

УДК 519 (331.1)

ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Носкова С. А., Татарченко О.М., Завойських Ю.А.

FACTOR ANALYSIS OF THE WORKER'S WAGE FUND OF PRODUCTIVE COMPANY

Noskova S.A., Tatarchenko O.M., Zavoiskyh Y.A.

У статті проведено факторний аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства. Досліджено структуру та динаміку фонду оплати праці виробничого підприємства. Проаналізовано фонд оплати праці та встановлено фактори, що на нього впливають.

Ключові слова: факторний аналіз, фонд оплати праці, виробниче підприємство.

Поставника проблеми. Оскільки підприємство являється відкритою системою, ефективність його функціонування, не залежить від галузевої приналежності, на пряму залежить від впливу різних факторів. Всі явища і процеси господарської діяльності підприємств знаходяться у взаємозв'язку і взаємозумовленості. Одні з них безпосередньо пов'язані між собою, інші побіжно. Спираючись на це можна з впевненістю стверджувати, що важливим методичним питанням в економічному аналізі є вивчення та вимірювання впливу факторів на величину досліджуваних економічних показників, серед яких фонд оплати праці займає першу позицію.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основні ідеї факторного аналізу знайшли своє відображення у працях зарубіжних авторів С. Барта, К. Пірсона, Г. Томсона, Д. Гарнетта, К. Хольцінгера, В. Калініної, В. Соловйова, В. Бахрушина, Б. Больч [1], та ін.. Теоретичні та практичні основи методики факторного аналізу підприємства висвітлені в роботах К. Ізмайлової, В. Ковальова, А. Шеремета, Г. Савицької, І. Митрофанової, та ін.. Питаннями адаптації моделей факторного аналізу для досліджень у різних сферах знань займалися А. Дубров, А. Єріна [2], Л. Малярець, В. Мхитарян, В. Пономаренко, Л. Трошин, Г. Малинич, В. Здрок, Т. Лагоцький, В. Бережний, В. Андриенко [3], С. Гусев, К. Шубіна, В. Хохлов, К. Биков, О. Пошивалова, В. Пошивалов, М. Терещенко, Л. Тоцька, У. Садова, Л. Семів та ін.. Проблематикою оцінки фінансового стану та прогнозування кризи на підприємстві значну увагу приділяли Є.

Камишников, О. Роїк, О. Мельник, М. Кизим [4], О. Лігоненко, А. Грязнова. Не дивлячись на велику кількість досліджень, актуальним залишається питання формування унікальної методики (підприємства) виявлення головних компонент, за допомогою якої можна виділити фактори, які найбільшою мірою впливають на окремі економічні показники, чи фінансовий стан підприємства та яка б допомогла б діагностувати зародження фінансової кризи.

Метою статті є обґрунтування доцільності та ефективності використання факторного аналізу показників економіки в практичній діяльності виробничого підприємства.

Результати досліджень. Спираючись на попередні дослідження встановлено, що факторний аналіз являє собою об'єднуючий методи оцінки розмірності безлічі спостережуваних змінних за допомогою дослідження структури кореляційних матриць [5]. Даний вид аналізу дозволяє описати предмет вимірювання компактно і в той же час всебічно.

Мета факторного аналізу полягає у визначенні взаємозв'язків між змінними та шляхом класифікації, скорочення числа цих змінних, тобто виокремлення більш важливих. Як правило, факторний аналіз проводиться в кілька етапів, які зображено на рисунку 1. Результати дослідження які наведені нижче відбувалися саме в такій послідовності як на рисунку.

З метою зацікавлення працівників в результатах діяльності підприємства і його структурних підрозділів, важливо використовувати ефективну систему стимулювання праці. Загальновідомо, що одним з основних факторів, які впливають на ефективність системи стимулювання, є розмір винагород за результати праці. Слід зазначити, що розмір заробітної плати залежить від ряду факторів, таких як: складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділові якості працівника, результати його праці та господарської діяльності підприємства. Дані для аналізу було взято з офіційної звітності діючого виробничого підприємства розташованого в Луганській області сайт smida.gov.ua.

