільше зростання зарплати за рік відбулось за такими посадами:

- Медіабайер на 66%;
- Праля на 59%;
- Вахтер на 58%;
- Керівник відділу закупівель на 57%;
- Внутрішній аудитор на 54%;
- PR-менеджер на 36%;
- Кур'єр на 34%;
- Менеджер на 33%;
- Будівельник на 30%;
- Керуючий магазином на 29%;

- Маркетолог на 27%;
- Фінансовий директор на 27%;
- Керуючий мережі магазинів на 22%;

Як доведено, рівень заробітної плати формується в контексті визначеної посади та компетенцій працівника, які формуються протягом всього життя. Наведені показники заробітної плати доводять її невисокий рівень та необхідність застосування дієвих інструментів її покращення.

## Висновки до розділу 2

1. На основі дослідження визначено, регіон слід розуміти як територію, де сформована соціально-економічно й екологічно збалансована система народного господарства. Така система вирізняється цілісністю, взаємопов'язаністю елементів і відмінністю від інших територій. Головною рисою регіону є його єдність, зумовлена спільністю природно-географічних, економічних, соціальних, демографічних, культурних, історичних та інших характеристик.

2. Інтегральним показником регіону є його соціально-економічний потенціал (СЕП), основу якого складає економічний потенціал. Формування регіону як суб'єкта конкуренції передбачає виникнення нових якостей в його економічній системі, зокрема - конкурентоспроможності (КСР). Вона забезпечує розвиток регіону в умовах конкурентного середовища.

3. Комплексний розвиток регіону базується на ефективному використанні всіх його ресурсів, зокрема трудових, земельних, водних, енергетичних і рекреаційних. Територіальний поділ праці є ключовою передумовою для ефективного розміщення виробничих сил, розвитку спеціалізації господарств і пропорційного зростання регіонів. Чим глибший рівень такого поділу праці, тим вищий загальний рівень розвитку

продуктивних сил країни. Показниками ефективності цього процесу є продуктивність праці та рівень заробітної плати в різних регіонах.

4. Умови війни ускладнили соціально-економічні умови та ускладнили демографічні процеси, призвела до проблем, які болуче позначаються на головному суб'єкті нинішніх перетворень - населенні. Саме людина залишається головною рушійною силою будь-яких змін у регіонах, і тому її чисельність, матеріальне забезпечення, якісні характеристики та рівень активності мають першочергове значення у процесах відновлення та розвитку господарства регіонів.

5. Рівень заробітної плати відіграє одну з ключових ролей у формуванні та розвитку трудових ресурсів, оскільки саме доходи населення значною мірою визначають привабливість участі у трудовій діяльності, рівень мотивації працівників та можливість забезпечення гідного життєвого рівня. Середня заробітна плата є одним із важливих макроекономічних індикаторів, який дозволяє оцінити фінансовий стан працівників у різних секторах економіки та регіонах.

6. Середня зарплата в Україні у січні 2022 року склала 14577 грн. Вище середньої місячної зарплати по Україні, була зарплата по таких регіонах України як Донецька, Київська області та в місті Києві. По всіх інших регіонах України середня місячна зарплата у січні 2022 року була меншою за середню зарплату по Україні. До них можна віднести Волинську, Івано-Франківську, Кіровоградську, Тернопільську, Херсонську, Чернівецьку та Чернігівську області.

7. Найвища оплата праці у 2024 році зафіксована: Київ - 25 957 гривень. У столиці найвищі зарплати отримують розробники, керівники команд в ІТ, інженери з телекомунікацій та військовослужбовці. Львів та область - 20 000 гривень. У Львові найбільше заробляють військові, далекобійники та спеціалісти у галузі реклами. Одеса та область - 19 700 гривень. В Одесі високі зарплати у фінансових директорів, керівників відділів продажу, ріелторів та військовослужбовців. Дніпро та Дніпропетровська область - 19 000 гривень. У

цьому регіоні добре оплачується праця будівельників, водіїв, бухгалтерів та військових. Харків та область - 18 500 гривень. Найнижча оплата праці була зафіксована в таких регіонах: у Сумах середня зарплата становила 15 000 гривень, у Кривому Розі - 16 000 гривень, у Чернігові - 16 100 гривень, у Кропивницькому - 16 500 гривень, а в Запоріжжі - 17 000 гривень. Низькі заробітні плати в цих регіонах зумовлені економічними особливостями, характерними для кожного з них. Важливим фактором є міграція робочої сили з цих регіонів у більш великі міста або за кордон в пошуках кращих умов праці та вищих заробітних плат.

8. Аналізуючи середню місячну зарплату по регіонах України у 2022 році, важливо виділити один із потужних, промислово розвинутих регіонів країни – Дніпропетровську область. Незважаючи на дану економічну характеристику, розмір середньої місячної зарплати по регіону становив у 2022 році тільки 14479 грн., що на 1311 грн. менше чим було в грудні 2021 року або на 8.3% та на 98 грн. менше розміру середньої місячної зарплати по Україні, що відповідно менше на 0,7%.

