

ДИПЛОМНА РОБОТА

Удосконалення системи оплати праці персоналу
підприємства (на прикладі ТОВ «АЛЪЯНС ТЕХФАРФОР»)

Рівень вищої освіти другий (магістерський)

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 051 Економіка

Освітня програма Управління персоналом та економіка праці

ДРУПЕП. 018110.02.13.00

Виконала
студентка 2 курсу
група УПЕПм-22-2

Олександра ОБУХІВСЬКА

Керівник
к.е.н.

Олена МАНТУР-ЧУБАТА

Нормоконтролер
к.е.н.

Олена МАНТУР-ЧУБАТА

До захисту допускаю:
Завідувач кафедри
HR-інжиніринг у бізнес-економіці
д-р екон. наук, професор

Михайло ВЕДЕРНІКОВ

07 12 2023 р.

Хмельницький 2023

Handwritten notes on the left margin:
ЧАС
ЧАС
ЧАС

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет _____ економіки і управління
Кафедра _____ HR-інжиніринг у бізнес-економіці
Рівень вищої освіти _____ другий (магістерський)
Галузь знань _____ 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність _____ 051 Економіка
Освітня програма _____ Управління персоналом та економіка праці

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

HR-інжиніринг у бізнес-економіці

Михайло ВЕДЕРНИКОВ

« 15 » _____ серпня _____ 2023 року

**ЗАВДАННЯ
НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ**

Обухівська Олександра Русланівна

1 Тема роботи: _____ Удосконалення системи оплати праці персоналу підприємства (на прикладі ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»)

керівник роботи _____ Мантур-Чубата Олена Сергіївна, к.е.н.

Затверджено наказом ректора університету від «15» серпня 2023 р. № 30

2 Строк подання студентом роботи на кафедру «01» грудня 2023 р.

3 Вихідні дані до роботи інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові документи України, наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених, тематичні збірники й довідники, матеріали науково-практичних конференцій, періодичних видань.

4 Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): У першому розділі наведено теоретичні основи організація оплати праці працівників. У другому розділі здійснено дослідження розвитку організації оплати праці працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР». Третій розділ присвячено розробці заходів з удосконалення системи оплати праці персоналу ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР».

5 Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень) Таблиця - Трагування поняття «заробітна плата»; Рисунок - Цілі регулювання оплати праці; Рисунок - Форми та системи оплати праці; Рисунок - Основні складові функцій заробітної плати; Рисунок - Система організації регулювання оплати праці; Таблиця - Основні техніко-економічні показники діяльності ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» за 2020 - 2022 рр.; Таблиця - Аналіз елементів операційних витрат ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» за 2020 - 2022 рр.; Рисунок - Заробітна плата на ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у 2022 р.; Таблиця - Аналіз руху робочої сили на «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у 2020-2022 рр.; Рисунок - Основні елементи тарифної системи; Таблиця - Посадові оклади та єдина тарифна сітка; Рисунок - Динаміка середньої заробітної

плати ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»; Рисунок - Складові компенсаційних витрат; Таблиця - Класифікація систем участі працівників підприємств у прибутку; Таблиця - Зовнішні та внутрішні чинники організації системи стимулювання персоналу ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»; Рисунок - Напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці підприємства; Рисунок - Напрями удосконалення механізму формування фонду оплати праці підприємства; Рисунок - Організаційно-економічна модель побудови преміальних систем підприємства.

6 Консультанти розділів дипломної роботи

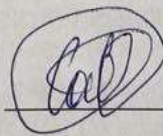
| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата | |
|--------|---|----------------|------------------|
| | | завдання видав | завдання прийняв |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

7 Дата видачі завдання: «15» серпня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| Назва етапів (розділів) дипломної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|--|-------------------------------|----------|
| 1 Теоретична частина | 31.10.2023 - 10.11.2023 | Виконано |
| 2 Аналітична частина | 11.11.2023 - 20.11.2023 | Виконано |
| 3 Проектно-рекомендаційна частина | 21.11.2023 - 30.11.2023 | Виконано |
| 4 Підготовка роботи до захисту (доопрацювання згідно зауважень, нормоконтроль) | 01.12.2023 - 10.12.2023 | Виконано |
| 5 Захист дипломної роботи | 11.12.2023 - 22.12.2023 | Виконано |

Студентка



Олександра ОБУХІВСЬКА

Керівник роботи



Олена МАНТУР-ЧУБАТА

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота «Удосконалення системи оплати праці персоналу підприємства (на прикладі ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»)»

Виконала студентка гр. УПЕПм-22-2 Обухівська О. Р., керівник Мантур-Чубата О. С., к.е.н.

Обсяг – 97 с., 25 рис., 18 табл., 35 джерел.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, премія, тарифна сітка, тарифна ставка, тарифна система, мінімальна заробітна плата, організації оплати праці.

Метою дипломної роботи є дослідження особливостей організації оплати праці, аналіз її ефективності і вдосконалення в сучасних умовах на підприємстві.

Об'єктом даного дослідження є організація оплати праці персоналу підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні та методологічні аспекти щодо удосконалення організації оплати праці на підприємстві.

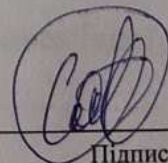
У першому розділі наведено теоретичні основи організації оплати праці працівників.

У другому розділі здійснено дослідження розвитку організації оплати праці працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР».

Третій розділ присвячено розробці заходів з удосконалення системи оплати праці персоналу ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР».

07.12.2023

Дата



Підпис

ЗМІСТ

| | С. |
|---|----|
| Вступ..... | 5 |
| 1 Теоретичні основи організації оплати праці працівників..... | 8 |
| 1.1 Поняття, роль та функції заробітної плати..... | 8 |
| 1.2 Основні форми та системи оплати праці, що застосовуються на підприємстві..... | 25 |
| 1.3 Дослідження напрямків подальшого розвитку теорій оплати праці.... | 32 |
| Висновки до розділу 1..... | 42 |
| 2 Дослідження організації оплати праці працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»..... | 45 |
| 2.1 Загальна характеристика діяльності підприємства ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»..... | 45 |
| 2.2 Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності підприємства ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»..... | 48 |
| 2.3 Аналіз ефективності використання фонду оплати праці ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»..... | 55 |
| Висновки до розділу 2..... | 63 |
| 3 Розробка заходів з удосконалення системи оплати праці персоналу ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»..... | 65 |
| 3.1 Формування організаційно-економічного механізму вдосконалення оплати праці на підприємстві ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР».... | 65 |
| 3.2 Удосконалення системи преміювання персоналу ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»..... | 72 |
| 3.3 Напрямки вдосконалення механізму соціально-економічної мотивації працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»..... | 82 |
| Висновки до розділу 3..... | 88 |
| Висновки | 91 |
| Перелік джерел посилання | 93 |
| Додатки | 97 |

ВСТУП

В сучасних умовах суспільного розвитку створення системи оплати праці працівників усіх сфер діяльності є одним із найактуальніших завдань, що потребує системного підходу та постійного пошуку шляхів її вдосконалення. Питання оплати праці в умовах кризи є одним із ключових для вітчизняної економіки. Від успішного вирішення цієї проблеми значною мірою залежить підвищення ефективності виробництва, підвищення рівня життя людей. Крім того, слід зазначити, що заробітна плата працівників часто є єдиним джерелом доходу для більшості населення, а значить, вона буде найпотужнішим стимулом зростання робочої сили на сучасному етапі суспільного розвитку. Продуктивність і виробництво в цілому.

Підприємство користується широкими правами в частині оплати праці: визначає систему і форму оплати праці; встановлює доплати за суміщення посад і розширення обсягу послуг; встановлює надбавки різним категоріям працівників; установлює посадові оклади спеціалістів, керівників і службовців відповідно до вимог законодавства. штатного розкладу, при цьому не дотримуватись співвідношення їх кількості та середньої заробітної плати, визначати конкретні напрямки використання фондів оплати праці та внесків на соціальне страхування.

У зв'язку з диверсифікацією систем і форм оплати праці, постійними змінами законодавчої бази оплати праці, деякими особливостями розстановки кадрів виникають різноманітні труднощі і проблеми у формуванні заробітної плати.

Дослідженням організації оплати праці присвятили свої роботи чимало науковців такі як: Богиня Д. П., Ведерніков М. Д., Колот А. М., Костишина Т. А., Кейнс Дж. М., Андріанова В., Руденко О., Горбатов В., Михайлова В., Лаптій І., Дороніна О. А., Завгороднього В. П., Голова С. Ф. та інші вітчизняні та зарубіжні науковці.

Метою дипломної роботи магістра є дослідження особливостей організації оплати праці, аналіз її ефективності і вдосконалення в сучасних умовах на підприємстві.

Відповідно до мети дослідження в роботі поставлено такі завдання:

- визначити поняття, роль та функції заробітної плати;
- обґрунтувати основні форми та системи оплати праці, що застосовуються на підприємстві;
- дослідити напрямки подальшого розвитку теорій оплати праці;
- здійснити аналіз основних техніко-економічних показників діяльності підприємства;
- проаналізувати ефективності використання фонду оплати праці чисельності персоналу, продуктивності праці підприємства;
- запропонувати заходи з удосконалення систем оплати та стимулювання праці в підприємстві.

Об'єктом даного дослідження є організація оплати праці персоналу підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні та методологічні аспекти щодо удосконалення організації оплати праці на підприємстві.

Методи дослідження. Теоретичною і методичною основою дипломної роботи магістра виступають наукові розробки, викладені у працях вітчизняних та зарубіжних вчених з питань організації оплати праці. Для досягнення даної мети було використано такі методи: системного аналізу та синтезу; моделювання; інтегральної оцінки; експертних оцінок; узагальнення результатів проведеного; порівняння та логічного; індукції та дедукції; економіко-математичного моделювання; статистичний метод обробки даних; графічний метод – для наочного представлення економічних даних, отриманих у процесі виконання роботи.

Інформаційною базою дипломної роботи стали праці вітчизняних та зарубіжних вчених у галузі оплати праці, законодавчі та нормативно-правові

документи України, первинна документація підприємства, річна бухгалтерська й оперативна звітність організації, спеціальна економічна література, дані фінансового і управлінського обліку, звітності підприємства.

Дипломна робота виконана з використанням матеріалів ТОВ «АЛЪЯНС ТЕХФАРФОР», м. Житомир, яке займається виробництвом високоякісних фарфорових електропатронів та ізоляторів для ліній зв'язку й електричних мереж.

Практичне значення проведеного дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для удосконалення організації оплати праці підприємства.

Обсяг дипломної роботи становить 97 сторінок. Робота складається із вступу, трьох розділів, що містять 18 таблиць і 25 рисунків, висновки, перелік посилань з 35 найменувань.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

1.1 Поняття, роль та функції заробітної плати

У сучасній економічній системі основним доходом населення є заробітна плата.

Згідно з концепцій В. Петті і Д. Рікардо, заробітна плата є грошовим вираженням «мінімальних засобів до існування». А. Сміт вказував, що заробітна плата включає витрати людини на «роботу», щоб заробити собі на життя. До «необхідних засобів до існування» А. Маршал відніс значення «праця» і «проживання». В. Петті стверджує, що заробітна плата є ціною праці [1, с. 35].

