

7. Капелюшников Р. И. Человеческий капитал России: проблемы реабилитации / Р. И. Капелюшников, И. М. Албегова, Т. Г. Леонова // Общество и экономика. – 1993. – № 9–10. – С. 3–14.
8. Критский, М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1991. – 120 с.
9. Лібанова, Е. М. Неформальний сектор ринку праці: визначення та методи оцінки / Е. М. Лібанова, А. Л. Баланда // Зайнятість та ринок праці : зб. наук. праць. – К., 1998. – Вип. 6. – С. 245–257.
10. Цыренова Е. Д. Совокупный человеческий капитал нации (формирование, функционирование его на макро-, мезо- и микроуровнях) : учебное пособие / Е. Д. Цыренова. – Иркутск : ИГЭА, 1996. – 148 с.
11. Вебер Ю. На пути к активному управлению с помощью показателей / Ю. Вебер, У. Шеффер // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 5 – С. 158.
12. Веттер М. Сбалансированная система показателей : практическое руководство по использованию : пер. с англ. / М. Веттер, О. Нильс-Горан, Ж. Рой. – М. : Вильямс, 2006. – 304 с.
13. Роберт С. Каплан. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию: пер. с англ. / С. Роберт Каплан, П. Дейвид Нортон. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : ЗАО «Олимп-бизнес», 2004. – 320 с.
14. Фридаг Хервиг Р. Сбалансированная система показателей / Р. Фридаг Хервиг, В. Шмидт; [пер. с нем. М. В. Лапшинова]. – М.: Омега-Л, 2006. – 144 с.
15. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы организации / С. М. Климов. – СПб. : ИВЭСЭП : Знание, 2000. – 120 с.
16. Котов Є. Удосконалення теоретичного та науково-методичного забезпечення стимулювання охорони праці [Текст] / Є. Котов // Економіка промисловості. – 2001. – №1 (11). – С. 125-130.
17. Позднякова С. Формування механізму управління людським капіталом / С. Позднякова, О. Следь // Економічний аналіз. 2010. – № 7. – С. 323-326.
18. Корреспондент: Время суперменов. Рейтинг зарплат в ключевых отраслях Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.korrespondent.net>.
19. Рамперсад К. Хьюберт. Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов, сохраняя целостность: пер. с англ. / Хьюберт К. Рамперсад. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 352 с.

О. О. Коваленко

канд. екон. наук

Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ,

С. В. Коваленко

Інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ

ДИНАМІЧНА СИСТЕМА ІНДИВІДУАЛЬНИХ ПОКАЗНИКІВ ПРЕМІЮВАННЯ ЯК СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТ МОТИВАЦІЇ ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ СПЕЦІАЛІСТІВ

Постановка проблеми. Ефективність функціонування та соціальний розвиток тих чи інших суб'єктів господарювання (трудових колективів) забезпечується, насамперед, формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу. Заробітна плата – це основна частина життєвих засобів працівників, що розподіляється між ними відповідно до кількості і якості витраченої праці, реального трудового внеску кожного і залежно від кінцевих результатів роботи підприємства.

Оплата праці – унікальна за природою категорія, призначена за своєю місією забезпечувати рішення, як мінімум, двох великих проблем: 1) відтворення робочої сили і людини; 2) зацікавленості працівників у результативності функціонування своїх організацій, розвитку економіки регіону, країни і суспільства в цілому. Застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивності праці, порушення трудової дисципліни, виникнення соціально-трудова конфліктів між працівниками і роботодавцем, негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства. Політика в сфері

оплати праці є складовою частиною управління підприємством. Відсутність ефективної системи матеріальної зацікавленості є однією з причин нестабільної роботи підприємства. Тому питання про організацію ефективної системи оплати праці є актуальним.

Аналіз останніх досліджень. Багато вітчизняних та закордонних вчених займалися дослідженням даної проблеми. Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації трудової діяльності зробили економісти-класики А. Сміт, Ф. Гілбрет, А. Маслоу, Ф. Герцберг, А. Афонін, Р. Оуен, Д. МакГрегор, В. Врум та інші, роботи яких стали основою теоретичних досліджень та практичних впроваджень. Серед сучасних дослідників можна виділити, зокрема, О. Амошу, Д. Богиню, О. Грішнову, О. Єськова, Г. Завіновську, А. Колота, С. Покропивного та ін. [1-3]. Значний внесок у розвиток наукової думки в сфері мотивації трудової діяльності, що потребує реалізації науково-технічної творчості, зробили такі вчені, як А. Гречан, Т. Дудар, О. Кендюхов, В. Мельниченко, П. Микитюк, А. Никифоров та ін. [4-7]. Однак значна частина праць цих учених має переважно загальнотеоретичний характер чи присвячена вирішенню окремих аспектів

проблем; залишаються недостатньо розглянутими питання, пов'язані зі специфікою стимулювання творчої праці та розробкою дієвого економічного механізму мотивації творчої праці в умовах формування інноваційної економіки.

