

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-72-145>

УДК 331.2:657

## МЕХАНІЗМ ВИЗНАЧЕННЯ ЗАРОБІТКУ РОБІТНИКІВ СТАЛЕПЛАВИЛЬНОГО ЦЕХУ

## THE MECHANISM FOR DETERMINING THE EARNINGS OF STEELMAKING SHOP WORKERS

**Распопова Юлія Олександрівна**кандидат економічних наук, доцент,  
Український державний університет науки і технологій  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9851-4557>**Акімова Тетяна Валеріївна**кандидат економічних наук, доцент,  
Український державний університет науки і технологій  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9515-8713>**Raspopova Yuliia, Akimova Tetiana**

Ukrainian State University of Science and Technologies

У статті розкритий механізм визначення заробітку робітників сталеплавильного цеху шляхом їх стимулювання за окремим циклом виготовлення партії сталі і з урахуванням внеску окремого підрозділу у формування індивідуальних показників якості продукції. Запропоновано заробіток за тарифом і приробіток робітників, які працюють в окремому підрозділі, визначати за кожним циклом виробництва сталі на базі розцінки як оплати за виготовлення однієї тонни. Доведена доцільність включення до системи оплати праці робітників показників, що стимулюють їх до випуску сталі заданої якості та раціонального використання матеріальних і енергетичних ресурсів: коефіцієнта можливості використання сталі; відсотка сумарної економії (перевитрати) ресурсів у вартісному виразі за календарний період. Отримані результати дослідження сприятимуть формуванню у робітників підрозділів мотивації на досягнення заданих параметрів якості сталі та забезпечать випуск заданого обсягу її виробництва відповідного рівня якості, при зниженні витрат ресурсів.

**Ключові слова:** заробіток, робітники, сталеплавильний цех, якість продукції, показники стимулювання.

The article is devoted to disclosure of the mechanism of determining the wages of steelmaking shop workers by means of their incentives for a separate production cycle of steel batch production using the piece-rate system of remuneration and taking into account the contribution of a separate activity centre to the formation of individual product quality indicators. A centre of operations is a set of production units of a steelmaking shop united by a common purpose, a relatively complete intermediate result in the technological process, a sufficiently close connection between operations and the same degree of influence in achieving the most important steel quality parameters. The paper proves the feasibility of using a piece-rate system of remuneration for steelmaking shop workers instead of an hourly bonus system. It is proposed that the total wages at the tariff and the incremental earnings of pieceworkers working in a separate activity centre should be calculated for each steel production cycle on the basis of the price for the production of one tonne of steel, and the unit's output rate for one work shift should be set at the level of the planned steel production targets. The study substantiates the expediency of including in the piece-rate system of remuneration of workers indicators that stimulate them to produce steel of a given quality and rational use of material and energy resources: the coefficient of fulfilment of the standard of contribution of a particular activity centre to the formation of steel quality; the coefficient of the possibility of using the produced steel; the percentage of total savings (overspending) of resources in terms of cost for a calendar period. The article identifies options for possible use of the produced steel and justifies the interval of the scale of coefficients for possible options for the use of steel smelted in a separate production cycle. The results of the study will help to form motives for employees to achieve the specified parameters of steel quality and ensure the production of a given volume of products of the appropriate level of product mix and quality, while reducing resource consumption.