### **РОЗДІЛ 3.**

## **ПЕРСПЕКТИВИ ТА ПЕРЕДУМОВИ ПОКРАЩЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

### **3.1. Інвестування як передумова покращення заробітної плати в контексті розвитку трудових ресурсів**

Повномасштабна війна суттєво ослабила трудовий потенціал України. Масове переміщення населення, як внутрішнє, так і зовнішнє, спричинило дефіцит робочої сили у багатьох регіонах. Руйнування транспортної інфраструктури - доріг, мостів, залізниць - ускладнило доступ працівників до місць зайнятості та посилило ізоляцію окремих територій.

Ключовими викликами стали: масова міграція, руйнація виробничих об'єктів, скорочення вакансій, падіння доходів, ризики для життя на робочих місцях і психологічна втома. Багато підприємств зупинилися через втрату обладнання або фінансові труднощі, що призвело до зростання безробіття. Це посилило економічну нестабільність і погіршило якість життя населення. Така ситуація тягне за собою ряд проблем, зокрема скорочення робочих місць, призводять до зменшення доходів населення, що може ускладнювати економічне відновлення країни [21, с.3].

Також під загрозою опинилися освіта й профпідготовка: навчання переривається, частина закладів зруйнована, доступ до них обмежений. Усе це формує ризик дефіциту кваліфікованих кадрів у майбутньому. Психологічний стан працівників ускладнює підтримку стабільної продуктивності, що ще більше поглиблює проблему з трудовими ресурсами.

Для вирішення зазначених проблем потрібні системні дії: підтримка переселенців, відновлення інфраструктури, стимулювання економіки, створення нових робочих місць, забезпечення гідної зарплати, безпечних умов і психологічної підтримки працівників.

Одним із важливих інструментів подолання цих проблем є інвестування. Інвестування тісно пов'язано з розвитком трудових ресурсів і є основою зростання конкурентоспроможності бізнесу та економіки загалом. Інвестиції в людський капітал дозволяють підвищити кваліфікацію, покращити умови праці та продуктивність, що напряду впливає на ефективність як окремих підприємств, так і регіонів.

Структура капітальних інвестицій в економіці України за видами економічної діяльності у 2024 році зображена на наступному рисунку.