Слід зазначити, що на початку XIX століття була поширена теорія заробітної плати, заснована на «3 факторній» теорії Дж. Б. Сея [1, с. 36].

Дж. М. Кейнс демонструє необхідність прямого втручання в регулювання рівня та динаміки заробітної плати. Щоб уникнути соціальних потрясінь, він запропонував не знижувати зарплати шляхом внесення змін до колективних договорів, а зменшувати реальну зарплату поступово або автоматично при зростанні цін. Кейнс підтвердив необхідність жорсткої монетарної політики заробітної плати [1, с. 19].

У сучасній економічній теорії праця чітко розглядається як фактор виробництва, а заробітна плата є ціною за використання праці робітника. Основоположником теорії став С. Г. Струмнін. Його ідеї отримали розвиток у працях американських вчених П. Самуельсона та В. Нордхауза, а надалі створили концепцію людського капіталу [2, с. 302].

Розрізняються два аспекти заробітної плати: економічний і правовий. З економічної точки зору заробітною платою вважається вартість або ціна праці в грошовій формі як частка працівника в національному доході, що на еквівалентній основі виплачується йому за виконану роботу. Юридичною категорією заробітна плата стає тоді, коли правовими нормами визначаються

розмір та порядок її виплати за виконану роботу. Для правового визначення заробітної плати має значення обов'язок роботодавця виплачувати працівникові винагороду за його працю, з одного боку, і наявність у працівника суб'єктивного права на одержання цієї винагороди за попередньо встановленими нормами праці, – з другого.

За загальним правилом, заробітна плата є винагородою в грошовому виразі, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує обумовлену трудовим договором роботу. Правове визначення заробітної плати міститься у ст. 94 Кодексу законів України про працю, відповідно до неї заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [3, с. 244].

У законодавстві вживаються два терміни – «оплата праці» і «заробітна плата». Традиційно щодо оплати праці найманих працівників застосовується термін «заробітна плата», ним підкреслюється те, що грошова винагорода виплачується за витрачену працю, за роботу, яка виконана. Крім того, тут підкреслюється також результативність праці. Нині в законодавстві терміни «оплата праця» і «заробітна плата» застосовуються як синоніми. Однак видається все ж, що термін «оплата праці» більш широкий і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів й усієї системи правових засобів в цій сфері. Тоді, як термін «заробітна плата» спрямований на права працівника в трудових відносинах, на отримання грошової винагороди.

Основними показниками праці і заробітної плати є [4, с. 266]:

- чисельність робітників;
- фонд оплати праці;
- їх професії та кваліфікації;
- преміальні виплати;
- витрати робочого часу, тобто кількість відпрацьованих годин;

- кількість виготовленої продукції або обсяг виконаних робіт;
- розрахунки з кожним працівником згідно діючого законодавства.

Заробітна плата є основним джерелом доходу більшості населення, тому розрахунковий облік із працівниками компанії є одним із ключових напрямків системи бухгалтерського обліку компанії [5].

Г. Беккер розглядає заробітну плату як винагороду за людський капітал, як інвестиційний капітал і поділяється на загальну та конкретну. Беккер розрізняє поняття загальних інвестицій та спеціальних інвестицій у людський капітал. Типові інвестиції здійснюються під час загального навчання працівників, під час якого вони отримують знання та навички, які можна використовувати для роботи в будь-якій компанії. Типові інвестиції здійснюються насамперед самими працівниками. Інвестиції, пов'язані з конкретним тренінгом та важливі для компанії, яка проводила тренінг. Спеціальні інвестиції зазвичай здійснюються компанією [6].

В економічній науці не існує єдиної точки зору на основну інтерпретацію заробітної плати. Коли мова заходить про термін «зарплата», краще розглянути 2 аспекти. Перше, викликаючи суперечки, існує теоретична різниця між зарплатою у літературі. Особливо П. Т. Чингіз сказав, що структура заробітної плати включає: «... виплати, а також базову ставку, які залежать від результатів праці, у вигляді премій, бонусів». З точки зору правової категорії НБ, шлунково-кишковий тракт Бороніна та Чанишева має більш широке визначення «заробітна плата», метою якої є регулювання заробітної плати в компаніях, їх відповідних елементів та всієї правової системи ліків.

З метою регулювання визначення поняття «заробітна плата» – це окремий робітник, який отримує компенсацію за виконану роботу. Він зробив працю С. В. Васильчак, О. Р. Жидяк, Т. М. Поляннич наголошує, що слово «оплата праці» – це більше, ніж «зарплата», але може також використовуватися як синонім [7].

По-друге, економічна література вводить в оману з точки зору інтерпретації заробітної плати, з точки зору марксистської трудової економічної теорії або з точки зору сучасної економічної теорії. Зазначимо, що обидва сектори визначають

працю як найважливіший ресурс, що використовується для виробництва економічних товарів. Це особливо учасники ринку праці, оскільки вони здорові, які можуть надавати послуги на ринку праці та збільшувати або зменшувати пропозицію таких послуг, дохід у вигляді заробітної плати як їх основний, а у багатьох випадках є єдиним форма доходу. Ресурс «праця» при використанні не зникає, а навпаки збільшується, примножується і бере участь у створенні економічних благ [8].

Аналіз сучасної економічної літератури показує, що існує багато поглядів на питання заробітної плати є економічною категорією. Трактуювання терміну «заробітна плата» різними вченими науковцями, економістами наведено у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1. – Трактуювання поняття «заробітна плата»

| Вчений-економіст | Трактуювання заробітної плати |
|--------------------------------|---|
| Ведерніков М. Д. [9] | «Заробітна плата є первинним доходом домашніх господарств, який передбачає винагороду в грошовій або натуральній формі, що має бути виплачена роботодавцем найманому працівнику за роботу, виконану у звітному періоді» |
| Жуков А. Л. [10] | «Заробітна плата – це виплачувана винагорода за використання праці, визначення якої є ціна праці». |
| Дячун О. В. [11] | «Заробітна плата – плата за працю, а величина залежить від ціни праці, яка визначається в результаті залежності попиту на види праці та її пропозицію на ринку». |
| Калина А. В. [12] | «Заробітна плата – повинна визначатись на основі витрат на відтворення робочої сили з урахуванням попиту на неї». |
| Волгін М. В. [13] | «Заробітна плата – основна частина фонду життєвих засобів працівників, які розподіляються відповідно до якості та кількості витраченої ними праці». |
| Майорченко В. Калюжний В. [14] | «Заробітна плата виступає частиною вартості створеного ним продукту, визначена системою ринкових та суспільних відносин». |
| Вачевська Н. Л. [13] | «Заробітна плата – визначається як сума коштів, які працівники отримують за здійснену ними виробничу діяльність чи за кількість виробленої продукції». |
| Алмаріна Е. А. [13] | «Заробітна плата – об'єм матеріальних благ, які забезпечують реалізацію відтворювальної, стимулюючої і соціальної функцій і вартість якої складає основу заробітної плати». |
| Булгаков М. І. [3] | «Заробітна плата – це винагорода, в залежності від кваліфікації робітника, умов, якості, кількості та складності виконуваної роботи та виплати компенсаційного та стимулюючого характеру». |

Кінець таблиці 1.1

| | |
|--|--|
| Головачов О. С. [7] | «Заробітна плата – сукупність винагород в грошовій чи натуральній формі, в залежності від кількості витраченої ним праці та результатів діяльності усього підприємства». |
| Гринчуцький В. Забродський В. [13] | «Заробітна плата – це відносини найманої праці, між власником праці та власником грошей. Працівник наймається, для того щоб продати свою працю, а працедавець для покращення стану підприємства в цілому». |

Важливість національного законодавства про заробітну плату полягає не в кількості законодавчих актів, а в економічній, соціальній орієнтації та ефективності. Регулювання заробітної плати базується на оригінальній фінансовій спроможності України та потребі збалансувати інтереси всього суспільства. Держава повинна виконувати конституційні гарантії та норми права робітника на заробітну плату, розмір якої забезпечить адекватний рівень життя для нього та його сім'ї. Цілі регулювання оплати праці наведені на рисунку 1.1.



Рисунок 1.1 – Цілі регулювання оплати праці

Трудове законодавство має застосовуватися сучасними конституційними положеннями, якщо вони мають вищу соціальну цінність і всі працівники мають право платити за оплату праці. Для цього, за умови стійкого розвитку та стабілізації, нам потрібно створити нові підходи та розробити нові механізми, які можуть реагувати на поточні ринкові зміни загалом [15].

Заробітна плата є однією з найскладніших економічних категорій і одним із найважливіших соціально-економічних явищ. Тому що, з одного боку, це основне джерело доходу працівників і основа матеріального добробуту членів їх сімей, а з іншого боку, для роботодавців це важлива частка витрат виробництва та ефективний засіб мотивація працівників на досягнення цілей підприємства. Організаційні питання та формування заробітної плати на цьому рівні, а також питання забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудова відносин, оскільки включають актуальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Природа поняття «заробітна плата» складна і багатоаспектна, і її необхідно розглядати з різних позицій.

Перш за все, для працівників заробітна плата є основною частиною їх трудового доходу і результатом реалізації трудових можливостей, і має бути забезпечено об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-друге, для підприємців заробітна плата є невід'ємною частиною витрат виробництва і водночас основним чинником забезпечення матеріальної вигоди працівників для отримання високих кінцевих результатів праці.

По-третє, в умовах ринкової економіки заробітна плата є елементом ринку праці, який є результатом взаємодії попиту та пропозиції праці та відображає ринкову вартість найманої праці. У цьому сенсі найчастіше використовується середня норма винагороди за одиницю праці певної якості (наприклад, людино-години).

Основні принципи формування заробітної плати:

- розподіл по кількості й якості праці;
- матеріальна зацікавленість у високих кінцевих результатах роботи;
- поєднання індивідуальних інтересів з колективними;
- постійне підвищення зарплати службовця та працівника;
- випереджаючі темпи росту продуктивності роботи у порівнянні із зростанням її оплати;

– об'єднання централізованого регулювання зарплати із самостійністю фірм.

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникам за виконану їм роботу.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений мінімальний розмір оплати праці за зроблену працівником місячну (погодинну) норму роботи.

Мінімальна зарплата встановлюється як для погодинної, так і для помісячної оплати роботи. Мінімальна зарплата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання, а також для фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників за будь-якою системою оплати праці.

Відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» мінімальна заробітна плата з 1 січня 2023 року становить [16]:

- у місячному еквіваленті – 6 700 грн;
- у погодинному розмірі – 40,46 грн.

Розмір зарплати працівника за повністю зроблену місячну (годинну) норму роботи не може бути меншим за розмір мінімальної заробітної плати!