**Keywords:** earnings, workers, steelmaking shop, product quality, indicators of stimulation.

**Постановка проблеми.** На великих промислових підприємствах перевага віддається почасовій формі оплати праці, оскільки розвиток науково-технічного прогресу обумовлює підвищення рівня автоматизації виробництва, в результаті чого розширюються функції робітників зі спостереження та контролю за апаратними процесами. У повній мірі це положення відноситься і до сталеплавильних цехів металургійних підприємств, в яких робітники основних професій працюють найчастіше за почасовою формою оплати праці. Для підвищення зацікавленості робітників у виконанні виробничої програми і збереженні ресурсів на металургійних підприємствах застосовується почасово-преміальна система оплати праці, що враховує не тільки оплату за тарифом, але й додаткову заробітну плату з використанням системи оціночних показників преміювання [1, с. 649]. Мотиваційний механізм почасово-преміальної системи оплати праці у деякій мірі спонукає робітників завдяки преміюванню на використання резервів підвищення обсягу виробництва, зниження собівартості виробленої сталі при економії матеріальних та енергетичних ресурсів, виконання договірних зобов'язань із сортаменту та якості продукції. Але, застосування почасово-преміальної системи оплати праці в умовах сталеплавильного виробництва не дозволяє в повній мірі справедливо оцінити внесок персоналу кожного конкретного підрозділу цеху в обсяги виробництва і якість продукції, виготовленої в кожному виробничому циклі. Це обумовлює доцільність використання відрядно-преміальної системи оплати праці, при якій заробітна плата за календарний період розраховуватиметься як сума оплати за випуск певної кількості сталі з урахуванням її якості у кожному окремому циклі виробництва протягом цього періоду і стимулювання за економію матеріальних й енергетичних ресурсів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам формування систем мотивації та матеріального стимулювання персоналу присвячені дослідження як науковців, так і практикуючих фахівців. Так, Галаз Л. В. [2, с. 148] в процесі дослідження рівня впливу на трудову поведінку та формування механізму використання трудового потенціалу визначила групи мотиваторів: матеріальні; професійні; трудові; психофізіологічні та суспільнопсихологічні. З наведеного переліку, на думку автора, найбільш дієвими для персоналу є матеріальні мотиватори. Запропоновано визначати величину премії залежно від фінансових результа-

тів діяльності підприємства за допомогою оціночного показника коефіцієнта оплати праці (відношення фонду оплати праці до розміру виручки від реалізації). Такий підхід забезпечує обґрунтоване визначення розміру премії персоналу залежно від фінансових результатів діяльності підприємства, але не враховує індивідуальний внесок працівника в досягнуті результати, рівень якості продукції.

Васюта В., Курило Б. в роботі [3, с. 199] розкрили основні функції заробітної плати в Україні, але авторами не було приділено уваги дослідженню структури заробітку, показникам матеріального стимулювання працівників.

Кучер М. М., Саурабх Р. П. [4, с. 438] ґрунтовно дослідили процес побудови преміальних систем для робітників та управлінського персоналу промислового підприємства. Визначено, що для робітників показниками преміювання за погодинної або відрядної форм оплати праці можуть бути: ріст продуктивності праці; підвищення якості продукції (виконаних робіт); економія матеріальних цінностей; зниження собівартості продукції. При цьому механізм визначення заробітку робітників із застосуванням запропонованих показників преміювання авторами не розкритий.

В Рекомендаціях [5] преміювання робітників основного виробництва, що характеризують якісні результати їх праці, можуть бути: при стимулюванні поліпшення якості продукції, робіт, послуг: підвищення сортності (марочності) продукції, зростання рівня здавання продукції з першого пред'явлення; відсутність претензій (рекламацій до продукції, робіт, послуг) від інших підрозділів підприємства або споживачів; зниження рівня браку у порівнянні з попереднім періодом тощо; при стимулюванні зниження собівартості: економія сировини, матеріалів, паливноенергетичних ресурсів, інструменту, запасних частин; при стимулюванні освоєння нової техніки та прогресивної технології: підвищення коефіцієнта завантаження устаткування; коефіцієнта змінності роботи нових типів машин та обладнання; скорочення термінів освоєння нових технологій тощо. Слід зазначити, що такі рекомендації мають загальний характер без урахування особливостей господарської діяльності окремих підприємств та виробничих процесів, що відбуваються на них.