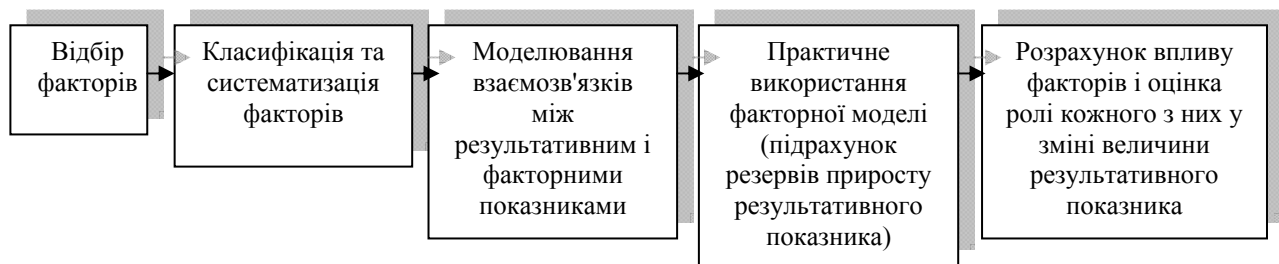


Рис. 1 Послідовність проведення факторного аналізу

Таблиця 1

Структура та динаміка фонду оплати праці виробничого підприємства за 2012-2014 рр., тис. грн.

Показники	Роки						Абсолютне відхилення (+,-)		Відносне відхилення, %	
	2012		2013		2014		2013-2012	2014-2013	2013-2012	2014-2013
	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис. грн.	Питома вага, %				
1. Фонд основної заробітної плати, всього	174,01	86,53	276,23	84,89	551,11	66,89	102,22	274,88	58,74	99,51
2. Фонд додаткової заробітної плати, всього з нього:	27,09	13,47	49,17	15,11	272,79	33,11	22,08	223,62	81,51	454,79
надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	9,92	4,93	13,44	4,13	177,39	21,53	3,52	163,95	35,48	1219,8
премії та винагороди, що носять системний характер	-	-	-	-	24,39	2,96	-	24,39	-	100
заохочувальні та компенсаційні виплати, всього, з них:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
матеріальна допомога	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
соціальні пільги, що носять індивідуальний характер	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Оплата за невідпрацьований час	17,17	8,54	35,73	10,98	71,01	8,62	18,56	35,28	108,09	98,74
3. Фонд оплати праці, всього (ряд.1+ ряд.2)	201,1	100	325,4	100	823,9	100	124,3	498,5	61,8	153,2

Аналіз ефективності системи оплати праці доцільніше розпочати з аналізу структури та динаміки фонду заробітної плати. Аналіз структури та динаміка фонду оплати праці умовно взятого підприємства за 2012-2014 рр., тис. грн. наданий у таблиці 1.

З таблиці видно, що величина фонду основної заробітної плати в 2014 р. на підприємстві збільшилася у порівнянні з 2013 р. на 274,88 тис. грн.

(99,51%) та на 377,1 тис. грн. (216,71%) у порівнянні з 2012 р.

Питома вага фонду основної заробітної плати у досліджуваному періоді має стійку тенденцію до її зменшення, із 86,53% у 2012р., до 66,89% у 2014р.

Аналіз динаміки фонду додаткової заробітної плати показав протилежну тенденцію. Так у 2012 р. величина цього фонду дорівнювала 27,09 тис. грн. у 2014 р. відбулося збільшення цього показника

майже у десятеро (на 245,7 тис. грн., тобто на 907,97%). Питома вага фонду додаткової заробітної у загальному фонді оплати праці на підприємстві, також має тенденцію до збільшення.

Із 13,47% у 2012 р. до 33,11 у 2014 р. Аналіз структури фонду додаткової заробітної плати, дозволяє зробити наступні висновки: По-перше, величина цього фонду змінилася за рахунок збільшення надбавок та доплат до тарифних ставок та посадових окладів майже у 17,88 разів.

З 9,92 тис. грн. у 2012 р. до 177,39 тис. грн. у 2014 р., тобто на 167,47 тис. грн. По-друге, у 2014 р. у структурі фонду додаткової заробітної плати з'явилися витрати на премії та винагороди, що носять системний характер. Їх питома вага у загальному фонді заробітної плати становить 2,96%.