При розрахунку розміру заробітної плати для забезпечення мінімального рівня оплати праці працівника не враховуються несприятливі умови праці, робота з підвищеним ризиком для здоров'я, нічні зміни, надурочні роботи, відрядження, святкові та ювілейні премії. Якщо нарахована зарплата працівника, який виконав місячну норму роботи, є нижчою за встановлений законом розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець зобов'язаний здійснити доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісяця разом з виплатою заробітної плати. Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю складових виплат стає нижчим ніж мінімальна заробітна плата, здійснюються доплати до рівня мінімальної зарплати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, коли працівник не повністю виконує місячну (годинну) норму роботи, мінімальна зарплата виплачується пропорційно до виконаної норми праці. Розмір мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі поширюється на підприємства, установи і організації незалежно від форми власності, а в разі погодинної оплати праці – на фізичних осіб, які використовують працю найманих робітників [14].

Комплексний підхід до сутності зарплати розкривається у функціях, які вона повинна виконувати в процесі суспільного відтворення. Серед них, на наш погляд, найбільш значущими є відтворювальна, статусна, стимулююча, регулююча (розподільна), соціальна функції.

Відтворювальна функція полягає в тому, що «заробітна плата дозволяє відтворювати робочу силу на необхідному рівні, тобто це здатність оплати праці бути достатньою для покриття фізичних, розумових та інших витрат, які були витрачені у процесі будь-якої трудової діяльності працівника» [15, с. 15].

Статусна функція оплати праці означає наявність певного статусу залежно від заробітної плати. Трудовим статусом працівника при цьому є становище працівника в системі соціальних відносин та зв'язків. Відповідно, розмір оплати праці є основним показником даного статусу, а його порівняння із витраченими зусиллями надає можливість працівникові судити про справедливість встановленого рівня оплати роботи. При правильній організації зарплати її ставки зростають із зростанням ефективності та значущості праці для виробництва. Зростання доходів відбувається з допомогою використання у виробництві збільшеного потенціалу працівника.

Отже, зі статусною функцією пов'язана окупність вкладень у людський капітал. Попри думку, що окупність витрат за формування робочої сили забезпечує відтворювальна функція, ми вважаємо, що відтворювальна функція зарплати зводиться до забезпечення працівнику необхідного обсягу споживання матеріальних благ, достатніх на відновлення витраченої у процесі праці психофізичної енергії.

Стимулююча функція винагороди за працю, на наш погляд, є найважливішою для роботодавця, тому що встановлений рівень оплати праці, способи стимулювання та преміювання впливають на продуктивність працівників. Рівень реалізації стимулюючої функції заробітної плати визначається насамперед її організацією, але якщо працівник хоче задовольнити певну потребу, він має стимул для участі у певних видах діяльності.

Отже, «стимулююча функція заробітної плати сприяє підвищенню ефективності та продуктивності праці, яка проявляється у суворій залежності від кількості, якості та результатів праці, тобто, ефективна праця передбачає вищий рівень заробітної плати» [6, с. 17].

Сутність регулюючої функції полягає в тому, що коли підприємець чи роботодавець призначає винагороду у певній формі, він створює певний баланс над ринком попиту та пропозиції. Для низької заробітної плати буде менше пропозиції, але вимоги, відповідно, мають бути теж нижчими. І водночас виплачуючи більше винагороди за роботу, компанія отримує висококваліфікованих спеціалістів та якісну продукцію, яка буде затребувана на ринку.

Соціальна функція коригує різницю у рівнях винагороди. Ця відмінність має бути досить суттєвою для забезпечення інтересу до навчання, а також для диференціації рівня оплати в залежності від тяжкості та відповідальності роботи.

Разом з тим можна стверджувати, що «у вітчизняній економіці заробітна плата належним чином не виконує жодної із зазначених функцій, причиною чого є перманентне підтримання її на соціально низькому рівні. Фактично заробітна плата більшістю найманих працівників оцінюється не як джерело добробуту, а як соціальна виплата компенсаційного характеру» [11, с. 27].

Кожен із чинників організаційного середовища підприємства, що впливає на рівень оплати праці, зумовлює виконання зарплатою в якості економічного елементу конкретних завдань, тобто функцій, а саме [14]:

- формує зацікавленість працівників у продуктивній праці та зацікавленість роботодавця у ефективному використанні трудових ресурсів (стимулююча функція);
- забезпечує працівнику обсяг споживання матеріальних благ, достатніх на відновлення витраченої у процесі праці психофізичної енергії (відтворювальна функція);
- забезпечує соціальний статус працівника відповідно до ефективності та суспільної значущості його праці (статусна функція);
- виступає регулятором ринкового попиту та пропозиції на різні види праці (регулююча функція);
- є частиною ціни продукції (виробничо-дольова функція).

Названі вище функції заробітної плати кореспондуються з факторами, під впливом яких складається ціна праці. Головними умовами визнання ефективності заробітної плати є задоволення зростаючих потреб працівників та, як складової виробничих витрат, – досягнення оптимальності задля забезпечення ефективності виробництва.

Таким чином, організацію заробітної плати на підприємстві можна визнати елементом адаптаційного механізму підприємства до умов його організаційного середовища, що забезпечує виконання заробітною платою її функцій.

Успішне виконання заробітною платою її основних функцій залежить від того, наскільки принципи та методи обчислення винагороди працівникам підприємства за їхню працю адекватні існуючим умовам діяльності, тобто від того, наскільки організація оплати роботи відповідає організаційному середовищу компанії.

Заробітна плата – це економічна категорія, яка повинна вирішувати дві важливі державні проблеми: відтворення робочої сили та стимулювання, щоб працівники могли продуктивно працювати.

На рисунку 1.2 схематично представлено вплив реалізації функцій зарплати на її формування рівня зарплати на фірмі.

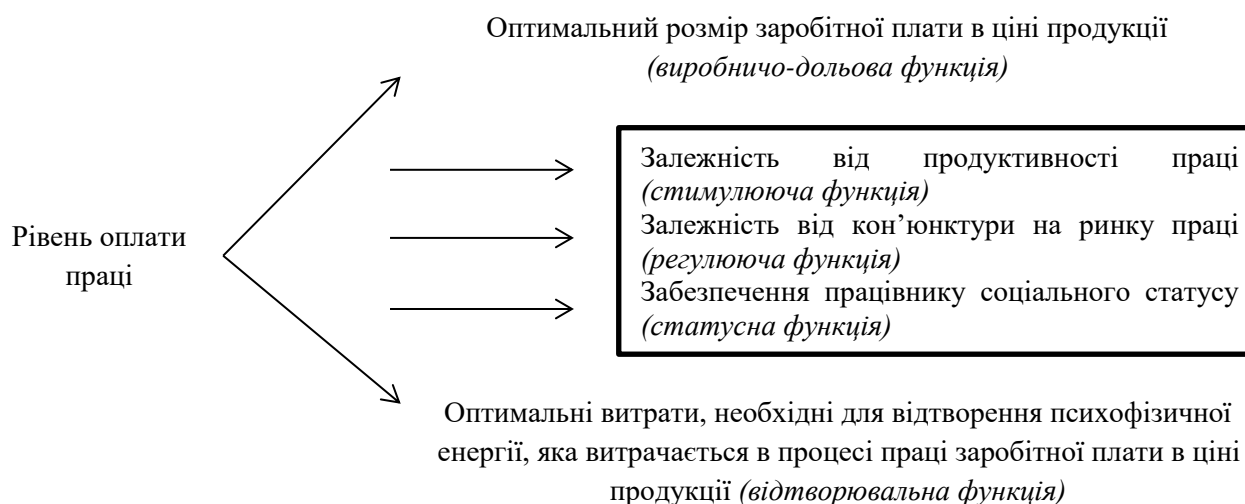


Рисунок 1.2 – Вплив реалізації функцій заробітної плати на формування рівня заробітної плати на підприємстві [14]

На рисунку 1.3 описані основні складові функцій заробітної плати. Залежно від потреб робочої сили, система заробітної плати повинна здійснювати економічні реформи. Сюди входять такі положення, що регулюються державними правилами щодо заробітної плати [12]:

- забезпечити справедливу заробітну плату на основі справедливої оцінки витрат та результатів;
- забезпечити можливості для покращення добробуту робітників на рівні розвинених країн світу шляхом постійного економічного зростання;
- створити умови для швидкого відтворення робочої сили.

Заробітна плата в ринковій економіці повинна виконувати такі функції:

- відтворювальна функція – забезпечити працівників достатніми запасами для відновлення робочої сили;
- стимулююча функція – робота, яку вони виконують, повинна забезпечити підприємцям такі економічні наслідки, що призведе до вищого виробництва та прибутковості;
- регулююча функція – діє як засіб регулювання попиту на товари та послуги та робочу силу на ринку праці;

– соціальна функція – дає впевненість за однакову зарплату при виконанні тих самих завдань.