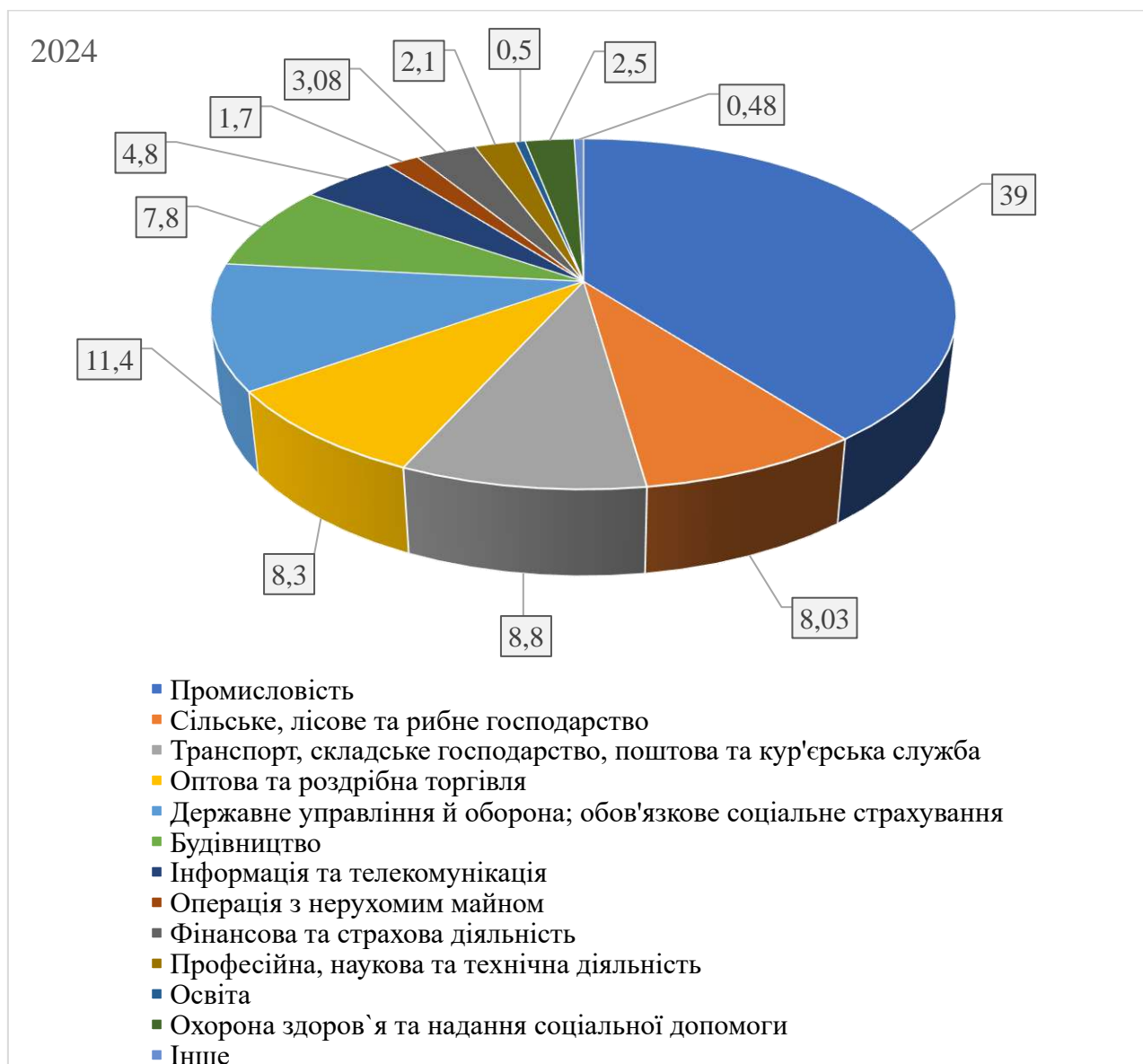


Рис. 3.1. Структура капітальних інвестицій в економіці України за видами економічної діяльності у 2024 р., %\*

\* Джерело: побудовано на основі [22]

За останні роки структура інвестицій в Україні помітно змінювалася. У 2019 році лідером по інвестуванню була промисловість - 40,7%, будівництво займало 10% в структурі інвестування, а сільське, лісове та рибне господарство - 9,5% відповідно. У 2020-му році частка промисловості в структурі інвестування знизилася до 35,5%, водночас зросли інвестиції в державне управління та оборону - до 12,3%. У 2021 році інвестування у промисловість дещо відновилося до 36%, а сільське господарство досягло 10,4% питомої ваги капітальних інвестицій. У 2022 році частка інвестування в промисловість впала до 30,8%, натомість частка інвестування в аграрний сектор збільшилася до 12,6%, а транспорт і логістика вперше отримали значну частку інвестицій - 12,1%. 2023 рік відзначився різким зростанням інвестицій у промисловість до 43%, тоді як в аграрний сектор питома вага їх зменшилася до 8%. У 2024 році інвестування у промисловість знову зменшилося до 39% в питомій вазі, транспорт і логістика склали 8,8% відповідно, а державне управління залишилося стабільним - 11,4%. Ці зміни відображають адаптацію економіки до нових реалій і зміну пріоритетів інвесторів.

Важливо відзначити те, що як видно із вище поданого рисунка, капітальні інвестиції в професійну, наукову та технічну діяльність в структурі становлять тільки 2,1%, в освіту – 0,5% та в охорону здоров'я і надання соціальної допомоги 2,5%.

### **3.2. Інвестиції в освіту та професійну підготовку кадрів як мотиваційний інструмент добре оплачуваної роботи**

Формування кадрового потенціалу на сучасному підприємстві є ключовим чинником інвестиційного розвитку економіки. Створення реального потенціалу працівників, їхніх знань та навичок, що охоплює не тільки підприємство в цілому, але й кожного окремого працівника, стає важливим активом організації. Мета цього процесу - забезпечити підприємство

кваліфікованими кадрами, здатними вирішувати як поточні, так і стратегічні завдання. Для досягнення цих цілей необхідно залучати значні ресурси, зокрема інвестиції. Вкладення в людський капітал - це інвестиції в успішне майбутнє компанії, регіону та країни.

Інвестиції в людський капітал можна поділити на кілька основних категорій:

- **Освіта:** включає загальну, спеціальну, формальну та неформальну освіту, а також навчання на робочому місці. Це основний тип інвестицій, який підвищує кваліфікацію та продуктивність працівників.

- **Охорона здоров'я:** включає профілактику захворювань, медичне обслуговування, поліпшення умов життя. Це сприяє підвищенню працездатності та тривалості трудового життя.

- **Мобільність працівників:** передбачає переміщення працівників із регіонів з низькою продуктивністю в райони з вищою. Це підвищує ефективність використання людського капіталу [23, с. 158].

До інвестицій у людський капітал також можна віднести витрати на пошук економічно значущої інформації та вкладення у виховання дітей, як інвестицію в майбутній людський капітал.