Отже, в системах матеріального стимулювання робітників не завжди використовуються оціночні показники якості виготовленої продукції, а ті, що використовуються, є узагальне-

ними показниками, які оцінюють якість продукції як результат роботи персоналу всього цеху або підприємства в цілому. Такі показники не враховують внесок окремих виробничих підрозділів цеху у формування якості продукції. При цьому індивідуальні показники якості сталі (вміст вуглецю, сірки; наявність неметалевих включень та ін.), що формуються за результатами кожного циклу її виготовлення, в системі матеріального стимулювання персоналу сталеплавильних цехів практично не використовуються.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Отже, зазначений стан питання викликав необхідність в удосконаленні механізму визначення заробітної плати робітників сталеплавильних цехів з використанням індивідуальних показників (параметрів) якості сталі і урахуванням внеску персоналу кожного окремого підрозділу цеху в досягнення заданих значень цих параметрів.

**Формулювання цілей статті.** Метою даного дослідження є удосконалення механізму визначення заробітної плати робітників сталеплавильного цеху шляхом їх стимулювання за окремим виробничим циклом виготовлення партії сталі з використанням відрядно-преміальної системи оплати праці і з урахуванням внеску підрозділу цеху, в якому вони працюють, до випуску якісної продукції.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сталеплавильне виробництво відноситься до таких, у яких кожний цикл виробництва сталі відокремлений у часі і просторі й являє собою виготовлення партії сталевих злитків в результаті відповідної плавки, тому є не тільки необхідність, але й можливість використання відрядно-преміальної системи оплати праці для робітників окремих підрозділів сталеплавильного цеху за результатами конкретного циклу виробництва сталі з урахуванням якості випущеної у цьому циклі продукції. Пропонується сумарні заробітну плату за тарифом і приробіток робітників-відрядників, які працюють в окремому виробничому підрозділі, розраховувати за кожним циклом виробництва сталі на базі розцінки як оплати за виготовлення однієї тонни сталі:

$$R_d = \frac{\sum_{n=1}^N 3_{Tnd} \times t_3}{H_{Bd}}, \text{ де } d = \overline{1;D}, \quad (1)$$

де  $R_d$  – сумарна розцінка за виготовлення однієї тонни сталі відповідно до планового завдання для робітників підрозділу  $d$ , грн/т;

$D$  – кількість визначених підрозділів цеху, одиниць;

$3_{Tnd}$  – часова тарифна ставка  $n$ -го робітника підрозділу  $d$  відповідно до його кваліфікаційного розряду, грн/ годину;

$N$  – чисельність робітників, осіб;

$t_3$  – тривалість зміни, годин;

$H_{Bd}$  – змінна норма виробітку сталі відповідно до планового завдання для робітників підрозділу  $d$ , т.

Змінні норми виробітку для робітників підрозділів сталеплавильного цеху пропонується встановити на рівні планових завдань з випуску годної сталі, оскільки на основних агрегатах та ряді виробничих відділень металургійних цехів планові завдання визначаються, виходячи з їх виробничої потужності і обсягу замовлень споживачів. Тоді прямий відрядний заробіток за результатами конкретного виробничого циклу для підрозділу  $d$ , складе:

$$3_{vdk} = R_d \times V_k, \text{ де } d = \overline{1;D}, k = \overline{1;K}, \quad (2)$$

де  $3_{vdk}$  – сумарний прямий відрядний заробіток робітників підрозділу  $d$  за результатами  $k$ -того циклу виробництва, грн;

$K$  – кількість виробничих циклів виготовлення сталі, штук;

$V_k$  – фактичний обсяг виробництва сталі за результатами  $k$ -того виробничого циклу, т.

При застосуванні відрядно-преміальної системи оплати праці робітників підрозділів важливим є обґрунтування показників, які їх стимулюють до випуску сталі заданого обсягу, сортаменту, якості, а також до раціонального використання матеріальних та енергетичних ресурсів. При цьому необхідно врахувати, що велика кількість показників і умов преміювання призводить до втрати наочності зв'язку системи преміювання з основними завданнями виробництва, результатами діяльності колективу та ймовірності їх невиконання, тому доцільно в системі матеріального стимулювання використовувати їх кількість на рівні не більше 4 [4, с. 441].