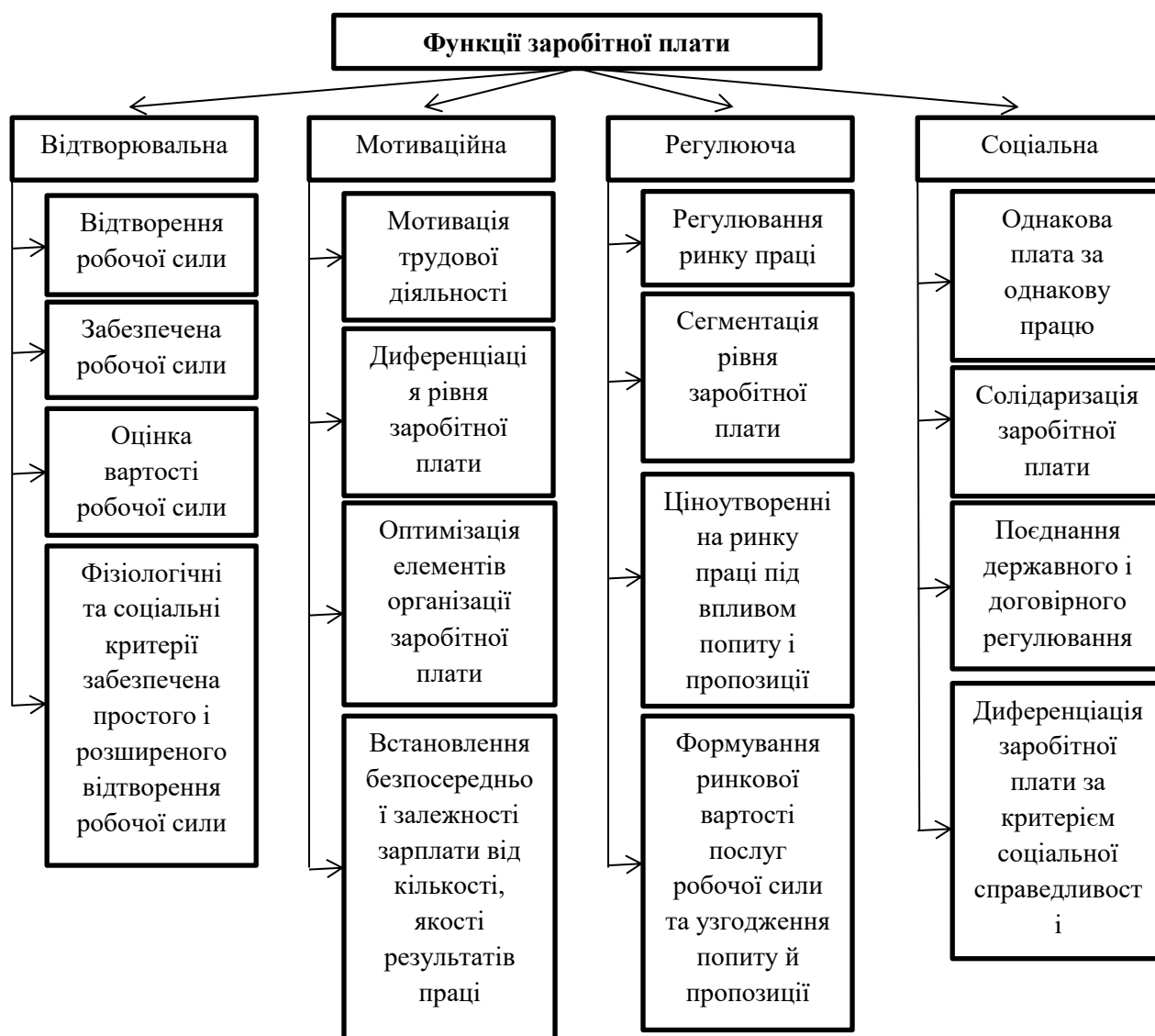


Рисунок 1.3 – Основні складові функцій заробітної плати

Умови можуть бути навмисно здійснені заходи щодо скасування архаїчних та застарілих законів, а також запроваджено підхід, який краще вирішує безліч проблем, які взаємопов'язані та взаємозалежні. Однак необхідних та достатніх вимог до таких «демократичних» рішень для українських заробітних організацій та питань заробітної плати не створено. Основні зміни в цій галузі очікуються найближчим часом.

У процесі формування законодавчої бази в Україні законодавчі ініціативи на користь працівників повинні відповідати інтересам усіх сторін (держав, фізичних, юридичних осіб). Питання заробітної плати регулюються різними нормативними актами.

В результаті базового законодавчого розслідування, що регулює платежі в Україні, можна зрозуміти, що його можна розділити на дві групи: ті, що регулюють прямі виплати за працю, та ті, що регулюють податковий тягар [15].

Система трудових відносин регулюється трудовим законодавством, яке є законодавчим актом системи компенсацій, незалежно від виду діяльності або форми власності. Закон України «Про оплату праці» передбачає виробництво та стимулювання функцій заробітної плати, економічно, систематично та законно для компенсації працівникам компаній, що працюють за трудовими договорами, незалежно від форм власності та виду діяльності.

Іншим важливим нормативним документом на підприємстві є наказ про облікову політику, що окреслюють основні принципи бухгалтерського обліку на підприємстві. Держава управляє компенсацією працівникам усіх видів власності та управління компаніями, встановлюючи мінімальну заробітну плату. Працівники бюджетних установ та організацій, керівники державних установ, податкові норми та гарантії, умови доходів працівників. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України [6].

Для управління заробітною платою існують юридичні групи, які регулюють податковий тягар заробітної плати. Отже, прийняття Верховною Радою України Податкового кодексу України має тенденцію до зниження рівня податку на доходи фізичних осіб. Платниками податку на прибуток є громадяни, які отримують доходи з рідних міст України та іноземні доходи [16].

Нормативні документи та рівні регулювання заробітної плати показані на рисунку 1.4.



Рисунок 1.4 – Нормативні документи та рівні регулювання заробітної плати

Існує також багато законів, що регулюють заробітну плату. Отже, український закон «Про оплату праці» визначає принципи економічної, правової та організаційної компенсації працівникам, зайнятим за трудовими договорами з усіма видами власності та органами управління. Функція стимулювання заробітної плати, спрямована на забезпечення відтворення [15].

Закон не лише передбачає визначення, але також показує мінімальну заробітну плату, розмір заробітної плати, визначений для некваліфікованих робітників. Нижче працівники не зможуть виплачувати місячну або погодинну заробітну плату. Головною особливістю цього закону є те, що він викладає

основні загальні положення про винагороду, а в більшості випадків посилається на інші закони.

Закон України «Про колективні договори і угоди» визначає правову основу для розробки, укладення та реалізації колективних договорів та контрактів для сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників та власників. Відповідно до закону, учасники переговорів мають намір укласти профспілкову угоду, з одного боку, на всіх рівнях, а з іншого – з власником (власності установи) або юридичною особою. рук, профспілки чи інші відповідні трудові організації [17].

Закон України «Про відпустки» встановлює умови державних гарантій пенсійних прав, відновлення працездатності працівників, поліпшення здоров'я, виховання дітей, задоволення власних потреб та інтересів та забезпечення всебічного саморозвитку. Визначення періоду та процедури. Громадяни України, які працюють у компаніях, установах та організаціях, а також укладають трудові договори з фізичними особами, незалежно від форми власності, виду діяльності чи виробничої належності, виходять на пенсію. Іноземці та особи, які не мають жодної країни, яка працює в Україні, мають право встановлювати ярмарок з громадянами України [18].

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» – визначення принципів, функціональних механізмів системи страхування ренти, що належить державі, є обов'язковим. Використовується для точного розрахунку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [19].

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовлені народженням та похованням» передбачає матеріальне забезпечення громадян-інвалідів (включаючи догляд за хворими дітьми, дітьми-інвалідами, хворими сім'ями), вагітність та пологи, догляд за неповнолітніми, втрата заробітної плати (доходу) через часткове повернення коштів. Витрати, пов'язані з фондом бюджету соціальних послуг Фонду соціального страхування на народження дітей,

незаможних людей, які застраховані, або його сім'ї, та тимчасовою втратою працездатності [20].

Прогресивним явищем щодо регулювання доходів та оплати праці в Україні стало законодавче регулювання інфляції. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» забезпечує компенсацію знецінених доходів громадян завдяки їх індексації. У той же час потрібно знати алгоритм, який є досить складним для обчислення індексу. Це змусило багато установ намагатись уникнути додаткового доходу примусового покоління, наприклад, шляхом збільшення зарплат, але цього вже давно не вдалося здійснити [21].

Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення щодо забезпечення конституційних прав громадян на захист життя та здоров'я на робочому місці та санкціонує безпеку та здоров'я з власниками чи організаціями компаній, установ та організацій за участю відповідних державних органів. Регулює відносини з працівниками в Організація охорони праці на робочому місці.

Інструкція зі статистики кількості працівників включає ключові методологічні положення для визначення показників кількості зайнятих у формі державного статистичного обстеження для отримання об'єктивної статистики зайнятості та заробітної плати.

Для оцінки розміру оплати праці використовується Інструкція зі статистики заробітної плати № 5, яка використовується для розрахунку заробітної плати. Надає розрахунки фонду заробітної плати, які включають: Додаткові фонди заробітної плати. Стимулюючі виплати та інші компенсаційні виплати [22].

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» застосовується для надання працівникам щорічної відпустки, додаткової відпустки, переведення по вагітності та пологах, службових відряджень, тимчасової втрати працездатності тощо та оплати чинного законодавства на основі середньої заробітної плати [23].

Узагальнимо схематично систему регулювання оплати праці в Україні у вигляді рисунку 1.5 та охарактеризуємо її основні елементи.



Рисунок 1.5 – Система організації регулювання оплати праці

Тому право працівників на своєчасне отримання компенсації за працю гарантується Конституцією України, визначеною різними законами. Державна влада має повноваження контролювати дотримання законодавства про працю. Основним конституційним актом, що визначає сутність та принципи винагороди в Україні, є український закон «Про оплату праці» [24].

Одним із ключових елементів механізму саморегулювання ринку праці є заробітна плата, яка регулює поділ праці з метою оптимізації доходів за умов ринку та в міру активного руху населення (економічного). Мобільність робочої сили, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, стимулювання між фахівцями, міжрегіональна та внутрішньо-регіональна мобільність.

1.2 Основні форми та системи оплати праці, що застосовуються на підприємстві

Організаційна форма заробітної плати підприємства безпосередньо відображає процес перетворення ціни праці в заробітну плату. Організація оплати праці в сучасній вітчизняній практиці повинна складатися з таких елементів: встановлення мінімальної гарантованої заробітної плати, нормування праці, нормативи заробітної плати, система і форма оплати праці, планування фондів оплати праці.

Організація оплати праці – це «система організаційно-правових засобів, спрямованих на вивчення змісту і порядку запровадження тарифної системи в оплаті роботи, нормування праці, відрядної оплати праці, преміювання, інших заохочень, винагород і заставних внесків. У разі відступлення від тарифних умов, форми та умов виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації заробітної плати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, порушення строків її виплати» [8, с. 30].

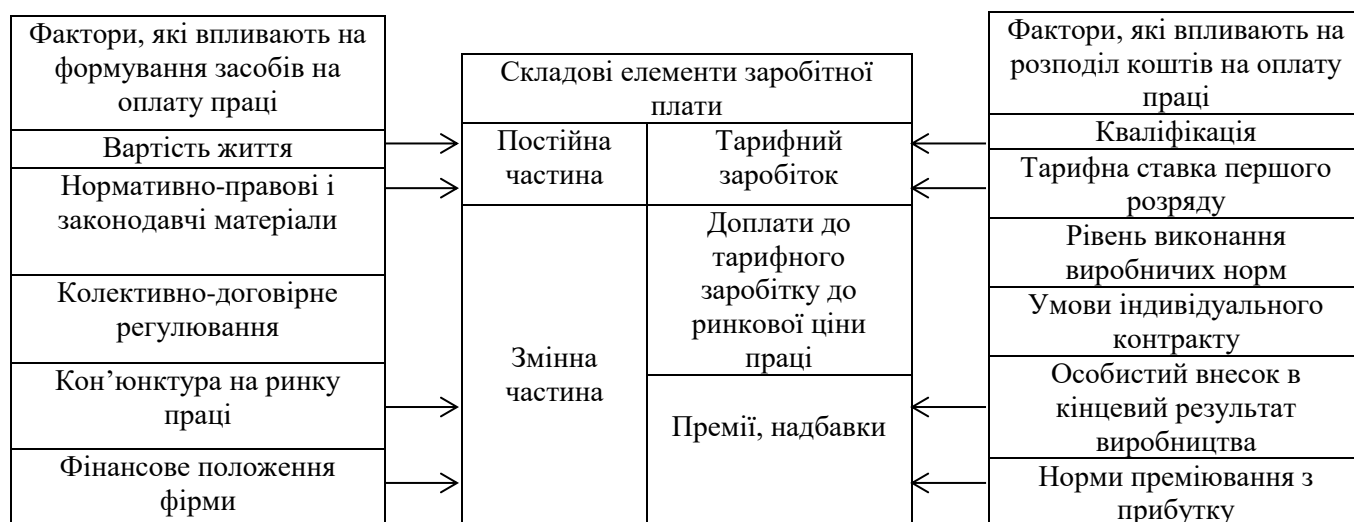


Рисунок 1.6 – Модель системи заробітної плати за умов ринкової економіки

Структура заробітної плати складається з наступних її видів [10]:

- заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов’язків). Вона встановлюється у вигляді відрядних розцінок і ставок податків для робітників, посадової заробітної плати для службовців;
- додаткова заробітна плата – винагорода за роботу понад установлені норми, трудові успіхи та оригінальність, особливі умови праці. Це доплати, надбавки, гарантії та компенсації, передбачені чинним законодавством, премії за виконання виробничих завдань і функцій;
- інші заохочення та компенсації. До них відносяться виплати у вигляді винагород за підсумками роботи за рік, премії, що виплачуються за спеціальними режимами і положеннями, виплати в рамках стипендій, компенсацій та інших грошових і матеріальних виплат, не передбачених чинним законодавством або здійснених поза межами законодавства, норми, встановлені конкретними актами.