Така тенденція свідчить про зростання надбавок, доплат до тарифних ставок, а також винагород і премій працівникам. Практично не змінилася питома вага витрат на оплату за невідпрацьований час, яка становить у 2012 р. 8,54% та у 2014 р. 8,62%. Отже, збільшення фонду заробітної плати говорить про те, що на підприємстві існує можливість підвищення заробітної плати працівникам, а також є можливість здійснювати їх додаткове матеріальне стимулювання. Важливе значення під час аналізу використання фонду оплати праці має дослідження даних про середній заробіток працюючих, його зміну, а також про фактори, що впливають на його рівень. Тому подальший аналіз спрямований на

вивчення причин зміни середньої заробітної плати працюючих. При цьому потрібно враховувати, що середньорічна заробітна плата працівників залежить від ряду факторів: кількості відпрацьованих днів кожним працівником, тривалості робочого дня.

Показники для аналізу середнього рівня оплати праці представлені у таблиці 2.

Розрахуємо середню заробітну плату працівників за формулою:

$$C_{zn} = D_H \cdot T_{дн} \cdot C_{zn год},$$

де, D_H – кількість днів відпрацьованих одним працівником;

$T_{дн}$ – тривалість робочого дня;

$C_{zn год}$ – середньогодинна заробітна плата.

$C_{zn2012}=80,8 \cdot 8 \cdot 6,1 = 3943,04$ грн.

$C_{zn2013}=99,3 \cdot 8 \cdot 6,4 = 5084,16$ грн.

$C_{zn2014}=190,5 \cdot 8 \cdot 16,4 = 24993,6$ грн.

Узагальнивши чинники впливу, можна перейти до наступного етапу – визначення впливу відібраних факторів на величину оплати праці. Так, факторну модель середньорічної оплати праці працівника можна подати у такому вигляді:

$$\overline{Z}_P^P = D_P^P \cdot k_1 \cdot T_C \cdot k_2 \cdot \overline{Z}_P^Г \cdot k_3,$$

де \overline{Z}_P^P – модель середньорічної оплати праці працівника;

D_P^P – середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік;

Таблиця 2

Динаміка оплати праці працівників підприємства за 2012 – 2014 рр.

Показник	Роки			Абсолютне відхилення (+,-)		Відносне відхилення, %	
	2012	2013	2014	2013-2012	2014-2013	2013-2012	2014-2013
1. Фонд оплати праці, всього (тис. грн.)	201,1	325,4	823,9	124,3	498,5	61,8	153,2
2. Середньооблікова чисельність працівників, осіб.	51	64	33	13	-31	25,49	-48,44
3. Відпрацьовано всіма працівниками, люд./год.	32967,2	50843,8	50301	17876,6	542,8	54,22	-1,07
4. Середньорічна оплата праці одного працівника, грн.	3943,1	5084,4	24966,7	1141,3	19882,3	28,9	391,04
4.1. Середньомісячна оплата праці одного працівника, грн.	328,59	423,7	2080,6	95,11	1656,9	28,9	391,04
5. Відпрацьовано одним працівником, год. (р.3 / р.2)	646,42	156,25	1524,3	-490,17	1368,05	-75,83	875,55
6. Тривалість робочого дня, год.	8	8	8	0	0	0	0
7. Відпрацьовано всіма працівниками, люд./днів (р.3 / р.6)	4120,9	6355,5	6287,6	2234,6	-67,9	54,23	-1,07
8. Відпрацьовано одним працівником, днів (р.7 / р.2)	80,8	99,3	190,5	18,5	91,2	22,89	91,84
9. Середньогодинна заробітна плата, грн. (р.1 / р.3)	6,1	6,4	16,4	0,3	10,0	4,92	156,25

k_1 – коефіцієнт доплат за невідпрацьовані людино-дні;

T_c – середня тривалість робочого дня;

k_2 – коефіцієнт доплат за невідпрацьовані людино-години;

\bar{Z}_P^G – середньогодинна заробітна плата працівника;

k_3 – коефіцієнт інших виплат.

Моделювання дозволило встановити, що на зростання середньорічної оплати праці впливає середньогодинна зарплата, яка, в свою чергу, залежить від рівня кваліфікації відповідної категорії працівників та інтенсивності їх праці, норм виробітку та розцінок, змін розрядів і робіт та тарифних ставок, різних доплат та премій.