В умовах сталеплавильного виробництва важливу роль, яка впливає на кінцевий результат роботи підприємства, відіграє якість виробленої продукції. В діючих цехах здебільшого використовують непрямий показник якості (виконання рівня замовлень), який відображає фактичний рівень виконання договірних зобов'язань: у разі невиконання замовлень розмір заробітку корегується в напрямку зменшення на рівень цього невиконання. Покарання за невиконання встанов-

леного рівня замовлень на практиці всі підрозділи цеху несуть в однаковій мірі, і, таким чином, при розподілі премії за результатами роботи сталеплавильного цеху робота підрозділів оцінюється без урахування їх внеску у формування якості (найважливіших параметрів) продукції. Крім того, оціночні показники якості виготовленої продукції найчастіше представлені в узагальненому вигляді. Оскільки досягнення індивідуальних показників якості продукції найбільш точно характеризує результат роботи підрозділів з виплавки сталі заданої марки, то доцільно оцінювати внесок підрозділів у формування індивідуальних показників якості, також, як і у обсяги виробництва, по результатах конкретної плавки.

Обґрунтування оцінювання внеску центру діяльності по індивідуальних показниках якості сталі дано у [6, с. 116], де визначено, що показником, який відображає внесок підрозділів у досягнення індивідуальних показників якості сталі є коефіцієнт виконання нормативу внеску конкретного центра діяльності у формування її якості, який можливо застосувати в системі матеріального стимулювання. Оскільки прийнято, що виробничі підрозділи сталеплавильного цеху, які об'єднані загальною метою діяльності, відносно закінченим проміжним результатом в технологічному процесі, достатньо тісним зв'язком між операціями та однаковою ступеню впливу при досягненні найважливіших параметрів якості сталі, входять до одного центра діяльності, то, зрозуміло, що коефіцієнт виконання нормативу внеску конкретного центра діяльності у формування якості сталі буде для цих підрозділів однаковий.

Таким чином, відрядний заробіток підрозділу за один цикл виробництва сталі з урахуванням внеску підрозділу, що входить у конкретний центр діяльності, в досягнення заданих параметрів якості сталі слід визначати по формулі:

$$Z_{wdk} = R_d \times V_k \times W_i, \text{ де } d = \overline{1;D}, k = \overline{1;K}, \quad (3)$$

де  $Z_{wdk}$  – сумарний відрядний заробіток робітників підрозділу  $d$  за результатами  $k$ -того виробничого циклу з урахуванням внеску підрозділу, що входить до  $i$ -й центру діяльності в досягнення заданих параметрів якості, грн;

$W_i$  – коефіцієнт виконання нормативу внеску  $i$ -го центра діяльності у формування якості сталі, част. од.

В реальному виробництві на якість сталі може впливати досягнення як окремих пара-

метрів, так і їх сполучень. Тому наслідки недотримання заданих значень параметрів можуть мати різні значущості при реалізації продукції, яка виготовлена з відхиленням норм по якості. Така продукція у найгіршому випадку, при значних відхиленнях фактичних значень параметрів від заданих державними стандартами та технічними умовами може бути визнана браком, а при незначних відхиленнях може бути переведена у нижчий сорт (наприклад, у сталі для рейок Р-34 при відхиленнях по вуглецю на  $\pm 0,05\%$ , по сірці та фосфору на  $\pm 0,005\%$  плавка може бути призначена на II сорт). Згідно із технологічними інструкціями, які діють в сталеплавильних цехах металургійних підприємств, можливі і інші варіанти. Так, виготовлена сталь за незначних відхиленнях фактичних значень параметрів якості від нормативних, може бути зарахована у задану марку, але перепризначена для виготовлення прокату іншого сортаменту. Наприклад, якщо при виплавці сталі К63 для рейок суднопідйомників вміст сірки перевищив  $0,045\%$ , фосфор більш ніж  $0,040\%$ , то виготовлена сталь перепризначається для прокату кранових рейок промислових. Крім того, можуть бути випадки, коли хімічний склад виготовленої сталі відповідає іншій марці, при цьому необхідно приймати до уваги, чи є потреба у звітному періоді в цій марці сталі. Якщо у звітному періоді потреби немає, слід визначити, чи є взагалі така марка у сортаменті виробництва. Якщо її у сортаменті немає, то підприємство вимушено відправити її на склад та чекати нагоди її реалізації.