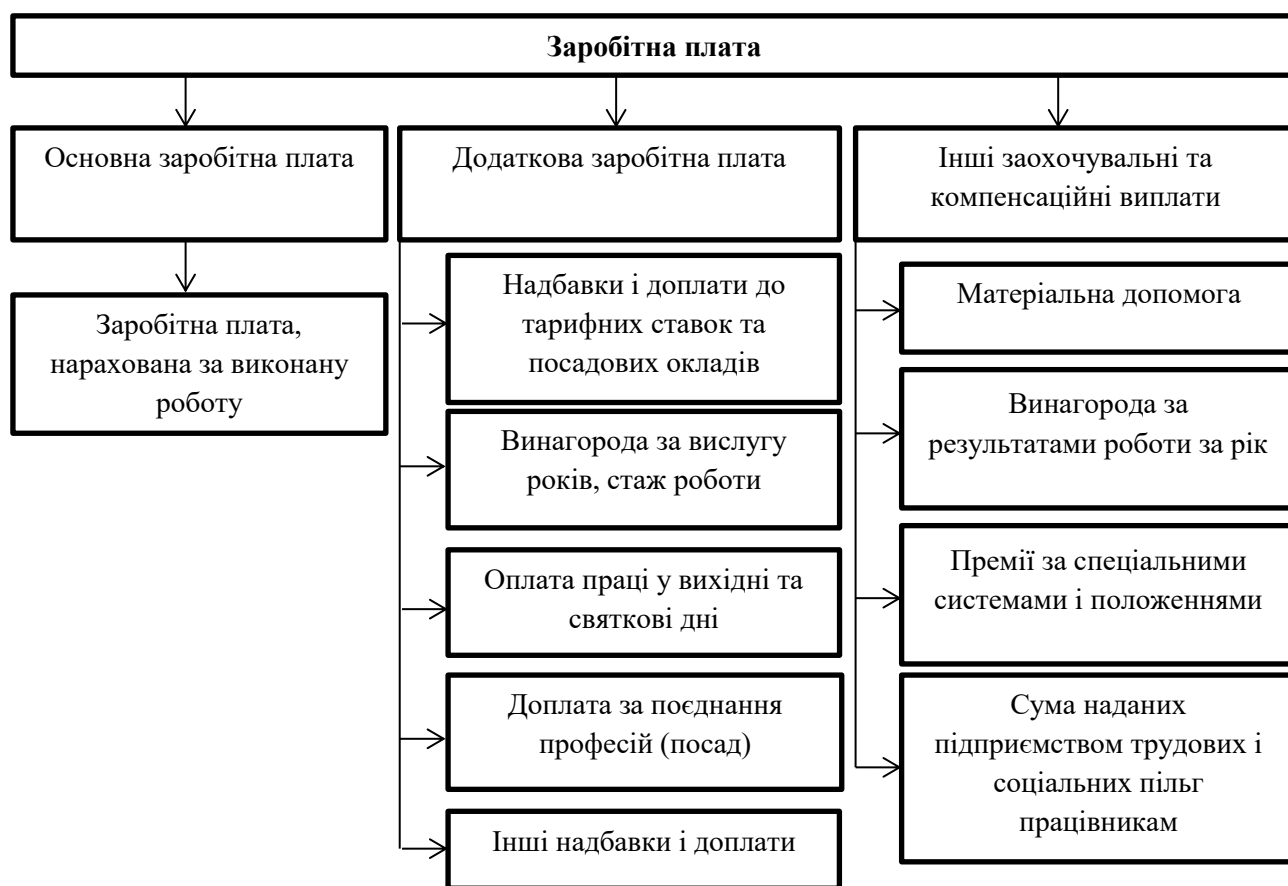


Рисунок 1.7 – Структура заробітної плати організації [5]

Заробітна плата залежить від умов праці та професійно-ділової кваліфікації персоналу, результатів діяльності підприємства, його роботи. Заробітна плата обмежується формами праці та установами (рис. 1.8).

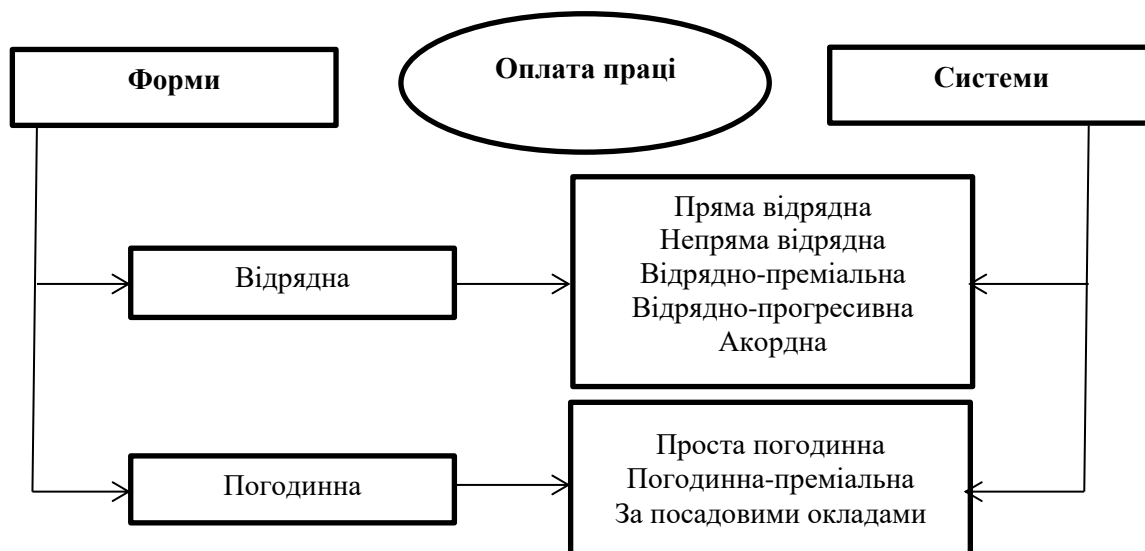


Рисунок 1.8 – Форми та системи оплати праці

Оплачувана робота має структуру винагороди, яка складається з наступних елементів розклад тарифів диференційований відповідно до рівня кваліфікації та виду роботи. Шкала оплати праці, яка визначає розмір винагороди за одиницю часу. Інструкція з ведення колективних переговорів та кваліфікації, яка групує всі роботи та встановлює вимоги до кожного працівника. Додаткові тарифи за несприятливі умови праці в основі галузевої диференціації лежить співвідношення мінімальної тарифної ставки до мінімальної заробітної плати для кожної галузі.

Наприклад він складає для:

- машинобудування – 1,08 ... 1,41;
- вугільної промисловості – 1,45 ... 2,75;
- атомних електростанцій – 1,31.

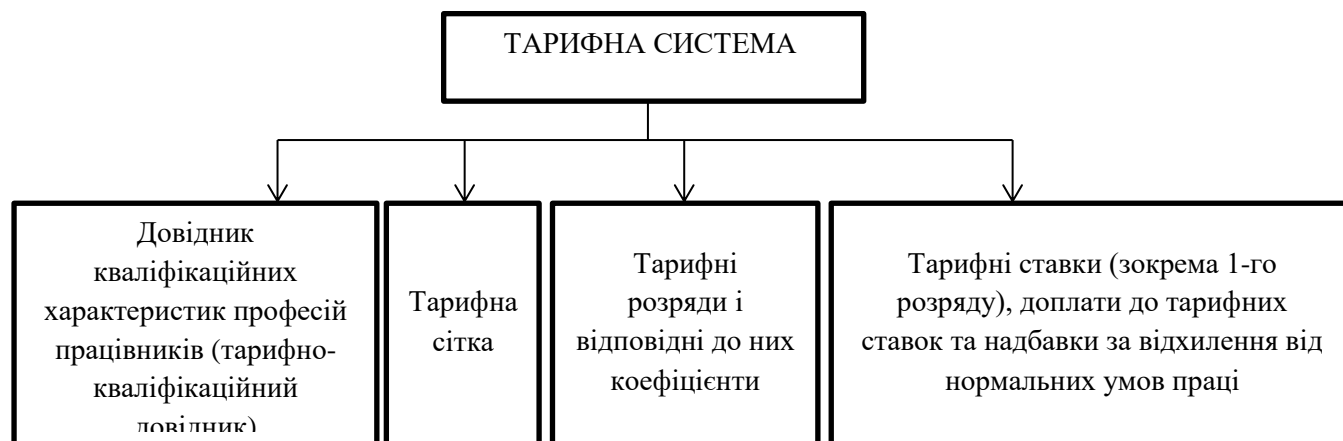


Рисунок 1.9 – Основні елементи тарифної системи

Загалом працівники можуть отримувати заробітну плату по одному з трьох варіантів:

- за свою продуктивність праці, тобто за кожен одиницю виробленої продукції чи виконаної роботи (відрядна форма оплати праці).
- за відпрацьований час (почасова форма).
- за будь-яке поєднання цих двох перших варіантів.

Для того, щоб компенсувати турботу працівників з приводу можливих коливань рівня їх заробітної плати всі роботодавці в цьому світі збільшують погодинну оплату відрядників.

В Україні використовується дві почасові системи оплати праці:

- проста-почасова;
- почасово-преміальна.

При простій почасовій системі оплати праці заробіток робітника визначається кількістю відпрацьованого часу, та рівнем оплати (тарифній ставці) за фактично відпрацьований час. Різновидом почасової системи є місячна ставка. При цьому, якщо не відроблено повний місяць, а заробітна плата одержується за ставкою, то вона дорівнює:

$$\text{ЗП} = (\text{ПМС}/k) \cdot N, \quad (1.1)$$

де $ПМС$ – повна місячна ставка;

k – кількість робочих днів;

N – фактично відпрацьована кількість днів.

Почасово-преміальна – це проста почасова, яка доповнена преміюванням за досягнення конкретної кількісних та якісних результатів. Заробіток визначається таким чином:

$$ЗП = mT \cdot (1 + (П + K \cdot N) / 100), \quad (1.2)$$

де m – година (дена) тарифна ставка;

T – відпрацьований час;

$П$ – розмір премій за досягнення встановлених показників та умов преміювання;

K – розмір премій за кожний процент перевиконання показника преміювання;

N – відсоток (кількість пунктів) перевиконання показника преміювання.

Показники преміювання – це ті виробничі вимоги, виконання яких забезпечує нарахування премій.

Умови преміювання – це ті виробничі вимоги невиконання яких зумовлює не виплату нарахованої премії, або зменшує її.