Метою статті є висвітлення зарубіжного досвіду та вітчизняної практики стимулювання персоналу творчої праці та розвиток сучасних технічних інструментів мотивації ефективної праці конструкторських служб машинобудівного підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. У даний час в багатьох країнах Західної Європи, США та Японії мотиваційні аспекти управління персоналом набули великого значення, і ці методи і досвід мотивації можуть бути з успіхом перенесені в Україну. Протягом ХХ століття в світі сформувалася умовна класифікація методів мотивації праці, яка містить американську, європейську та японську складові. На думку авторів, доцільним є дослідження американського, європейського та японського досвіду мотивації персоналу з метою виявлення та вивчення можливості впровадження найбільш ефективних методів на вітчизняних підприємствах. Коротко результати цих досліджень полягають у наступному.

В США компанії використовують систему підвищення окладів управлінського персоналу за зростання професійної майстерності, яка застосовується для працівників технологічних, інноваційних, проектно-конструкторських і дослідних відділів, від яких залежать рівень технології, нововведень, науково-технічних розробок та конкурентоспроможність підприємства. При цьому персонал інженерних і науково-дослідних професій розбивається на категорії відповідно до встановленої кваліфікаційної шкали. За колективні раціоналізаторські пропозиції налічується премія, джерелом якої є економія, отримана в результаті впровадження технічних і технологічних розробок.

Усі методи мотивації на підприємствах США можна розділити на дві групи: 1) ті, що підтримують престиж організації; 2) ті, що стимулюють продуктивність і якість праці. Стимули першої групи забезпечують підбір і закріплення найбільш кваліфікованих кадрів, другої – підтримують високий рівень результативності. До стимулів першої категорії можна віднести відрахування в пенсійний фонд, страхові та лікарняні доплати, право придбання акцій фірми на пільгових умовах, участь у прибутках. Стимули другої категорії – це преміювання в формі грошових виплат, просування на службі, моральне стимулювання тощо.

При цьому найбільш ефективними методами мотивації спеціалістів і керівників вважаються: володіння часткою акцій компанії; застосування ефективних систем оплати праці; використання доплат і надбавок; керівництво спеціальними програмами; участь в управлінні в будь-якій формі, наприклад, у роботі комітету з планування; грошові винагороди, короткострокове преміювання, підвищення заробітної плати за результати праці тощо [9].

Для західноєвропейських компаній характерними є три моделі стимулювання праці: 1) безпреміальна – функції стимулювання праці виконує високий рівень заробітної плати; 2) преміальна, що включає виплати, розмір яких залежить від величини прибутку підприємства; 3) преміальна, що передбачає виплати, розмір яких встановлюють з урахуванням індивідуальних результатів праці.

Преміальні моделі оплати праці реалізуються шляхом різних форм залучення працівників до участі в прибутку підприємства:

- диференційована винагорода з прибутку підприємства;

- виплата працівникам винагороди із суми прибутку, розмір якого визначається за результатами оцінки виконаного працівниками виробничого завдання і не залежить від розміру прибутку підприємства;

- отримання премії працівниками у вигляді акцій за їх номінальною ціною.

У Великобританії, Франції та інших країнах ЄС набула поширення гнучка система оплати праці, в основу якої покладено облік індивідуальних якостей працівника, його заслуг і результатів праці за допомогою спеціальної оціночної шкали за ряд показників.

У деяких західних фірмах оплачують працю найманих працівників не за розрядом робіт, а за розрядом працівника – це стимулює працівників до підвищення кваліфікації. У такому разі система матеріального стимулювання спрямована на фактичну кваліфікацію працівника, а не на відзначену в дипломі; заробітна плата працівника залежить не від дорученої йому роботи, а від тих навичок, які він придбав, а також від рівня майстерності.