Особливу увагу слід приділити мотивації персоналу, адже її низький рівень загрожує кадровій безпеці підприємства. Вдосконалення систем матеріального та нематеріального стимулювання є ключовим завданням кадрових служб та служб безпеки компанії.

Таким чином, розвиток кадрового потенціалу можливий лише за умови цілеспрямованих інвестицій з боку людини, організації та держави. Саме люди, їхні знання, вміння, досвід і інтелектуальний потенціал стають основою доходів підприємства.

Інвестиції в освіту та науку в Україні за період 2019-2024 років мають нестабільний і в основному спадний характер (рис. 3.2). У 2019 році було досягнуто найвищого рівня - 4788707 тис. грн, що свідчить про значну увагу до цих сфер. Проте вже у 2020 році відбулося зниження до 3740151 тис. грн, а

в 2021 році спостерігався незначний зріст до 3866557 тис. грн. Найбільш різкий спад спостерігався у 2022 році, коли обсяг інвестицій скоротився до 2008563 тис. грн, а у 2023 році показник досяг найнижчого рівня - 1484306 тис. грн. що, ймовірно, пов'язано з війною та як наслідок кризовими явищами. У 2024 році ситуація дещо покращилася, і фінансування зросло до 2425306 тис. грн, проте це все ще значно менше порівняно з початковими роками досліджуваного періоду.

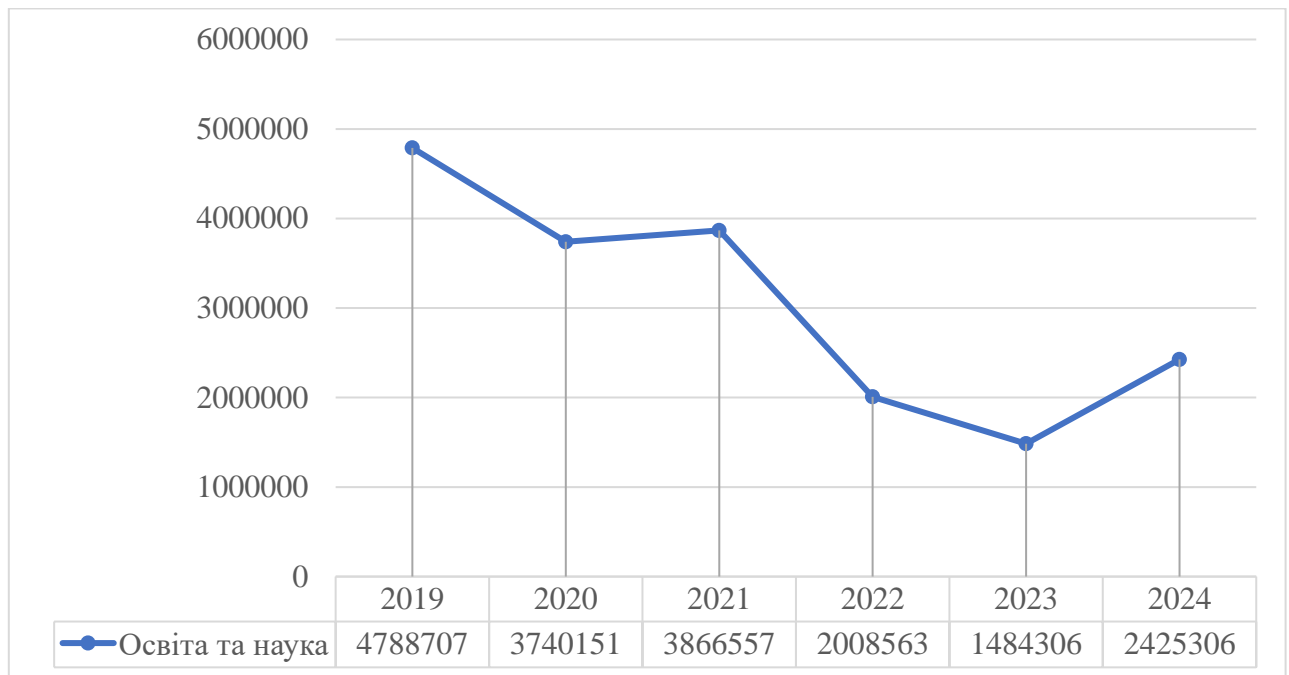


Рис. 3.2. Капітальні інвестиції в освіту в Україні за 2019-2024 р., тис.

грн\*

\*Джерело: побудовано на основі [22]

Така тенденція вказує на зниження пріоритетності освіти та науки в інвестиційній політиці, що може уповільнити їх розвиток. Відновлення фінансування у 2024 році є позитивним знаком, але для стабільного зростання потрібна подальша підтримка та стратегічне планування.

Інвестиції в освіту, професійно-технічне навчання та навчання протягом життя є важливими для розвитку трудових ресурсів. Вони підвищують

кваліфікацію працівників, сприяють працевлаштуванню, активному громадянству та знижують рівень безробіття, зокрема серед молоді.