Приклади показників та умов преміювання:

- виконання та перевиконання виробничих завдань;
- робота по технічно-обґрунтованим нормам;
- зниження браку;
- здача продукції пред'явлення.

Реальна система оплати праці нічим не відрізняється від простої погодинної системи оплати праці, як для працівників. Пропорційні виплати стимулюють покращення показників робочого навантаження та обсягу. Застосовується, якщо збільшення виробництва веде до підвищення ефективності всього підприємства

або іншої господарської організації. Заробітна плата в цій системі розраховується як добуток ставки податку на суму платника [5].

На більшості українських підприємств в основу організації заробітної плати покладено такі принципи [6]:

- залежність оплати праці від кількості та якості праці, вплив на кінцевий результат виробництва, врахування умов і особливостей праці;
- систематичне підвищення рівень реальної заробітної плати, тобто темпи зростання номінальної заробітної плати перевищують темпи інфляції;
- зростання продуктивності праці випереджає зростання середньої заробітної плати;
- подолання всіх видів зрівнялівки в розподілі фондів праці.

Форми оплати праці в Україні [10]:

- погодинна – це оплата праці за відпрацьований час (тобто кількість праці визначається відпрацьованим часом);
- відрядна – за якої розмір заробітку залежить від кількості і якості виконаної роботи згідно з нормами виробітку та відрядними розцінками.

Вказані форми мають свої різновиди (системи):

1. При погодинній оплаті праці виділяють [10]:

- просту погодинну оплату – праці яка становить оплату праці у залежності від кількості відпрацьованого часу і кваліфікації працівника.
- погодинно-преміальну – до посадових окладів або ставок за одиницю часу роботи дають надбавки (премії) за досягнення певних кількісних і якісних показників.

В свою чергу відрядна форма оплати праці має наступні системи:

- пряма відрядна – розцінки за одиницю продукції (роботи) є незмінними, а розмір заробітної плати згідно виробітку (чим вище виробіток, тим вища й оплата). Ця система оплати праці застосовується в основному в промислових цехах підприємств, а також у будівництві.

– відрядно-преміальна – поряд з оплатою за відрядними розцінками за обсяг виконаних робіт, працівникам нараховують премії за перевиконання норм виробітку, за перевиконання місячних, квартальних, річних завдань виробничого характеру. Ця система оплати праці використовується в ремонтних майстернях, автопарку, в рослинництві, тих галузях тваринництва, де продукція надходить протягом року.

– акордно-преміальна – найбільш прогресивна система оплати праці. Суть акордно-преміальної оплати праці полягає в тому, що оплата нараховується за одержання кінцевого виду продукції з урахуванням її кількості і якості.

Ст. 24 Закону України «Про оплату праці» закріплено, що: зарплата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі, коли день виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, виплачується напередодні.

Розмір зарплати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника [10].

1.3 Дослідження напрямків подальшого розвитку теорій оплати праці

Заробітна плата виникає, коли з'являється наймана праця. Вивченню заробітної плати присвячено багато напрямів і течій економічної науки.

Заробітна плата була предметом вивчення класичної політичної економії. Тому Вільям Нетті, засновник наукової системи класичної британської політичної економії, приділяв велику увагу дослідженню заробітної плати, тобто вартості робочої сили. Він використовує метод абстрактного аналізу, переходить від опису явища до аналізу глибинної сутності явища, шукає причинно-наслідковий зв'язок між явищами.

Петті вважає, що виробництво є основою економіки, а праця – джерелом усіх багатств. Цю думку вчений підтвердив у дослідженні природних цін. Так, існує два аспекти ціни: «ринкова ціна» залежить від ринкових умов і постійно змінюється, а «природна ціна» пов'язана з витратами виробництва і являє собою собівартість продукту.

Обмін одних товарів на інші можливий тому, що на них витрачається однакова кількість праці, яка вимірюється відпрацьованими годинами.

Петті розглядав три види доходів: заробітну плату, прибуток і відсотки за позики. Заробітна плата – це трудовий ланцюг, який забезпечує працівників «засобами виживання», які задовольняють здібності, необхідні для відтворення робочої сили. Він вважає, що для досягнення мети збалансованого розвитку різних галузей економіки необхідно прийняти законодавче обмеження розміру заробітної плати. Петті стверджує, що якщо заробітна плата робітників зросте, то при незмінній купівельній спроможності грошей це призведе до зниження продуктивності праці з економічними втратами для суспільства в цілому.

Прибуток розуміється як перевищення собівартості товарів і послуг над витратами на їх виробництво. Петті також проводить аналогію між рентою як прибутком для землевласника та процентом як прибутком для власника капіталу.

У. Петті заклав основу трудової теорії вартості. Він вважає, що розмір зарплати залежить від об'єктивних факторів, а не визначається суб'єктивними рішеннями урядовців. Ці об'єктивні фактори є необхідними засобами життєдіяльності працівників. Насправді працівник отримує лише частину створеної ним вартості, а іншу частину привласнює власник засобів виробництва. Ця ідея розвинена в теорії додаткової вартості Маркса.

Подальший розвиток теорія трудової вартості отримала в працях видатного представника британської класичної політичної економії Адама Сміта. Наукові погляди А. Сміта базувалися на твердженні про те, що суспільне багатство створюватиметься працею працівників у процесі виробництва.

Головним чинником економічного зростання Сміт вважає поділ праці, який веде до підвищення продуктивності праці, зниження витрат виробництва та необхідності обміну результатами праці.

Він писав: «Найбільші досягнення в розвитку продуктивних сил праці, а також мистецтво, майстерність і винахідливість, які спрямовують і доповнюють значну їх частину, є, можливо, результатом поділу праці».

А. Сміт відкрив два аспекти продукту, такі як мінова вартість і споживча вартість або корисність. Мінова вартість – це курс, за яким один товар обмінюється на інший. Але для того, щоб виникла потреба в обміні, продукт повинен мати корисну або споживну вартість. Він погоджується з У. Петті, який розрізняє природні та ринкові ціни товарів. Розглядаючи природу цін, Сміт вказував, що початкова ціна товару є фізичним і психічним тягарем працівника. Тому, коли люди купують товари, вони отримують витрати праці, необхідні для їх виробництва [6].

Подальшим розвитком цих концепцій стало відкриття вартості робочої сили і демонстрація того, що кількісна вартість робочої сили не відповідає вартості, яку вона створює.

Особливої уваги заслуговує висунута А. Смітом теорія заробітної плати, згідно з якою заробітна плата встановлюється за домовленістю між підприємцем і робітником. Проте в ситуації надлишку робочої сили та конкуренції за робочі

місця серед працівників підприємці прагнуть утримувати заробітну плату якомога нижчою, щоб отримати перевагу. Крім того, закон став на бік власників засобів виробництва, дозволивши вдаватися до державної допомоги в разі конфлікту з робітниками.

Рівень заробітної плати в різних регіонах і секторах економіки залежить від попиту і пропозиції праці та накопичення капіталу. Якщо накопичення капіталу відбувається швидко, попит на робочу силу перевищує її пропозицію, що сприяє встановленню високої заробітної плати.

Якщо ж капітал скорочується, то падає попит на працю, збільшується конкуренція між найманими працівниками, які змушені погоджуватися на нижчу заробітну плату, «при якій робочий буде тягнути саме жалюгідне і убоге існування». Так, за часів А. Сміта в Північній Америці капітал збільшувався швидше, ніж в Англії, відповідно, і заробітна плата була там значно вище.

Крім цього, на величину заробітної плати впливає ціна засобів існування, від якої залежить, яка буде грошова заробітна плата, тобто, кажучи сучасною мовою, попит на робочу силу визначає рівень поминальної заробітної плати, а ціна засобів існування – рівень реальної заробітної плати, її споживчу здатність, тобто блага, які працівник може придбати на неї.

Накопичення капіталу також веде до зростання продуктивності праці, оскільки праця механізується, з'являються нові знаряддя праці. В результаті цього знижуються витрати на одиницю продукції, що врівноважує вплив на ціну збільшується заробітної плати.

Подальший розвиток теорія трудової вартості знайшла в дослідженнях послідовника А. Сміта представника класичної політичної економії Давида Рікардо. Д. Рікардо, який був не тільки видатним англійським економістом, по і громадським діячем, обраним в 1819 р. в парламент, розробив першу наукову систему політичної економії періоду промислового капіталізму. У його головній праці «Начала політичної економії та оподаткування» (1817) отримала розвиток теорія трудової вартості.

Предметом наукових досліджень вченого стали соціальна форма виробництва і закони, які управляють ростом суспільного багатства і його розподілом. Рікардо поставив завдання виявити фактори, що впливають на величину заробітної плати, ренти і прибутку, і визначити, як вони змінюються в міру розвитку суспільства, і в якому відношенні один до одного знаходяться.

Рікардо виділяє два джерела вартості товару: рідкість, унікальність і кількість праці, необхідне для виробництва товару. Рідкість товару виступає джерелом його вартості тільки в тому випадку, якщо його пропозиція на ринку обмежено через унікальності продукту або монополії на виробництво, тобто порушення вільної конкуренції, крім цього існує можливість подальшого розширення його виробництва. Таким чином, рідкість є джерелом вартості для незначної кількості товарів [5].

Рікардо робить висновок про те, що праця є практично єдиним джерелом вартості більшості товарів. Доходи, на які розподіляється вартість, не є його джерелами. Якщо змінюється величина будь-якого з цих доходів, це не змінює вартості товарів, але змінює їх співвідношення. Тому, якщо зменшується заробітна плата в вартості товару, то збільшується прибуток і навпаки. Рікардо показав протилежність класових інтересів капіталістичного суспільства – капіталістів, земельних власників і найманих робітників, і його ідеї лягли в основу ряду соціалістичних теорій, включаючи марксизм.

Д. Рікардо вважав, що вартість товару визначається не тільки безпосередніми витратами праці на його виробництво, а й працею, який був витрачений раніше на виробництво засобів виробництва – сировина, обладнання, що використовуються при виробництві даного товару. Він розмежував новостворену вартість товару і вартість, перенесену з засобів виробництва на товар.

Рікардо поділяв точку зору У. Петті про те, що існує природна і ринкова ціна товару. Оскільки заробітна плата є ціною праці, як і будь-який товар, вона має природну ціну, виражену в продуктах споживання працівників, і ринкову ціну, яка може бути вище або нижче природної залежно від попиту на робочі руки

на ринку праці. Збільшенню заробітної плати сприяє накопичення капіталу, оскільки воно розширює попит па робочу силу. Зростання населення, навпаки, призводить до зниження заробітної плати через збільшення пропозиції на ринку праці.

Важливе місце в дослідженні заробітної плати займала марксистська теорія. Карл Маркс заробітну плату називав перетвореною формою вартості товару «робоча сила».

Під робочою силою, тобто здатністю до праці, Маркс розумів «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини і які пускаються їм в хід кожного разу, коли він виробляє споживчі вартості». Робоча сила, як і будь-який товар, має вартість, яка визначається кількістю праці, необхідної для її виробництва.