Далі визначимо вплив кожного з наведених факторів як на загальну зміну фонду, так і за категоріями працівника.

Середній рівень оплати праці працівників істотно впливає на фонд оплати їх праці., тобто

$$\text{ФОПр} = K_p \cdot \bar{Z}_P^G$$

Факторний аналіз фонду оплати праці працівників підприємства представлений у таблиці 3.

Таблиця 3
Факторний аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства

Взаємопов'язані фактори		Кількісний вплив фактора ($\Delta\text{ФОПр}$), тис. грн.	Назва фактору
Кр, осіб	\bar{Z}_P^G , грн.		
-31	5084,4	-157,616	Середньооблікова чисельність працівників
33	+19882,3	656,116	Середньорічна оплата праці одного працівника
Разом		498,5	Загальна зміна фонду оплати праці

Таким чином, збільшення фонду оплати праці у 2014 році на 498,5 тис. грн. зумовлено дією двох основних факторів. За рахунок зростання середньорічної оплати праці працівника на 19882,3 грн., або на 391,04%, фонд оплати праці збільшився на 656,116 тис. грн. Це говорить про те, що на підприємстві існує можливість підвищення заробітної плати працівникам, а також є можливість здійснювати їх додаткове матеріальне стимулювання. Водночас зменшення середньооблікової чисельності працівників на 31 особу, або на 48,44%, забезпечило економію фонду оплати праці на суму 157,616 тис. грн. Отже, основна причина збільшення фонду оплати праці працівників умовно взятого виробничого підприємства: зростання розміру їх заробітної плати

та зменшення середньооблікової чисельності працівників. Вплив факторів на середньорічну заробітну плату на підприємстві за 2014 рік представлено нижче:

Фактор 1 – зміни кількості днів відпрацьованих одним працівником: $\Delta C_{zn}(\text{Дн.}) = (190,5 - 99,3) \times 8 \times 6,4 = 4669,44$ (грн.) = 4,67 (тис. грн.).

Фактор 2 – зміни тривалості робочого дня: $\Delta C_{zn}(\text{трив.}) = 190,5 \times (8 - 8) \times 16,4 = 0$ (грн.).

Фактор 3 – зміни середньогодинної заробітної плати одного працівника: $\Delta C_{zn}(\text{ЗПгод.}) = 190,5 \times 8 \times (16,4 - 6,4) = 15240$ (грн.) = 15,0 (тис. грн.).

Зміни трьох факторів разом: $\Delta C_{zn}(\text{Дн.} + \text{трив.} + \text{ЗПгод.}) = 4,67 + 0 + 15,0 = 19,67$ (тис. грн.).

Таким чином, на зміну середньорічної заробітної плати на підприємстві у 2014 році вплинули наступні фактори: збільшення відпрацьованих днів одним працівником на 91,2 днів призвело до збільшення середньорічної заробітної плати на 4,67 тис. грн.; тривалість робочого дня не змінилась і не вплинула на розмір середньорічної заробітної плати; збільшення середньогодинної заробітної плати на 10,0 грн. призвело до збільшення середньорічної заробітної плати на 15,0 тис. грн.; зміна трьох факторів разом спричинила підвищення середньорічної заробітної плати на 15,67 тис. грн.

Наступним етапом аналізу фонду оплати праці має бути дослідження середньомісячної заробітної плати. Аналіз структури заробітної плати працівників підприємства представлені у таблиці 4 і рис. 2

Проаналізувавши структуру персоналу підприємства за рівнем доходу, можна зробити висновки, що найбільша група працівників майже 75% отримують заробітну плату до 2000 грн., 20% персоналу отримують заробітну плату у межах від 2000 до 2500 тис. грн. Найменша група персоналу отримує заробітну плату від 2500 до 3500 грн.

Результати дослідження розподілу працівників підприємства за розмірами середньомісячної заробітної плати дозволяють стверджувати, що майже усі працівники підприємства отримують заробітну плату меншу, чим середнє її значення по Луганській області (3063 тис. грн.). А також, майже третина працівників підприємства отримає заробітну плату меншу, чим середнє її значення у галузі (1801 тис. грн.).