У 2022 році на освіту було витрачено 5,7% ВВП, що відповідає рівню інвестицій у країнах ЄС (рис.3.3). Однак залишається актуальним питання ефективності витрат та впливу інвестицій на якість освіти і розвиток трудового потенціалу.

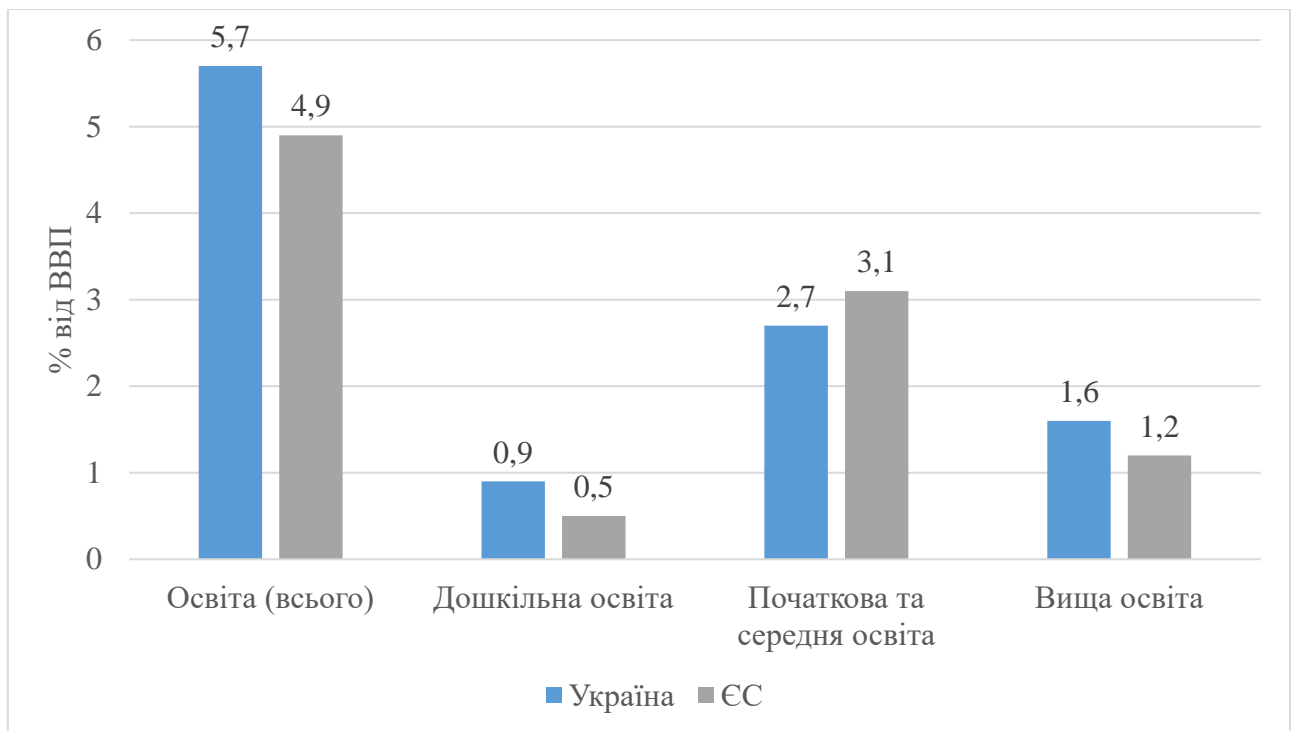


Рис. 3.3. Витрати на освіту в Україні та Євросоюзі у 2022 р., %\*

\*Джерело: побудовано на основі [24]

Основними аспектами взаємозв'язку між інвестиціями та розвитком трудових ресурсів є наступні:

- Інвестиції в освіту та професійне навчання. Фінансування програм підготовки та перепідготовки кадрів дозволить працівникам здобувати нові знання та навички, що відповідають сучасним вимогам ринку праці. Це підвищить їхню продуктивність та сприятиме впровадженню інновацій на підприємствах.

- Інвестиції в охорону здоров'я та соціальний захист. Покращення умов праці, забезпечення медичного обслуговування та соціальних гарантій сприятиме збереженню здоров'я працівників, зменшенню рівня захворюваності та підвищенню мотивації до праці.

- Інвестиції в покращення умов праці. Модернізація виробничих процесів, впровадження сучасного обладнання та технологій створюють безпечні та комфортні умови праці, що знизить ризик професійних захворювань і травматизму.

Підприємства, які активно інвестують у розвиток своїх працівників, здатні швидше адаптуватися до змін на ринку, впроваджувати нові технології та підвищувати якість продукції чи послуг, що забезпечує їм конкурентні переваги.