Більшість європейських підприємств застосовують безтарифну систему оплати праці, оскільки вона дозволяє точно враховувати індивідуальні виробничі показники і оцінювати роботу працівника за його особистий внесок у збільшення прибутку підприємства. Така система оплати праці характерна для відомих в Німеччині промислових гігантів "Volkswagen", "Daimler-Chrysler", "BASF", "SYMRISE" [8].

Японії завдяки пошуку нестандартних форм синтезу матеріальних і моральних стимулів праці виробничого та управлінського персоналу вдалося досягти невідомого в Європі і США бурхливого підйому промисловості на якісно іншій парадигмі соціального розвитку. Японські методи управління в корені відрізняються від європейських і американських. В країні прийнята своя власна модель мотивації трудової активності працівників з урахуванням національного характеру. Як ключовий компонент динамічного розвитку розглядається людський фактор. Основою мотивації праці є гармонізація між працею і капіталом.

Японський стиль управління базується на переконанні, а не на примусі працівників. Начальник не виділяє себе з маси підлеглих, його завдання – не керувати роботою, яку виконують інші, а сприяти взаємодії співробітників, надавати їм необхідну підтримку і допомогу, формувати гармонійні міжособистісні відносини, так званий "менталітет зрівнялівки". Цей феномен визначає ряд аспектів трудової мотивації в Японії.

У структурі зарплати можна виділити три основні складові:

- 1) основний оклад, або базова ставка, яка встановлюється залежно від стажу роботи та освіти та зростає із збільшенням тривалості роботи на підприємстві. Його розмір визначається витратами на відтворення робочої сили;

- 2) надбавки, премії, бонуси, які виплачуються як щомісяця, так і кожне півріччя. Їх величина становить від 10 до 50% базової ставки;

3) виплати на соціальні потреби: утримання родини, оплата проїзду на роботу, квартплата, медичне обслуговування, соціальне страхування – всього близько 50 видів надбавок, які становлять до 20% фонду зарплати [9].

В умовах сучасного ринку наявність у підприємства можливостей швидко і ефективно пристосовуватися до його вимог є ключовою основою благополучної діяльності. Крім впровадження і використання підприємством нових технологій, для успішного

функціонування необхідно мати досконалий механізм мотивування праці, який стимулює персонал до продуктивної і творчої праці.

Створення потужної конструкторської бази є запорукою успішної діяльності машинобудівного підприємства, яка за своєю унікальністю існує в умовах ПАТ «НКМЗ» м. Краматорськ (на початок 2013 р. обсяг бази даних креслень складає 200 м²). Динаміку темпів основних показників конструкторських служб підприємства наведено в таблиці.

Таблиця

Аналіз темпів основних показників конструкторських служб ПАТ «НКМЗ»

Показники	Темп приросту, %		
	2012-2011 рр.	2014-2013 рр.	2013-2011 рр.
Чисельність фахівців, осіб	-7,1	-7,0	-12,8
Рівень оплати праці фахівця, грн/міс.	13,9	20,7	46,6
Обсяг виробництва продукції, т	11,8	-46,6	-22,7
Кількість розробленої конструкторської документації, умов. од.	12,2	-52,0	-25,1

Як показують результати аналізу, скорочення обсягів виробництва та кількості розробленої конструкторської документації відбувається з одночасним збільшенням рівня оплати праці на тлі скорочення чисельності фахівців. Скорочення обсягів виробництва пов'язане не тільки з ефективністю роботи конструкторів, але і має вплив на обсяг виробництва. Зменшення кількості розробленої конструкторської документації пов'язано із скороченням обсягів виробництва, на рівень якого має вплив: ефективність роботи конструкторів, нестабільна економічна ситуація, високий рівень конкуренції, низька ефективність роботи відділу маркетингу та ін. Групування причин зміни обсягів виробництва (див. рисунок), доводить, що низька ефективність роботи конструкторських служб

підприємства має суттєву вагомість, а відповідно і вплив на обсяг виробництва, але за результатами 2012 р. всі зазначенні причини мають відносно однаковий рівень.

Незважаючи на низьку ефективність діяльності конструкторів та зменшення обсягів виробництва, рівень оплати праці зростає, що впливає на рівень мотивації та стимулювання праці фахівців, які не зацікавлені в залученні внутрішніх резервів підвищення продуктивної праці.

Система мотивації фахівців конструкторських служб ПАТ «НКМЗ» більше 8 років не змінювалася, що призвело до «звикання» фахівців до існуючої системи мотивації, зниження рівня їх зацікавленості в успішній діяльності підприємства.