На основі даних, що наведені у таблиці 4 можна провести статистичний аналіз розподілу заробітної плати працівників підприємства за грудень 2014 року (таблиці 5 і 6).

Таким чином, за результатами розрахунків можна зробити наступні висновки. Модальний інтервал знаходиться в межах групи від 1500 до 2000 грн., так як на цей інтервал припадає найбільша частота (10). Отриманий результат $M_0 = 1625,0$ грн. Це означає, що модальна заробітна плата на підприємстві складає 1625,0 грн., тобто найбільша кількість працівників підприємства отримає заробітну плату у розмірі 1625,0 грн.

Таблиця 4

Аналіз структури заробітної плати працівників виробничого підприємства за грудень 2012 – 2014 рр.

Заробітна плата за грудень, грн.	Рік		Заробітна плата за грудень, грн.	Рік		Заробітна плата за грудень, грн.	Рік	
	2012			2013			2014	
	Осіб	Питома вага, %		Осіб	Питома вага, %		Осіб	Питома вага, %
до 922	8	15,7	до 1004	21	32,8	до 1134	8	24,2
від 922 до 1000	13	25,5	від 1004 до 1500	33	51,6	від 1344 до 1500	7	21,2
від 1000 до 1250	16	31,4	від 1500 до 2000	7	10,9	від 1500 до 2000	10	30,4
від 1250 до 1500	5	9,8	від 2000 до 2500	2	3,1	від 2000 до 2500	5	15,1
від 1500 до 1750	7	13,7	від 2500 до 3000	1	1,6	від 2500 до 3000	2	6,1
від 1750 до 2000	-	-	від 3000 до 3500	-	-	від 3000 до 3500	1	3,0
від 2000 до 2500	2	3,9	від 3500 до 3750	-	-	від 3500 до 3750	-	-
від 2500 до 3000	-	-	від 3750 до 4000	-	-	від 3750 до 4000	-	-
Усього	51	100	Усього	64	100	Усього	33	100

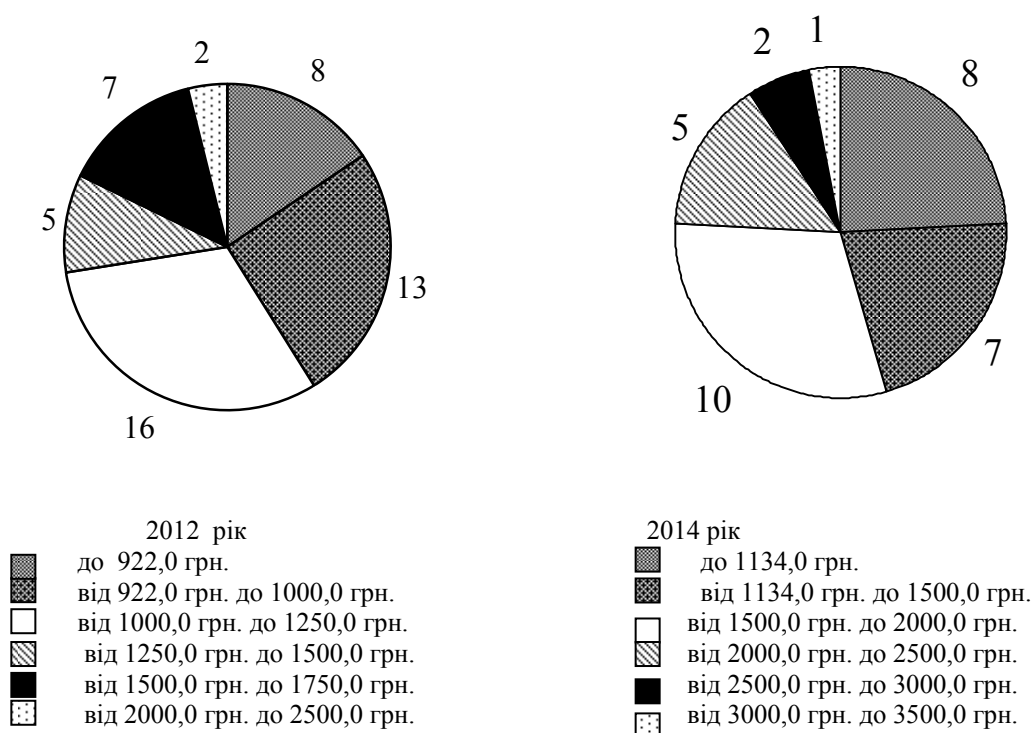


Рис. 2. Розподіл працівників підприємства за розмірами середньомісячної заробітної плати у 2012 та 2014 рр.