Таким чином, існує тісний взаємозв'язок між інвестиціями та розвитком трудових ресурсів: інвестиції сприяють підвищенню якості та ефективності робочої сили, а розвинені трудові ресурси, своєю чергою, залучають додаткові інвестиції, стимулюючи подальший економічний розвиток суб'єктів господарювання та регіонів в цілому.

Іноземні інвестиції мають значний вплив на розвиток економіки України, але в умовах війни залучення нових інвесторів стало значно важчим. На сьогодні є два основні негативні фактори, що ускладнюють притік іноземного капіталу.

Першим із них є недостатній рівень захисту та відсутність гарантій для іноземних інвесторів, що спостерігається вже протягом тривалого часу. В Україні досі не запроваджено належне законодавче регулювання діяльності іноземних інвесторів. Крім того, недоліки у функціонуванні судової та банківської систем створюють додаткові ризики. Вагомою проблемою залишається корупція, яка підриває довіру до інвестиційного клімату. Ситуацію ще більше ускладнюють воєнні ризики, які поки не мають механізмів страхування [25].

Другим стримуючим фактором є російська агресія, що справляє негативний вплив на економічну стабільність України. Активні бойові дії, руйнування інфраструктури, вимушене переселення населення, проблеми з логістикою, закриття повітряних кордонів - усе це створює серйозні перешкоди для реалізації інвестиційних проєктів, які можуть бути призупинені або навіть повністю згорнуті [26].

Незважаючи на ці труднощі, в Україні є позитивні аспекти, які можуть сприяти залученню іноземних інвестицій. Руйнування, спричинені війною, відкривають можливості для широкомасштабного відновлення країни. Це створює сприятливі умови для впровадження інноваційних технологій, адже міжнародні компанії зможуть тестувати свої новітні розробки, беручи участь у відбудові України. Таким чином, Україна має потенціал стати перспективним майданчиком для інвестицій, в тому числі і в трудові ресурси.

На сьогоднішній день людські ресурси є одним із найцінніших стратегічних елементів, які забезпечують соціально-економічний розвиток держави. Це включає в себе економічно активних громадян, які є не тільки споживачами, але й виробниками матеріальних і культурних благ, а також займаються відтворенням людського потенціалу. Для соціально-економічного розвитку суспільства найважливішим є саме працездатне населення. Параметри працездатного віку можуть відрізнятися в різних країнах, залежно від культурних, історичних та національних особливостей.

У побудові нового суспільства вирішальну роль має людський інтелект. Якість людського капіталу безпосередньо визначає майбутній розвиток національної економіки. У довгостроковій перспективі підтримка людського потенціалу є найефективнішим інструментом для прогресу. Для цього потрібно активно розвивати освіту, науку і охорону здоров'я, що дозволить значно збільшити інтелектуальні можливості країни та підвищити рівень трудових ресурсів. Такий підхід дасть змогу забезпечити гідні зарплати та належний рівень матеріальної мотивації. Найефективніша мотивація працівників досягається завдяки поєднанню кількох факторів: високої оплати

праці, можливостей для кар'єрного росту, інтересу до роботи, поваги з боку керівництва та колег, а також шансів для самореалізації.

### Висновки до розділу 3

1. Ключовими викликами стали: масова міграція, руйнація виробничих об'єктів, скорочення вакансій, падіння доходів, ризики для життя на робочих місцях і психологічна втома. Це посилює економічну нестабільність і погіршило якість життя населення. Також під загрозою опинилися освіта й профпідготовка.

2. Одним із важливих інструментів подолання цих проблем є інвестування. Інвестування тісно пов'язано з розвитком трудових ресурсів і є основою зростання конкурентоспроможності бізнесу та економіки загалом. Інвестиції в людський капітал дозволяють підвищити кваліфікацію, покращити умови праці та продуктивність, що напряму впливає на ефективність як окремих підприємств, так і регіонів.

3. У 2024 році інвестування у промисловість зменшилося до 39% в питомій вазі, транспорт і логістика склали 8,8% відповідно, а державне управління залишилося стабільним - 11,4%. Ці зміни відображають адаптацію економіки до нових реалій і зміну пріоритетів інвесторів. Інвестиції в освіту та науку в Україні за період 2019-2024 років мають нестабільний і в основному спадний характер 4.

4. Визначено, інвестиції в освіту, професійно-технічне навчання та навчання протягом життя є важливими для розвитку трудових ресурсів. Інвестиції, як дієвий інструмент, підвищують кваліфікацію працівників, сприяють працевлаштуванню, активному громадянству та знижують рівень безробіття, зокрема серед молоді.

5. Незважаючи на труднощі, в Україні є позитивні аспекти, які можуть сприяти залученню іноземних інвестицій. Руйнування, спричинені війною,

відкривають можливості для широкомасштабного відновлення країни. Це створює сприятливі умови для впровадження інноваційних технологій, адже міжнародні компанії зможуть тестувати свої новітні розробки, беручи участь у відбудові України. Таким чином, Україна має потенціал стати перспективним майданчиком для інвестицій, в тому числі і в трудові ресурси.