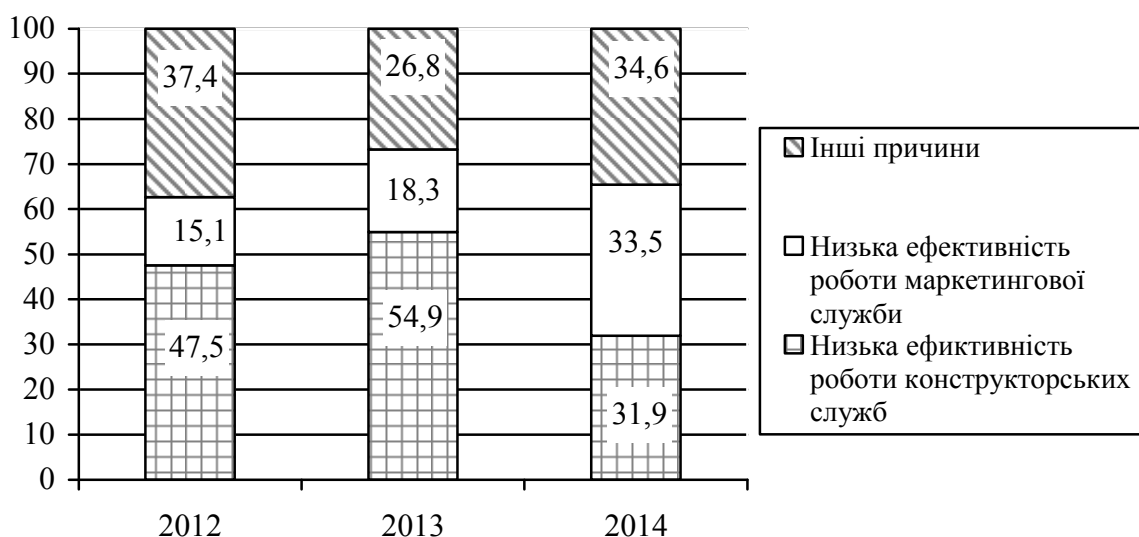


Рисунок. Динаміка структури причин зміни обсягу виробництва, %

Мотиваційний механізм для конструкторських служб містить наступні показники преміювання:

1) виконання виробничого плану по конструкторській документації – 20%;

2) дотримання термінів видачі конструкторської документації – 10%;

3) виконання виробничого плану за обсягами виробництва – 10%.

Як видно, існуючі показники преміювання є взаємопов'язаними і мають низький рівень мотивації, оскільки є колективними. Колективна відповідальність в даній ситуації знижує відчуття власної значущості кожного співробітника окремо, що призводить до зниження ефективності та продуктивності роботи. Таким чином, чинну мотиваційну систему конструкторських служб можна визнати сталою; працівник не відчуває персональну відповідальність за власну ефективність праці, а виконання даних показників досягається за рахунок більш відповідальних фахівців.

Для усунення зазначених недоліків в мотиваційній системі рекомендується перейти від колективної системи преміювання, коли премію отримують всі фахівці бюро, відділу незалежно від особистого внеску кожного в загальний результат, до системи індивідуальних показників преміювання, при якій кожен фахівець буде отримувати додаткову заробітну плату (премію) пропорційно тому обсягу роботи, яка була виконана ним протягом місяця.

Система, що пропонується, направлена на удосконалення переліку існуючих показників преміювання, стимулює конструкторів виконувати план по кількості та якості документації, відповідає функціональним обов'язкам фахівця:

1) відсутність конструкторських доопрацювань, помилок в документації до видання (сприятиме більш ретельному опрацюванню документації, підвищенню уважності і зростанню професіоналізму фахівців) – 20%;

2) скорочення термінів опрацювання листа-запита порівняно з нормативно встановленим (дозволить прискорити процес обробки запитального листа, а отже і не втрачати замовників через затримки під час розрахунку вартості замовлення) – 10%;

3) не перевищення планового рівня собівартості за замовленням (сприятиме більш якісній розробці документації, пошуку одночасно більш якісних і дешевих комплектуючих, впровадженню принципів бережливого виробництва) – 10%.