Для виробництва робочої сили необхідна підтримка життя робітника: їжа, одяг, житло, кошти на утримання дітей, підвищення кваліфікації та ін. Але вартість робочої сили і вартість, яка створюється його працею в процесі виробництва, суть дві різні величини. Вартість робочої сили отримує форму заробітної плати, яка визначається вартістю засобів існування робітника. Різниця між створеної в процесі виробництва вартістю і заробітною платою є прибутком, що привласнюється власником капіталу.

Таким чином, праця найманого працівника розпадається на дві частини: оплачену і неоплачену. Найважливіша особливість споживчої вартості робочої сили полягає в здатності створювати більшу вартість. Таким чином, марксистська теорія чітко визначила суть таємниці додаткової вартості. Вона являє собою неоплачений працю найманого робітника, тобто прибуток власника капіталу. Для того щоб збереглася ілюзія, що заробітна плата робітника оплачена повністю, систематично удосконалюються трудові відносини, створюються гнучкі системи заробітної плати.

Поряд з марксистської трактуванням сутності заробітної плати в західній економічній теорії отримали також розвиток теорія виробничих факторів

Ж. Б. Сея і теорія граничної продуктивності Дж. Б. Кларка, А. Маршалла, Дж. Кейнса та інших.

Французький підприємець і перший небританського представник класичної школи політичної економії Жан-Батист Сей. розвивав і популяризував ідеї А. Сміта, виділяв у своїй теорії три фактори виробництва та три джерела доходів. Так, вартість створюється трьома факторами виробництва: працею, землею як засобом виробництва і капіталом.

Відповідно, кожен з цих факторів дає дохід: праця створює заробітну плату, земля – земельну ренту, капітал – відсоток на капітал. Сума цих трьох джерел доходів визначає вартість продукту, в той час як кожен з власників факторів виробництва має дохід, що утворюється відповідним фактором виробництва. Надалі на основі трьох факторної теорії був розроблений факторний аналіз виробництва для визначення оптимальної комбінації факторів виробництва в різних ситуаціях [8].

Таким чином, наймані працівники відповідно до теорії факторів виробничих факторів отримують повний продукт своєї праці, відповідний вкладу фактора праці. При зростанні продуктивності праці доходи робітників повинні збільшуватися.

Теорія виробничих факторів Ж.-Б. Сея і його послідовників на відміну від марксистських теорій приховує факт експлуатації найманих робітників і стверджує справедливість соціального розподілу створеного продукту. На думку Ж.-Б. Сея, між підприємцями, землевласниками і найманими працівниками спостерігається гармонія економічних інтересів. Для її підтримки слід втілити в реальність ідеї А. Сміта про саморегулювання економіки і економічний лібералізм.

Подальший розвиток теорія виробничих факторів знайшла в теорії граничної проізоудітел'ності таких видатних західних вчених-економістів як Дж. Б. Кларк, А. Маршалл, Дж. М. Кейнс та інші.

Основоположник американської маржиналістської школи Джон Бейтс Кларк сформулював закон специфічної продуктивності і закон граничної

продуктивності капіталу. Він розробив метод статички і динаміки, який набув широкого поширення в методології різних шкіл економічної теорії.

Дж. Б. Кларк розглядає чотири фактори виробництва: праця робітників, капітал у грошовій формі, капітальні блага, діяльність підприємця. Дані фактори створюють доходи і характеризуються специфічною продуктивністю. Кожен з власників того чи іншого фактора отримує свою частку доходу, яка відповідає належним йому факторам. Отже, відсутня експлуатація і несправедливе привласнення чужої частки власності.

Однак сказане вище характерно для статичного стану, не який передбачає підприємницької прибутку. У динамічному стані підприємець намагається знизити витрати на підприємстві, що становить його підприємницький прибуток. Динамічний стан прагне до наступного статичного етапу, внаслідок чого підприємницький додатковий дохід зникає, коли досягається стан рівноваги.

Кларк також вважав, що підприємницький прибуток стає надбанням всього суспільства при досягненні статичного етапу, оскільки вона перерозподіляється між усіма іншими факторами виробництва [12].

Але Кларк не тільки визначає фактори виробництва, по і ставить завдання дослідити оптимальні співвідношення між витратами факторів виробництва. Він сформулював концепцію граничної продуктивності праці, яка мала велике прикладне значення. Ця концепція виходить із закону спадної продуктивності властивостей продукції, який стверджує, що при даному рівні техніки, технологій і знань збільшення вкладень у виробництво одного з факторів за умови незмінності інших факторів веде до зниження віддачі того фактора, вкладення якого збільшується.

Припустимо, що при наявності трьох факторів виробництва: E – earth (земля), L – labour (праця), C – capital (капітал) – створюється P – product (продукт), рівний взаємодії цих факторів. Якщо витрати праці підвищуються, а витрати капіталу і землі залишаються колишніми, то вартість продукту збільшиться, але в меншій мірі, ніж витрати праці. Аналогічно відбувається збільшення продукту при збільшенні вкладення капіталу або землі.

З цих тверджень Дж. Кларк робить висновок, що рівень заробітної плати визначається граничною, тобто найнижчою, продуктивністю праці. Продуктивність робочої сили знижується при збільшенні її числа і при постійному розмірі капіталу.

Глава кембріджської школи Альфред Маршалл розвивав новий напрямок в економічній науці, яка отримала назву неокласичного. У своїй роботі «Принципи економічної науки» (1890) він став використовувати термін «економіці» замість терміна «політична економія», підкреслюючи, що економічні процеси і закономірності слід вивчати незалежно від політичних впливів і державного втручання.

А. Маршалл сформулював концепцію «рівноважної ціни» як результату взаємодії попиту і пропозиції, а також став застосовувати метод дослідження, який отримав пізніше назву методу часткової рівноваги, відповідно до якого дослідник приймає постійними всі елементи, за винятком одного, досліджуючи зміни останнього [1].

Маршалл вважав, що попит і пропозиція виступають рівноправними елементами механізму ринкового ціноутворення. Це знайшло відображення в його хрестоматійному висловлюванні: «Ми могли б з рівною підставою сперечатися про те, чи регулюється вартість корисністю чи витратами виробництва, як і про те, чи розрізає шматок паперу верхнє або нижнє лезо ножиць». Вчений ввів в економічну науку такі поняття, як «ціна попиту» і «ціна пропозиції», а також розглянув їх еластичність. Так, при зниженні ціни спостерігається зростання попиту і навпаки – його падіння при підвищенні ціни. Ціна рівноваги або стійка ціна знаходяться в точці перетину кривих попиту і пропозиції в разі, коли попит врівноважується пропозицією.

Разом з тим ідеальна модель взаємодії попиту, пропозиції та ціни змінюється в залежності від тривалості тимчасових періодів. У короткостроковому періоді роль основного ціноутворюючого фактора бере на себе попит, оскільки пропозиція більш інерційно і відстає від коливань попиту

через те, що для зміни пропозиції необхідні нові умови виробництва, технології, обладнання.

У короткочасному періоді зростання попиту завжди веде до підвищення ціни, і підприємець може отримувати тимчасовий додатковий дохід, тобто різницю між новою ціною продукту, витратами його виробництва і нормою прибутку.

У довгостроковому періоді отримує пріоритет пропозицію і пов'язані з ним витрати виробництва.

А. Маршалл розвивав психологічну теорію стриманості, згідно з якою як найманий працівник, так і підприємець приносять жертви і страждають в процесі виробництва. Жертва працівника і його страждання – це негативні емоційні переживання, які викликають його трудові зусилля, жертва підприємця – відкладені задоволення від споживання капіталу, утримання від його непродуктивного споживання [8].

Ціна товару або грошові витрати виробництва забезпечують компенсацію страждань і негативних емоцій суб'єктів виробництва. Для працівника такою компенсацією за втому і необхідність витратити фізичні та розумові зусилля в процесі трудової діяльності є заробітна плата, для підприємця платою за ризик, непевність у затребуваності товару на ринку і утримання від споживання капіталу виступає підприємницький дохід. Але чи можливо виміряти емоційні переживання суб'єктів виробництва, і чи можуть вони бути предметом аналізу в економічній науці?

Подальший розвиток теорії граничної вартості знайшло розвиток в концепції регульованої заробітної плати найбільшого економіста ХХ ст. Джона Мейнарда Кейнса, який став родоначальником провідного напрямку в сучасній науці – кейнсіанства. Суть його концепції полягає в тому, що при незмінному рівні техніки, організації та засобів виробництва обсяг виробництва знаходиться в зворотному відношенні до рівня реальної заробітної плати. Забезпечити зростання зайнятості можна тільки шляхом зниження реальної заробітної плати.

Це, в свою чергу, досягається за рахунок регульованої інфляції, яка викликає менший опір працівників, ніж зниження заробітків за рахунок перегляду тарифних угод. Визнання необхідності втручання держави в виробничі відносини стало основним висновком з теорії Дж. М. Кейнса. Він вважав, що перерозподіл доходів через податки на користь бідних за рахунок багатих повинно привести до подолання «найбільш відразливих рис капіталізму».

Серед сучасних теорій заробітної плати важливіше місце займає концепція людського капіталу, розроблена такими відомими економістами, як Г. Беккер, Б. Вейсброд, Л. Хансен, Т. Шульц та інші. Поява цієї концепції стало результатом прогресу в сфері відтворення робочої сили в зв'язку з науково-технічною революцією. Зародження теорії відноситься до 1960-х рр.

Основні поняття про економічний підході до людської поведінки викладені насамперед у дослідженнях нобелівського лауреата 1992 р. Гаррі Беккера. Він ввів в аналіз розподільних теорій такий фактор, як людський капітал. Під людським капіталом розуміються знання, навички та здібності людини, які забезпечують зростання продуктивності праці [2].

У ринковій економіці людина співвідносить свої переваги з товаром, він прагне поліпшити своє становище, отримати максимальну вигоду. Це відноситься до таких фундаментальних сторін життя, як здоров'я, престиж, освіта, шлюб і сім'я. Людина прагне прийняти такі рішення, які максимізують корисність прийнятих рішень. Г. Беккер наводить яскраві і переконливі приклади економічної поведінки людини. Так, гарне здоров'я і довголіття – це важливі цілі для більшості людей, але не єдині. У певних умовах, якщо вони вступають в протиріччя з іншими цілями, ними можна пожертвувати. Вибираючи професію, людина орієнтується на ту, корисність якої передбачається вище очікуваної корисності інших професій. Аналогічно можна розглядати і інші сторони життя і рішень людей.

Введення поняття «людський капітал» викликало численні спроби оцінити його обсяг і виміряти економічну ефективність. Концепція людського капіталу передбачає, що заробітна плата працівника з певним рівнем освіти складається з

двох частин: одна – це те, що він отримав би при нульовому рівні освіти, а друга – це дохід на освітні інвестиції.

За аналогією з нормою прибутку розглядається і норма віддачі людського капіталу, а вибір рівня і типу освіти трактується як інвестиційне рішення. Отже, західні економісти вважають, що з розвитком науково-технічного прогресу робоча сила поряд із засобами виробництва стає капіталом. Наймані працівники є власниками людського капіталу, вони мають у своєму розпорядженні навичками, які мають економічну цінність [2].