Таблиця 5

Показники, що використовуються при проведенні статистичного аналізу розподілу заробітної плати працівників підприємства за грудень 2014 року

Заробітна плата за грудень, грн.	2014					
	Осіб f (частота)	Сума накопичених частот Σf	Середина інтервалу x'_i	$x'_i \cdot f$	$\bar{x} = \frac{\sum x'_i \cdot f}{\sum f}$	$x_i - \bar{x}$
до 1134	8	8	634	5072	1591,7	-957
від 1344 до 1500	7	15	1422	9954		-169,7
від 1500 до 2000	10	25	1750	17500		158,3
від 2000 до 2500	5	30	2250	11250		658,3
від 2500 до 3000	2	32	2750	5500		1158,3
від 3000 до 3500	1	33	3250	3250		1658,3
Усього	33	-	-	52526	-	

Таблиця 6

Статистичний аналіз розподілу заробітної плати працівників підприємства за грудень 2014 року

Статистичний показник	Значення	Методика розрахунку
Мода, M_o [грн.]	1625,0	$M_o = x_{M_o} + h_{M_o} \frac{(f_{M_o} - f_{M_o-1})}{(f_{M_o} - f_{M_o-1}) + (f_{M_o} - f_{M_o+1})}$ $M_o = 1500 + 500 \frac{10 - 7}{(10 - 7) + (10 - 1)} = 1625,0$
Медіана, M_e [грн.]	1627,33	$M_e = x_{M_e} + i_{M_e} \frac{\frac{\sum f}{2} - S_{M_e-1}}{f_{M_e}}$ $M_e = 1344 + 500 \frac{\frac{33}{2} - 8}{15} = 1627,3$
Середня зважена, \bar{x} [грн.]	1591,7	$\bar{x} = \frac{\sum x_i f_i}{\sum f_i} = \frac{x_1 f_1 + x_2 f_2 + \dots + x_n f_n}{f_1 + f_2 + \dots + f_n}$
Розмах варіації, R [грн.]	2366	$R = x_{\max} - x_{\min}$ $R = 3500 - 1134 = 2366$
Середньоквадратичне відхилення, σ [грн.]	646,5	$\sigma^2 = \frac{\sum (x - \bar{x})^2 f}{\sum f}$ $\sigma = \sqrt{\sigma^2}$ $\sigma^2 = \frac{124245600,38}{33} = 734715,2$ $\sigma = 646,5$
Коефіцієнт варіації, v [%]	40,6	$v = \frac{\sigma}{\bar{x}} \cdot 100\%$ <p>$v < 33\%$- варіація однорідна</p> $v = \frac{646,55}{1591,7} \cdot 100\% = 40,6$
Асиметричність, A	-0,39	$A = \frac{\bar{x} - M_o}{\sigma}$ $A = \frac{1591,7 - 1625}{646,55} = -0,05$

Медіанний інтервал знаходиться у групі від 1500 до 2000 грн., так як в межах цього інтервалу розташована варіанта, яка ділить сукупність на дві рівні частини ($33/2 = 16,5$). Це означає, що одна половина працівників підприємства отримує заробітну плату менше ніж 1627,33 грн., а друга більше ніж 1627,33 грн.

Середньозважена заробітна плата на підприємстві грудні 2012 року становить 1591,7 грн. Результати розрахунків свідчать про те, що у грудні 2012 року на підприємстві розмах варіації заробітної плати працівників становив 2366,0 грн.

Середньоквадратичне відхилення $\sigma = 646,55$, тобто середнє відхилення заробітної плати від її середнього значення, становить 646,55 грн.

Коефіцієнт варіації більше 33%, тому сукупність можна назвати неоднорідною та коливання заробітної плати значне. Це пояснюється тим, що на підприємстві більше ніж 50% основні працівники, які отримують однорідну заробітну плату, а високо та низькооплачувані спеціалісти та обслуговуючий персонал має незначну чисельність.