Так, якщо показник преміювання передбачає 10% премії, то 5% з них працівник отримає в разі виконання показника за місяць, а решту працівник отримає, якщо показник виконується з початку року наростаючим підсумком (або відсутні місяці, де даний показник не був виконаний). Набір преміальних показників для кожного окремого конструктора залежатиме від керівника підрозділу чи підприємства, від вимог, які будуть висуватися до фахівців у тому або іншому періоді часу, єдиним обмеженням при виборі системи преміювання буде сумарний розмір системи преміювання, а саме: не більше 40%.

Таким чином, представлені преміальні показники є взаємопов'язаними, що будуть сприяти підвищенню якості виконаної роботи і зниженню трудомісткості, скороченню витрат завантаження виробництва шляхом створення більш дієвого динамічного мотиваційного механізму, що дозволить проводити облік результатів роботи наростаючим підсумком. Запропонована система може викликати зниження рівня додаткової заробітної плати, що є демотивуючим фактором, однак індивідуальна відповідальність за результати праці створить більш дієвий мотиваційний механізм.

Проте головною перевагою запропонованої системи преміювання є не економія грошових коштів за

рахунок зменшення преміальних виплат, а поліпшення результатів діяльності підприємства. Згідно з рекомендаціями вчених-дослідників систем мотивації, застосування системи індивідуальних показників преміювання дозволить вже з першого року реалізації підвищити мотивацію персоналу до 25-30%, а відповідно, на таку ж величину поліпшить показники діяльності підприємства [17].

Нова управлінська парадигма характеризується також тим, що сучасні концепції менеджменту сфокусовані на людині. Підкреслюючи цю особливість, багато західних теоретиків і практиків – Джеффрі Колвін, Джек Біч, Трава Келлер та інші – стверджують, що сьгодні джерела переваги перед конкурентами слід шукати в людських елементах бізнесу – людях, ідеях, культурі. «Люди і знання, які вони несуть, є в наші дні головним ресурсом. Інформаційні технології сприяють надзвичайно швидким змінам, які роблять швидку реакцію життєво важливою для успіху. Однак чим більше інфотехнологія революціонує бізнес, тим більшу економічну цінність набувають ексклюзивні якості людей, що працюють в компанії, а це тягне за собою глибокі зміни в менеджменті. Керувати у старому стилі вже неможливо. Розвиток і широке поширення концепції управління людськими ресурсами перетворюється у найважливішу тенденцію, яка знаходиться у тісному взаємозв'язку і взаємозалежності з іншими основними напрямками еволюції менеджменту» [1]. Тобто сучасне промислове підприємство має бути соціально орієнтованим: на найбільш повне задоволення запитів споживача і суспільства; на вирішення найважливіших соціальних проблем трудящих фірми. У зв'язку з цим вкрай необхідними стають: організація безперервного навчання та підвищення кваліфікації працівників фірми; гуманізація праці, створення творчого клімату і колективної зацікавленості працівників у досягненні певних результатів, розвитку лідерства, розвиток корпоративної культури, що передбачає поряд з організаційною культурою і демократизацію управління (участь працівників у власності, прибутках, здійсненні управлінських функцій); розвиток самоврядування на всіх рівнях.

Крім того, з поглибленням інтеграції та виникненням єдиного економічного простору успіх корпорацій (компаній) досягається, перш за все, їх кооперацією і співпрацею, а не конкуренцією. Управління сучасним промисловим підприємством базується на концепції підприємницького менеджменту, що передбачає прагнення до постійних змін в умовах невизначеності середовища, пошук нових можливостей з урахуванням високого ступеня ризику їх реалізації. Також уваги потребує і залучення персоналу до проведення змін. При змінах у системі оплати праці чи використовуваних методах необхідно залучати співробітників (особливо керівників структурних підрозділів) до участі в розробленні проекту та проведенні змін. У такому випадку є можливість використовувати потенціал працівників, врахувати їх пропозиції, що сприятиме зниженню опору співробітників (керівників) подальшому проведенню змін [4, с. 115].

Висновки

Забезпечення ефективного процесу формування, розвитку і використання трудового потенціалу є визначальним для майбутнього України і створення умов переходу до інноваційної моделі розвитку. В даний час

особливо гострою є проблема невідповідності наявного трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни.

Ринкова економіка, створюючи передумови для підвищення мотивації трудової активності, автоматично її не забезпечує. Шлях до ефективного управління людиною пролягає через розуміння її потреб, мотиваційних настанов. Тільки знаючи те, що спонукає людину до дії, які мотиви покладено в основу її діяльності, можна розробити ефективну систему форм і методів управління нею.