Таким чином, виникає цілий ряд можливих наслідків виплавки сталі з різними відхиленнями від заданих параметрів якості. Рівень відповідності сталі, виготовленої в даному виробничому циклі, заданим параметрам якості, який визначає можливості їх подальшого використання, можна відобразити і врахувати в системі матеріального стимулювання за допомогою коефіцієнта можливості використання сталі, який слід застосовувати при визначенні суми матеріальної винагороди за кожним циклом виробництва.

Максимальне значення коефіцієнта можливості використання при виготовленні заданої марки сталі, яка зараховується у заданий сортамент, дорівнює 1, а якщо виготовлена сталь внаслідок невиконання найважливіших параметрів якості визнана бракованою, то цей коефіцієнт дорівнює 0. Усім проміжним випадкам відповідають проміжні значення коефіцієнта, які розташовані між 0 та 1.

Значення коефіцієнтів можливості використання сталі пропонується визначати по шкалі, при розробці якої застосовується лінійна послідовність зміни розміру коефіцієнта від варіантів виходу годної сталі. При умові застосування прямолінійної рівномірної шкали значень коефіцієнтів можливості використання сталі інтервал шкали визначатиметься за формулою:

$$\mathcal{W} = \frac{Y_{\max} - Y_{\min}}{X - 1}, \quad (4)$$

де  $\mathcal{W}$  – інтервал шкали значень коефіцієнтів при можливих варіантах використання сталі, виплавленої в окремому виробничому циклі, част. од.;

$Y_{\max}, Y_{\min}$  – максимальне та мінімальне значення коефіцієнта можливості використання сталі, част. од.;

$X$  – кількість визначених варіантів використання сталі, виплавленої в окремому виробничому циклі, шт.

Оскільки було визначено 6 варіантів можливого використання сталі, виплавленої в окремому виробничому циклі, то інтервал шкали дорівнює 0,2.

Таким чином, окремим випадкам (варіантам) можливого використання сталі, виплавленої в окремому виробничому циклі, відповідають наступні значення коефіцієнтів можливості використання сталі: виготовлена сталь заданої марки та якості зараховується в заданий сортамент,  $Y_1=1,0$ ; готова сталь заданої марки з порушенням деяких параметрів переводиться в нижчий сорт при наявності в ній потреби у звітному періоді,  $Y_2=0,8$ ; готова сталь заданої марки з порушеннями деяких параметрів перепризначається для виготовлення прокату іншого призначення або з суттєвим порушенням параметрів зараховується до іншої марки сталі при умові, що є потреба в такій сталі у звітному періоді,  $Y_3=0,6$ ; готова сталь заданої марки з порушеннями параметрів у разі її переведення в нижчий сорт, перепризначення в інший прокат, переведення в іншу марку не потрібна у звітному періоді, але така позиція у сортаменті цеху є,  $Y_4=0,4$ ; готова сталь заданої марки з порушеннями параметрів у разі її переведення в нижчий сорт, перепризначення в інший прокат, переведення в іншу марку не потрібна у звітному періоді, і такої позиції у сортаменті цеху немає,  $Y_5=0,2$ ; готова сталь з невиконанням найважливіших параметрів якості відправляється у брак,  $Y_6=0$ .

Таким чином, сума заробітку робітників-відрядників підрозділу  $d$  з урахуванням внеску підрозділу, який входить у конкретний центр діяльності, в досягнення заданих параметрів якості сталі та коефіцієнта можливості її використання по кожному виробничому циклу буде визначатись за формулою:

$$\mathcal{Z}_{Ydk} = R_d \times V_k \times W_i \times Y_{Xk},$$

$$\text{де } d = \overline{1;D}, k = \overline{1;K}, \quad (5)$$

де  $\mathcal{Z}_{Zdk}$  – сумарний відрядний заробіток робітників підрозділу  $d$  по результатам  $k$ -того виробничого циклу з урахуванням внеску підрозділу, який входить у конкретний центр діяльності, в досягнення заданих параметрів якості сталі та коефіцієнта можливості її використання, грн.;

$Y_{Xk}$  – коефіцієнт можливості використання виплавленої сталі при варіанті  $X$ , відповідно до результатів  $k$ -того виробничого циклу, част. од.