## ВИСНОВКИ

1. Форма винагороди визначає, як оцінюється праця і коли вона оплачується: за конкретний товар, за витрачений час або за індивідуальні чи колективні результати роботи. Структура заробітної плати залежить від того, як на підприємстві використовується форма праці: чи переважає в ній умовно постійна частина або змінна (відрядна, прибуток, премія). Залежно від цього, різним буде вплив матеріального стимулювання на результати діяльності окремого працівника або бригади, ділянки, цеху.

2. Серед основних стандартів, що входять до тарифної системи, є тарифні шкали та ставки, тарифні та кваліфікаційні довідники. Ведення бухгалтерського обліку в області оплати праці регламентовано суворими правилами та великою кількістю нормативних документів, що регулюють облік і контроль на підприємстві. Нормативне регулювання складається з трьох рівнів, які дозволяють більш детально враховувати особливості організації обліку і контролю заробітної плати.

3. Комплексний розвиток регіону базується на ефективному використанні всіх його ресурсів, зокрема трудових, земельних, водних, енергетичних і рекреаційних. Територіальний поділ праці є ключовою передумовою для ефективного розміщення виробничих сил, розвитку спеціалізації господарств і пропорційного зростання регіонів. Чим глибший рівень такого поділу праці, тим вищий загальний рівень розвитку продуктивних сил країни. Показниками ефективності цього процесу є продуктивність праці та рівень заробітної плати в різних регіонах.

4. Рівень заробітної плати відіграє одну з ключових ролей у формуванні та розвитку трудових ресурсів, оскільки саме доходи населення значною мірою визначають привабливість участі у трудовій діяльності, рівень мотивації працівників та можливість забезпечення гідного життєвого рівня. Середня заробітна плата є одним із важливих макроекономічних індикаторів,

який дозволяє оцінити фінансовий стан працівників у різних секторах економіки та регіонах.

5. Аналізуючи середню місячну зарплату по регіонах України у 2022 році, важливо виділити один із потужних, промислово розвинутих регіонів країни – Дніпропетровську область. Незважаючи на дану економічну характеристику, розмір середньої місячної зарплати по регіону становив у 2022 році тільки 14479 грн., що на 1311 грн. менше чим було в грудні 2021 року або на 8.3% та на 98 грн. менше розміру середньої місячної зарплати по Україні, що відповідно менше на 0,7%.

6. Ключовими викликами стали: масова міграція, руйнація виробничих об'єктів, скорочення вакансій, падіння доходів, ризики для життя на робочих місцях і психологічна втома. Це посилює економічну нестабільність і погіршило якість життя населення. Також під загрозою опинилися освіта й профпідготовка.

7. Одним із важливих інструментів подолання цих проблем є інвестування. Інвестування тісно пов'язано з розвитком трудових ресурсів і є основою зростання конкурентоспроможності бізнесу та економіки загалом. Інвестиції в людський капітал дозволяють підвищити кваліфікацію, покращити умови праці та продуктивність, що на пряму впливає на ефективність як окремих підприємств, так і регіонів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Злупко С.М. Історія економічної теорії: підручник. 2-ге вид., випр. і доп. К.: Знання, 2015. 719 с.
2. Економічна енциклопедія: у 3-х томах / Редкол. С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. К.: Видавничий центр «Академія», 2000-2002.
3. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2015. Вип. 22.7. С. 232-240.
4. Бухгалтерський облік в Україні: навчальний посібник / за ред. Р.Л. Хом'яка. Львів: Національний університет «Львівська політехніка», «Інтелект – Захід», 2012. 718 с.
5. А.М. Колот, Г.Т. Куликов, О.М. Поплавська. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія. К.:КНЕУ, 2015. 274 с.
6. Гетьман О.О. Шаповал В.М. Економіка підприємства. К.: Центр учбової літератури, 2015. 488 с.
7. Мельник Т.Г. Теоретичні підходи до системи обліку та аналізу розрахунків з оплати праці. *Управління розвитком*. 2015. № 2(78). С.122.
8. Економічна теорія: Політекономія: підручник / За ред. В.Д. Базилевича. К.: Знання, 2015. С.382-386.
9. Божко В. Дослідження термінологічних відмінностей оплати праці від заробітної плати в наукових працях другої половини ХХ століття. *Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка*. 2016. № 84. С.81–84.
10. Туган-Барановський М.І. Основи політичної економії. Львів: ЛНУ ім. І.Франка, 2013. 628с.
11. Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. К.: Знання, 2015. 476 с.

12. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу. URL: <http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242>.
13. Пушкар М. С. Фінансовий облік: підруч. Тернопіль: Карт- блаш, 2002. 628 с.
14. Особливості розрахунків з оплати праці та шляхи їх оптимізації / М.С. Карпа. *Бухгалтерський облік, аналіз і контроль в системі управління підприємства*: матеріали V науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених; [відповідальний за випуск Бачинський В.І.]. Львів: Видавництво Львівської комерційної академії, 2013. С. 111-113.
15. Дружиніна В.В., Чорноус О.І. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах в умовах кризи. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. №9. С.112–117.
16. Папуша Н. Теоретичні аспекти управління оплатою праці на підприємстві. *Економічний аналіз*. 2014. №7. С. 313–316.
17. О.М. Колеснікова, А.Г. Іващенко. Сутність оплати праці як економічної категорії для цілей бухгалтерського обліку. *Національний університет біоресурсів та природокористування України*. 2016. С. 8.
18. Середня номінальна заробітна плата по регіонах. URL: <https://data.gov.ua/dataset/646debce-cdf8-44f2-b101-f491324f7e03/resource/90b2e2d2-2dc0-498b-8c26-452c05f3d6ff>
19. Середня зарплата в Україні: огляд за регіонами та професіями. 16 липня 2024 рік.
20. Середня зарплата у Дніпрі. URL: <https://www.work.ua/salary-dnipro/>.
21. Трофанюк Р. Проблеми використання трудових ресурсів в Україні. *Економіка та суспільство*, (62). 2024. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-24>.
22. Капітальні інвестиції за видами економічної діяльності за 2019-2024 роки. Державна служба статистики України. URL: [https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/ioz\\_19.htm](https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ioz_19.htm).

23. Воронка О.З., Кухарська Л.В., Вольних А.І. Кадровий потенціал підприємства: вплив інвестицій і безпека. Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави. Харків, 2019.
24. Мельниченко О. Інвестиції в освіту та питання запуску її якості: освітологічний аспект. *Освітологія*. 12(12), 2023. С. 20–29. URL: <https://doi.org/10.28925/2226-3012.2023.12.2>.
25. Хома І., Воробій Х. Інвестування в Україну під час війни та перспективи інвестиційних процесів у післявоєнний період. *Галицький економічний журнал*, 2024, том 86, № 1, с. 84–89.
26. Панкова Л.І., Камалова-Кутинець О.М. Аналіз тенденцій та перспектив залучення іноземних інвестицій в умовах економіки війни. *Проблеми сучасних трансформацій*. Серія: економіка та управління. 2022. № 6.
27. Васильчик С.В., Жидяк О.Р., Полянчич Т.М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 21.12. С.152-157.
28. Вудвуд В.В., Косменко Л.В. Поняття заробітної плати та напрями її оптимізації в сучасних ринкових господарювання. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного університету*. 2017. № 14. С. 125- 130.
29. Єськова О.Л., Савельєва В.С. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. №21(12). 2014. С.152 - 156.
30. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2016. 300 с.
31. Звягільський Ю.Л. Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні. *Економіка України*. 2014. № 5. С. 65–74.
32. Колот А. Мінімальна заробітна плата в Україні: функції та проблеми її визначення. *Україна: аспекти праці*. 2015. №1. С.18–20.
33. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. К. : Фірма «Праця», 2018. 267 с.


34. Кравченко М.А. Сутність оплати праці як економічної категорії. Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*: Збірник наукових праць. Харків: НТУ «ХПІ», 2019. С. 86-91.
35. Кравчук Л.С., Дзюба Т.А. Характеристика впливаючих факторів на рівень заробітної плати. *Інноваційна економіка*. 2015. № 4. С.110-112.
36. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 6. С.45.
37. Кулініч І.О. Ринок праці та зайнятість населення в Україні: соціально-економічний аналіз. *Сталий розвиток економіки*. 2015. № 2. С.20-26.
38. Лагутін В.Д. Теоретико – методологічні підходи до сучасних проблем оплати праці. *Економічна теорія*. 2016. № 1. С. 35.
39. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2015. Вип. 22.7. С. 232-240.
40. Стефанишин О.В. Людський потенціал економіки України: *монографія*. Львів: Видавн. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2013. 315 с.

**ЗГОДА**  
**на використання кваліфікаційної роботи бакалавра**

Я, Ліщенко Роман Сергійович, даю згоду на використання наданих матеріалів, а саме: внесення кваліфікаційної роботи бакалавра у базу даних інституційного репозитарію ННІЕтаБО ДУЕТ; відтворення роботи чи її частини в електронній формі, не змінюючи її змісту; виготовлення електронних копій для постійного архівного зберігання; надання електронних копій роботи для відкритого доступу в мережі Internet.

Підтверджую, що розміщуючи роботу в інституційному репозитарії, я не порушую прав третіх осіб.

27.05.2025р.

  
підпис