Мотивація відіграє важливу роль у підвищенні ефективності праці. Одним з найважливіших методів впливу на ефективність трудової діяльності персоналу і всієї організації в цілому є мотивація, заснована на оплаті праці. Для залучення й утримання кваліфікованих трудових ресурсів сучасний роботодавець повинен приділити особливу увагу розробці ефективної системи оплати та мотивації праці. Індивідуальна відповідальність, яка має бути присутня у кожного працівника, повинна підтримуватися з боку керівництва шляхом певного стимулювання. В кінцевому підсумку це призводить до істотних втрат для підприємства.

Напрямок подальших досліджень – дослідження та удосконалення системи мотивації праці фахівців маркетингової служби на підприємстві, яка з урахуванням результатів діяльності підприємства, з одного боку, і принципів справедливої диференціації заробітної плати, з іншого боку, дозволить підвищити вплив матеріального стимулювання на використання трудового потенціалу, поліпшення результатів діяльності підприємства.

Список використаних джерел

1. Амоша О.І. Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах: наочні навчально-методичні

матеріали / О.І. Амоша, О.Л. Єськов, Н.Д. Дарченко; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2011. – 200 с.

2. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2009. – 230 с.

3. Хекхаузен Х. Психологія мотивації досягнень / Х. Хекхаузен. – СПб.: Речь, 2001. – 240 с.

4. Макаревич О. Мотивація як підґрунтя дій особистості / О. Макаревич // Соціальна психологія. – 2006. – №2 (16). – С. 134-141.

5. Гавловська Н.І. Мотивація персоналу у системі інвестиційного менеджменту / Н.І. Гавловська, Є.М. Рудніченко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №4. – С. 67-72.

6. Кендюхов А.В. Мотивація творчого інтелектуального труда: дослідження основних підходів / А.В. Кендюхов // Економіка України. – 2005. – №3. – С.49-56.

7. Никифоров А.Є. Мотиваційні основи державного регулювання інноваційної праці / А.Є. Никифоров // Вчені записки ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»: зб. наукових праць. – 2008. – Випуск 10. – С. 22-30.

8. Кузьменко Л.М. Проблеми проведення оцінки персоналу / Л.М. Кузьменко // Економіка і маркетинг в ХХІ сторіччі. – 2008. – С. 160-162.

9. Ломовських Н.О. Вплив демографічних чинників на ефективність використання потенціалу трудових ресурсів / Н.О. Ломовських // Ринкові трансформації та економічний механізм підвищення ефективності підприємств аграрного сектора. – Х., 2009. – С. 189-190.

10. Парментер Д. Ключеві показателі ефективності / Д. Парментер. – М.: Олимп-бізнес, 2009. – 264 с.

Т. Ю. Коритько

канд. екон. наук

Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ

СТРУКТУРА ТА ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ВАЛОВОЇ ДОДАНОЇ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. В сучасних умовах, для яких характерна економічна нестабільність, основним індикатором оцінки рівня стійкого розвитку підприємства, його конкурентоспроможності, збалансованості інтересів різних учасників ринкових відносин є показник доданої вартості. Це обумовлено тим, що на вартість підприємства здійснюють вплив економічні і фінансові фактори, які достатньо повно характеризують його внутрішні бізнес-процеси і зовнішнє оточення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основні проблеми та підходи щодо визначення сутності та структури доданої вартості запропонували такі вчені, як: О.Ю. Агафоненко [11], В.О. Іваненко [8], В.В. Рудь [6], К.К. Уллубієва [9], С.М. Швець [13] та ін. Визначаючи вагомий внесок та отримані наукові результати необхідно зауважити, що дослідження структурних

елементів валової доданої вартості потребують подальшого розвитку.

Мета статті полягає в узагальненні теоретичних підходів до поняття «додана вартість», визначенні її структурних елементів та розробці методичного підходу щодо її оцінки.

У економічному словнику зазначено, що додана вартість – частина вартості товарів, послуг, прирощена безпосередньо на даному підприємстві, в даній фірмі. Визначається як різниця між виручкою від продажу продукції, товарів, послуг, проведених фірмою, і її витратами на закупівлю матеріалів, напівфабрикатів, послуг [1, с. 89].

У юридичному словнику відзначено, що додана вартість – це різниця між вартістю проданого організації продукту (наданих послуг) і матеріалів, витрачених на його виробництво; рівна виручці. Включає