За календарний період сумарний відрядний заробіток робітників підрозділу  $d$  з урахуванням запропонованих показників складе:

$$\mathcal{Z}'_d = \sum_{k=1}^K R_d \times V_k \times W_i \times Y_{Xk} + \mathcal{Z}'_{nd},$$

$$\text{де } d = \overline{1;D}, \quad (6)$$

де  $\mathcal{Z}'_d$  – сумарний відрядний заробіток робітників підрозділу  $d$  за календарний період з урахуванням внеску підрозділу, який входить до конкретного центру діяльності, в досягнення заданих параметрів якості сталі та коефіцієнта можливості її використання, грн.;

$\mathcal{Z}'_{nd}$  – додаткова заробітна плата та інші заохочувальні й компенсаційні виплати робітників-відрядників підрозділу  $d$  за календарний період, грн.

В системі матеріального стимулювання робітників виробничих підрозділів застосовують показники економії матеріальних та енергетичних ресурсів. Оскільки визначення економії ресурсів за результатами конкретної плавки при сучасному технічному рівні в умовах металургійного підприємства утруднено, тому пропонується премію за економію ресурсів визначати за результатами роботи цеху в календарному періоді за рахунок вивільнених коштів. Показником преміювання робітників конкретного підрозділу за економію ресурсів запропоновано прийняти відсоток сумарної економії (перевитрати) у вартісному виразі за календарний період.

Таким чином, за календарний період сумарний заробіток робітників-відрядників підрозділу  $d$  складе:

$$Z_d'' = \sum_{k=1}^K R_d \times V_k \times W_i \times Y_{xk} \pm \sum_{l=1}^L E_{ld} \times M_d + Z_{nd}',$$

де  $d = \overline{1; D}$ ,

(7)

$Z_d''$  – сумарна заробітна плата робітників-відрядників підрозділу  $d$  за календарний період відповідно до удосконаленої системи матеріального стимулювання, грн;

$E_{ld}$  – економія (перевитрата)  $l$ -го виду ресурсів у вартісному виразі за календарний період, яка приходить на підрозділ  $d$ , грн;

$M_d$  – відсоток відрахувань від суми економії ресурсів для підрозділу  $d$ , %.

При розподілі заробітку за результатами роботи конкретного підрозділу за календарний період між його працівниками, заробіток конкретного робітника буде визначатись, як:

$$Z_{dn}'' = \frac{Z_d'' \times Z_{Tnd}}{\sum_{n=1}^N Z_{Tnd}}, \text{ де } d = \overline{1; D},$$

(8)

Таким чином, удосконалення механізму визначення заробітку персоналу сталеплавильних цехів полягає у стимулюванні робітників окремих підрозділів сталеплавильного цеху за результатами конкретного циклу виробництва сталі з урахуванням якості випу-

щеної у цьому циклі продукції. Запропоновано використання відрядно-преміальної системи оплати праці з визначенням сумарного відрядного заробітку робітників окремого підрозділу за результатами конкретного виробничого циклу.