У симетричному розподілі характеристики центра – середня, мода, медіана – мають однакові значення, в асиметричному між ними існують певні розбіжності.

Коефіцієнт асиметрії (-0,39) відображає лівосторонню асиметричність розподілу заробітної плати між працівниками підприємства, що обґрунтована долею високих зарплат: ця група лише 8,6%, але її сумарний розмір склав майже 16% фонду оплати праці по підприємству.

Висновки. Таким чином, факторний аналіз дозволяє оцінити фонд оплати праці працівників виробничого підприємства, а також встановити причини приросту результативних показників за минулі періоди. В цьому зв'язку, авторами дано пораду щодо активного використання факторного аналізу в практичній діяльності виробничих підприємств.

Література

1. Больч Б. Многомерные статистические методы для экономики / Б. Больч, К. Дж. Хуань ; [пер. с англ.]. – М. : Статистика, 1979. – 317 с
2. Єріна А. М. Статистичне моделювання та прогнозування: [Навч. посіб.] / А. М. Єріна. — К. : КНЕУ, 2001. — 170 с.
3. Андриенко В. М. Статистические методы анализа экономических показателей / В. М. Андриенко, М. Г. Самусько [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/11_EISN_2008/Economics/30352.doc.htm
4. Кизим М. О. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства : Монографія / Кизим М. О., Забродський В. А., Зінченко В. А., Копчак Ю. С. – Х.: «ІНЖЕК», 2003. – 144 с.
5. Многомерный статистический анализ в экономике / [Сошникова Л. А., Томашевич В. Н., Уебе Г., Шефер

М.] ; под ред. проф. В. Н. Томашевича. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 598 с

References

1. Bolch B. Multivariate statistical methods for economics / B. Bolch, K. J. Huang ; [translation from English.]. – M. : Statistics, 1979. – 317 p.
2. Erina A.M. Statistical modeling and forecasting: [Tutorial] / A. M. Erina. — K. : KNEU, 2001. — 170 p.
3. Andrienko V.M. Statistical methods of economic performance analysis / V. M. Andrienko, M. G. Samusko [Electronic resource]. - Mode of access: http://www.rusnauka.com/11_EISN_2008/Economics/30352.doc.htm
4. Kuzum M.O. Estimation and diagnosis of the enterprise's financial sustainability: Monograph / Kuzum M. O., Zabrodskiy V. A., Zinchenko V. A., Kopchak Y. S. – H.: "INJEK", 2003. – 144 p.
5. Multivariate statistical analysis in economy / [Soshnikova L. A., Tomashevich V. N., Ueb G., Shefer M.] ; under the editorship of prof. V. N. Tomashevich. – M. : UNITY-DANA, 1999. – 598 p.

С.А. Носкова, О.М. Татарченко, Ю.А. Завойських. Факторний аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства

В статті проведено факторний аналіз фонду оплати праці робочих виробничого підприємства. Исследовано структуру и динамику фонда оплаты труда производственного предприятия. Проанализировано фонд оплаты труда и установлены факторы, на него влияющие.

Ключевые слова: факторний аналіз, фонд оплати праці, виробничий підприємство

S.A. Noskova, O.M. Tatarchenko, Y.A. Zavoiskyh. Factor analysis of the worker's wage fund of productive company.

The article provided factor analysis of the worker's wage fund of industrial enterprise. The structure and dynamics of the wage fund of the productive company was investigated. The wage fund was analyzed and the factors that are influencing on it were defined.

Keywords: factor analysis, wage fund, manufacturing enterprise.

Носкова С.А. - к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та прикладної статистики Інституту хімічних технологій Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля (м. Рубіжне) s.a.noskova@mail.ru
Татарченко О.М. - к.е.н., старший викладач кафедри економіки підприємства та прикладної статистики Інституту хімічних технологій Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля (м. Рубіжне) elena.t77@mail.ru
Завойських Ю.А. - к.е.н., старший викладач кафедри економіки підприємства та прикладної статистики Інституту хімічних технологій Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля (м. Рубіжне) zavoy@rambler.ru

Рецензент: *Заблоська І.В.* – д.е.н., проф.

Стаття подана 18.11.2015