

розвитку галузі. Залучення українських ІТ-фахівців до інноваційних секторів, зокрема DefenseTech, дозволить не лише втримати таланти в країні, а й посилити її конкурентоспроможність на міжнародному ринку.

Список використаних джерел:

1. У 2023 році внутрішній ІТ-ринок скоротився у 2 рази від позаторік
URL: <https://surl.lu/wiesmt>.
2. Прийняття управлінських рішень: методи та моделі: моногр. / Кузнецова І.О., Балабаш О.С., Карпенко Ю.В., Сокурєнко І.А.; за заг. ред. І.О. Кузнецової. Харків: Діса плюс, 2022. 156 с.
3. Технології стратегічного управління стійким розвитком сучасних організацій : монографія / за ред. І. О. Кузнецова, О. С. Балабаш. – Харків: «Діса плюс», 2020. – 228 с.
4. Балабаш О. С., Сливка В. Методичні основи аналізу макросередовища підприємств. Фінансово-кредитні системи: перспективи розвитку. Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. № 3(14), 2024. С. 78-86.
URL: <https://periodicals.karazin.ua/fcs/article/view/24151/22100>

УДК 331.2:339.3

Балашова О.В.,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів, банківської справи та підприємництва,
Донбаська державна машинобудівна академія*

МОДЕЛЮВАННЯ ЗВ'ЯЗКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ВИЗНАЧАЛЬНИХ ЇЇ ФАКТОРІВ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Від політики підприємства у сфері оплати праці значною мірою залежить ефективність його роботи. Важливу роль для прийняття ефективних управлінських рішень щодо стимулювання праці на підприємствах відводиться необхідності врахування співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці. Дослідження показують, що винагороди впливають на рішення людей про вступ на роботу та їх рішення, з якою інтенсивністю вони повинні працювати [1].

Очікувана заробітна плата – один із головних основних мотиваційних запитів персоналу підприємства. Вона спрямована на винагороду працівників за виконану ними роботу та на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. Таким чином, можна зробити висновок, що заробітна плата та продуктивність праці це тісно пов'язані між собою категорії. Тому в цьому дослідженні ставиться завдання моделювання та прогнозування рівня оплати праці (заробітної плати) працівників торговельного підприємства з урахуванням

відповідних визначальних її факторів. Для цього застосовуються інструментарій кореляційно-регресійного аналізу за наступною схемою (таблиця 1).

У межах першого етапу визначається перелік чинників, які пропонується включити у модель. Як залежна змінна (результативний показник) Y приймається щомісячна заробітна плата працівника підприємства, а незалежними (факторами) Z_i є такі: продуктивність праці працівника (ставлення товарообігу до середньооблікової чисельності персоналу); товарообіг; структура персоналу (ставлення торгових працівників до середньооблікової чисельності працівників підприємства); структура фонду оплати праці (визначається як відношення фонду оплати праці торгових працівників до загального розміру фонду оплати праці персоналу підприємства); товарообігність (відношення товарообігу до величини запасів); рівень доходності (ставлення валового доходу до товарообігу); якість торговельного обслуговування (інтегральний показник).

Таблиця 1

Схема процесу моделювання рівня оплати праці

Етапи	Дії на етапі
Етап 1	Визначаються чинники, які впливають на досліджуваний показник, і відбираються найбільш суттєві з них
Етап 2	Збирається вихідна інформація щодо кожного факторного та результативного показника
Етап 3	Моделюється зв'язок між чинниками та результативним показником, тобто підбирається та обґрунтовується математичне рівняння, яке найбільш точно виражає сутність досліджуваної залежності
Етап 4	Проводиться розрахунок основних показників зв'язку кореляційно-регресійного аналізу: рівняння зв'язку, коефіцієнти кореляції, детермінації, еластичності та інші
Етап 5	Здійснюється статистична оцінка та практичне використання результатів кореляційно-регресійного аналізу

Для розрахунку інтегрального показника якості торговельного обслуговування віддано перевагу методиці, розробленої Корпан О.С. [2]. Відповідно до неї інтегральний показник якості торговельного обслуговування населення визначається як співвідношення двох результативних показників, які в агрегованій формі визначають суб'єктивну задоволеність покупців від придбання товарів та послуг: коефіцієнт завершеності покупки (частка покупців, які робили покупку від їх загального числа); час на здійснення покупки.

На другому етапі обґрунтовується включення до регресійної моделі зазначених вище факторів на основі перевірок відповідних гіпотез про значущість коефіцієнтів кореляції. Також в рамках другого та третього етапів здійснюється перевірка вихідної інформації на однорідність, точність та підпорядкування закону нормального розподілу. Після цього моделюється вид

зв'язку між факторами та результативним показником, тобто підбирається та обґрунтовується математичне рівняння множинної регресії. Висувається гіпотеза, що між факторами та результативним показником існує лінійний зв'язок, який описується рівнянням множинної регресії. Це у свою чергу означає наступне: зростання продуктивності праці працівників, збільшення частки торгового персоналу і прискорення товарообігу призводить до підвищення рівня оплати праці працівників підприємства.

Наступним етапом здійснюється прогнозування факторних показників в Excel за допомогою Майстра діаграм з використанням опції «Лінія тренду». У цій опції, крім лінійної функції, передбачені можливості встановлення параметрів логарифмічної, поліноміальної, статечної та експоненційної функцій. Відбір тренду кожного фактору здійснюється на основі критерію – коефіцієнт детермінації [3].

І нарешті, на основі певних прогнозних значень факторних показників за допомогою функції ТЕНДЕНЦІЯ в Excel здійснюється точкове прогнозування результативного показника Y на підприємстві на рік у помісячному розрізі.

Таким чином, запропонована автором модель оплати праці дозволяє досить точно здійснювати прогнозування заробітної плати працівника торговельного підприємства на рік, наступний за звітним, у помісячному розрізі і представляє інформаційну основу для прийняття ефективних управлінських рішень щодо стимулювання праці у торговельних мережах країни.

Список використаних джерел:

1. Волківська А. М., Осовська Г. В., Семенюк Т. В. *Форми та методи стимулювання продуктивної діяльності в умовах корпоративного управління. Ефективна економіка. 2021. № 1. <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.1.103>*
2. Корпан О.С. *Сучасні аспекти функціонування та оцінювання системи торговельного обслуговування населення. Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор». 2019. Вип. 6(55). С. 87-91 URL: http://www.business-navigator.ks.ua/journals/2019/55_2019/17.pdf*
3. Пістунов І.М., Приходченко О.Ю. *Економетрика. З розрахунками на Excel: Навч. посібн. Дніпро: НТУ «ДП», 2024. 221 с. URL: <http://pistunovi.inf.ua/EkMe.pdf>*