**Висновки.** Застосування удосконаленого механізму визначення заробітку робітників сталеплавильних цехів шляхом використання відрядно-преміальної системи оплати праці з розрахунком заробітку по окремому виробничому циклу, враховуючи при цьому внесок підрозділу, в якому працюють робітники, у випуск якісної продукції та економію матеріальних та енергетичних ресурсів за календарний період дозволить мотивувати робітників підрозділів на досягнення найважливіших параметрів якості сталі і забезпечить випуск заданого обсягу виробництва продукції відповідного рівня сортаменту, якості, при зниженні витрат ресурсів. Перспективою подальших досліджень у даному напрямку є удосконалення системи матеріального стимулювання керівників сталеплавильного цеху у формування якості сталі в процесі її виготовлення за результатами звітної періоду.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Король Г. О., Распопова Ю. О., Безгодкова А. О. Аналіз структури заробітної плати робітників сталеплавильного виробництва. *Економіка та суспільство*. 2018. № 17. С. 644–650. URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/17\\_ukr/95.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/17_ukr/95.pdf) (дата звернення: 25.02.2025).
2. Галаз Л. В. Підходи до преміювання працівників залежно від результатів діяльності підприємства. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2022. № 33. С. 145–154. URL: <file:///C:/Users/user/Downloads/612-Article%20Text-1119-1-10-20221012.pdf> (дата звернення: 25.02.2025).
3. Васюта В., Курило Б. Проблеми реалізації основних функцій заробітної плати в Україні. *Галицький економічний вісник*. 2024. № 2 (87). С. 199–206. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/87/1299.pdf> (дата звернення: 25.02.2025).
4. Кучер М. М., Саурабх Р. П. Вдосконалення системи оплати праці в контексті мотиваційного управління персоналом на промисловому підприємстві. *Економіка та суспільство*. 2018. № 18. С. 438–445. URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/18\\_ukr/61.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/61.pdf) (дата звернення: 25.02.2025).
5. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства № 44 від 31.03.1999 р. Міністерство праці та соціальної політики України. URL: <https://hrliga.com/docs/rekomend.pdf> (дата звернення: 25.02.2025).
6. Обліково-аналітичне забезпечення мотивації персоналу виробничих підприємств до випуску якісної продукції / [Король Г. О., Распопова Ю. О., Чуванов О. П. та ін.]. Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2011. 352 с.

## REFERENCES:

1. Korol' H. O., Raspopova Yu. O., Bezgodkova A. O. (2018) Analiz struktury zarobitnoi platy robotnykiv staleplavlynoho vyrobnytstva [Analysis of the wage structure of steelplant employees]. *Economy and society*, no. 17, pp. 644–650. Available at: [https://economyandsociety.in.ua/journals/17\\_ukr/95.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/17_ukr/95.pdf) (accessed February 25, 2025).
2. Halaz L. V. (2022) Pidkhody do premiiuvannia pratsivnykiv zalezchno vid rezultatsiv diialnosti pidpriemstva [Approaches to employee bonuses depending on the results of the enterprise's activities]. *Scientific notes of Lviv University of Business and Law*, no. 33, pp. 145–154. Available at: <file:///C:/Users/user/Downloads/612-Article%20Text-1119-1-10-20221012.pdf> (accessed February 25, 2025).

3. Vasiuta V., Kurylo B. (2024) Problemy realizatsii osnovnykh funktsii zarobitnoi platy v Ukraini [Problems of realization of the main functions of the wage in Ukraine]. *Galician economic journal*, no. 2 (87), pp. 199–206. Available at: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/87/1299.pdf> (accessed February 25, 2025).
4. Kucher M. M., Saurabkh R. P. (2018) Vdoskonalennia systemy opłaty pratsi v konteksti motyvatsiinoho upravlinnia personalom na promyslovomu pidpriemstvi. [Improvement of the system of labour remuneration in the context of motivational personnel management at the industrial enterprise]. *Economy and society*, no. 18, pp. 438–445. Available at: [https://economyandsociety.in.ua/journals/18\\_ukr/61.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/61.pdf) (accessed February 25, 2025).
5. Rekomendatsii shchodo vyznachennia zarobitnoi platy pratsiuiuchykh v zalezhnosti vid osobystoho vnesku pratsivnyka v kintsevi rezultaty roboty pidpriemstva no 44 vid 31.03.1999 r. Ministerstvo pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy. Available at: <https://hrliga.com/docs/rekomend.pdf> (accessed February 25, 2025).
6. Korol' H. O., Raspopova Yu. O., Chuvanov O. P. ta in. (2011) Oblikovo-analitychne zabezpechennia motyvatsii personalu vyrobnychkykh pidpriemstv do vypusku iakisnoi produktsii [Accounting and analytical support of motivation of manufacturing companies to quality output]. Dnipropetrovsk: Nauka i osvita. (in Ukraine).