Таким чином, прихильники сучасних західних концепцій заробітної плати не визнають факту експлуатації найманих працівників. Вони вважають, що наймані працівники отримують повний продукт своєї праці, що свідчить про справедливість соціального розподілу і відсутності класових протиріч. Саме це є головним методологічним відмінністю в підході до сутності заробітної плати від марксистської теорії, яка визнає експлуатацію найманої праці і антагонізм класових інтересів.

Висновки до розділу 1

Основним джерелом доходів працівників є заробітна плата. Наразі в механізмі стимулювання головне – заробітна плата. Вивчення класиків економічної науки та методів сучасних науковців дозволило розглянути поняття заробітної плати та організації оплати праці в умовах ринкової економіки, уточнило складові організації оплати праці на підприємствах.

За результатами дослідження зроблено наступні висновки:

- заробітна плата в ринковій економіці є ціною праці;
- на рівні оплати праці в бізнесі впливають багато факторів його організаційного середовища, які визначають продуктивність заробітної плати як економічного елемента багатьох функцій;

- заробітна плата виконує в ринковій економіці відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, статусну, функції продуктивної участі;
- організація оплати праці підприємства є невід’ємною частиною механізму адаптації підприємства до умов свого організаційного середовища, що забезпечує виконання ним своїх функцій через заробітну плату.

Виплати працівникам регулюються законами та нормативними актами. Основним документом, що регулює трудові відносини, є Конституція України, яка закріплює, що всі громадяни мають право на працю, соціальний захист і безпечні умови праці. Україна дотримується принципу централізованої реалізації норм щодо посередництва та відносин з персоналом підприємства, тому дії загальних органів влади визначають пріоритети у профспілковій сфері. Конституція відіграє «важливу роль» у забезпеченні прав і свобод людини, визначенні співвідношення місця людини в суспільстві та державі.

Нині трудове законодавство зосереджено на регулюванні договірного посередництва з персоналом. Система підприємства, вид, розмір заробітної плати, премії, посадового окладу та інших виплат визначаються договором. Система винагороди включає систему оплати праці робітників і систему оплати праці менеджерів і працівників. У цій системі винагороди працівники розділені за професією, навичками, а також передбачено поєднання вимірювання та винагороди. Основними факторами при формуванні тарифів є складність робіт і кваліфікація працівників.

Згідно з розглянутою моделлю формування системи оплати праці в умовах ринкової економіки, заробітна плата складається з двох компонентів: постійної заробітної плати, яка враховує регіональний рівень життя, кваліфікацію, дотримання норм виробітку, умови праці, а також державний і колективний договори в країні. Сфера оплачуваної праці елементи регулювання, змінні, які відображають коливання на ринку праці та повинні враховувати фінансові можливості бізнесу.

Структура системи винагороди залежить насамперед від того, як компанія оцінює посади та вибудовує ієрархію цінності посаду компанії. Якість управління

впливає на поведінку організації як системи, на фінансові результати її діяльності та зростання показників ефективності. Для багатьох компаній необхідно постійно вибудовувати і коригувати ієрархію своїх посад на основі оцінок, а також постійно вдосконалювати систему оплати праці таким чином, щоб можна було розрізняти оплату за виконану роботу і її якість, наявну або досягнуту кваліфікацію, досвід, стаж і внесок у розвиток компанії.

2 ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

2.1 Загальна характеристика діяльності підприємства ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» є правонаступником Першотравенського заводу електротехнічного фарфору, який створений у 1898 році та є одним з найпотужніших виробників електротехнічної кераміки у Східній Європі.

19 листопада 2001 року підприємство отримало назву Товариство з обмеженою відповідальністю «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР». Розмір статутного капіталу на той час становить 200 000, 00 грн.

Адреса підприємства 10002, Житомирська область, місто Житомир, Корольовський район, вулиця Гагаріна, будинок 5, квартира 10.

Загальна виробнича площа заводу складає 52,5 тис. кв. м. Середньо-валова потужність підприємств складає 1,1 тис. тон продукції на рік.

У 2020 році директором підприємства став Киричук Олексій Васильович. Розмір статутного капіталу у даному році становить 900 000, 00 грн.

Завод має повний виробничий цикл. У виробництві використовується пегматит власного кар'єру, глина Дружківського родовища, Присянівський кварцовий пісок та Глуховецький каолін. Продукція заводу має український та зарубіжний сертифікати якості.

Головною спеціалізацією заводу є виробництво високоякісних фарфорових електропатронів E14, E27, E40 та ізоляторів для ліній зв'язку й електричних мереж. Також завод виробляє керамічні ізолятори для електротранспорту, електронагрівальних та холодильних приладів, порцелянові світильники, плавкі запобіжники, основи для розеток та іншу продукцію.

Продукція підприємства постачається в Україні світлотехнічним заводам, наприклад: м. Біла Церква, м. Харків, м. Тернопіль, м. Полтава та інші, а також ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» експортує товар в Молдову [25].

Для кращого розуміння діяльності ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» розглянемо таблицю 2.1, де сформовані основні характеристики для даного підприємства. Отже, товариство має велику кількість видів виробництва продукції та різноманітні вироби з кераміки.

Таблиця 2.1 – Загальна характеристика ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

| Параметр, що характеризується | Зміст та особливості |
|--|--|
| 1. Організаційно-правова форма підприємства | Товариство з обмеженою відповідальністю |
| 2. Форма власності | Недержавна власність |
| 3. Функції підприємства | – обробка і підготовка деталей для керамічних виробів; – виробництво вогнетривких та інших керамічних виробів; – виготовлення деталей для вантажних автомобілів. |
| 4. Стадія життєвого циклу підприємства | У даний час підприємство знаходиться у стадії стабільності |
| 5. Види діяльності, номенклатура продукції чи перелік послуг | 23.43 Виробництво керамічних електроізоляторів та ізоляційної арматури (основний) Інші: 23.20 Виробництво вогнетривких виробів 23.44 Виробництво інших керамічних виробів технічного призначення 46.19 Діяльність посередників у торгівлі товарами широкого асортименту 46.90 Неспеціалізована оптова торгівля 47.52 Роздрібна торгівля залізними виробами, будівельними матеріалами та санітарно-технічними виробами в спеціалізованих магазинах 49.41 Вантажний автомобільний транспорт |
| 6. Перелік споживачів продукції (послуг) підприємства | Електротехарфор (світильники, патрони, ізолятори, запобіжники та інше) |

Нижче наведені чинники впливу на внутрішнє та зовнішнє середовище даного підприємства. Розглянувши таблицю 2.2 можна буде дійти висновку чи є для підприємства зовнішні загрози. Наприклад, конкуренти чи державний вплив.

Організаційна структура ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» є доволі складною. Підприємство має 7 відділів, бухгалтерію, 7 директорів кожного відділу, перший замісник генерального директора, генеральний директор, працівників.

Таблиця 2.2 – Характеристика чинників впливу на підприємство ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

| Параметр, що характеризується | Зміст |
|-------------------------------|--|
| 1.Внутрішнє середовище | Ціль підприємства – отримати прибуток. Підприємство охоплює багато видів діяльності такі як запобіжники, вироби з кераміки, світильники, патрони та ін. Продукція має високу якість виробництва. Для цього необхідно мати великий обсяг ресурсів. |
| 2.Зовнішнє середовище | Споживачами є малі та великі підприємства. Велика кількість постачальників основними є підприємства Дружківський, Просянівський, Глуховецький. Конкуренти використовують більш дешеву основу для виробу деталей. Одним із основних державних впливів є високі податки. |

Для проведення аналізу ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у першу чергу необхідно визначити слабкі та сильні сторони підприємства вони представлені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – SWOT-аналіз діяльності ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

| | |
|----------------|---|
| Сильні сторони | <ul style="list-style-type: none"> – наявність власних каналів збуту; – наявність кваліфікованих спеціалістів; – наявність власних розробок продукції, новаторство; – належний стан технічної бази; – високоякісна продукція; – співпраця із закордонними підприємствами. |
| Слабкі сторони | <ul style="list-style-type: none"> – великі затрати на матеріали виробництва; – швидке старіння обладнання; – відсутність чітких цілей та стратегій розвитку; – застаріле устаткування. |
| Можливості | <ul style="list-style-type: none"> – політична підтримка вітчизняних підприємств; – наявність в умовах кризи значних резервів підвищення внутрішнього попиту; – вдосконалення технології виробництва; – стійкий попит на продукцію; |

Кінець таблиці 2.3.

| | |
|---------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> – зниження цін на сировину і матеріали; – підвищення рівня цін; – стати номером один серед конкурентів – вдосконалення продукції зробити її більш сучаснішою. |
| Загрози | <ul style="list-style-type: none"> – загроза вторгнення (вихід на ринок нових підприємств); – загроза появи товарів-замінників; – дії конкурентів (розширення їх діяльності, створення ними більш привабливих пропозицій тощо); – зростання податків і мит; – пониження рівня цін; – зростання темпів інфляції; – несприятлива економічна ситуація в державі; – посилення конкуренції. |

З роками підприємство втратило своїх покупців тому що зараз використовують більш сучасні і дешевші запобіжники. Порцелянові світильники не мають великої популярності серед населення. Конкуренти знайшли більш вигіднішу заміну ніж керамічні ізолятори для електротранспорту.

2.2 Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності підприємства ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

Техніко-економічний аналіз виконують економісти, інженерно-технічні працівники, робітники та органи управління за даними оперативної і періодичної звітності. Його метою є оцінка господарської діяльності, виявлення причинних взаємозв'язків і взаємодії різних факторів техніки та економіки, резервів виробництва, опрацювання заходів для раціоналізації використання ресурсів [26].

Для аналізу основних техніко-економічних показників діяльності підприємства складається таблиця 2.4.

Таблиця 2.4 – Основні техніко-економічні показники діяльності ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» за 2020 – 2022 рр.

| Показник | Одиниця виміру | Рік | | | Темп приросту, % | |
|---|----------------|--------|--------|--------|------------------|------------------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2021 р./ 2020 р. | 2022 р./ 2021 р. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Чистий дохід від реалізації продукції, робіт та послуг | тис. грн | 13846 | 13916 | 13020 | 1,01 | 0,94 |
| Собівартість реалізованої продукції | тис. грн | 9836 | 9 960 | 10214 | 1,01 | 1,03 |
| Витрати на 1 грн реалізованої продукції | грн/грн | 0,71 | 0,72 | 0,78 | 1,01 | 1,10 |
| Чистий фінансовий результат (збиток) | тис. грн | 1291 | 1282 | 1209 | 0,99 | 0,94 |
| Фондовіддача | грн | 26,8 | 27,6 | 25,7 | 1,03 | 0,93 |
| Фондомісткість | | 0,04 | 0,04 | 0,04 | 0,97 | 1,07 |
| Виробничі запаси | тис. грн | 247 | 347 | 292 | 1,40 | 0,84 |
| Незавершене виробництво | | 1384 | 874 | 1109 | 0,63 | 1,27 |
| Готова продукція | | 2954 | 3814 | 3281 | 1,29 | 0,86 |
| Товари | | 827 | 827 | 827 | 1,00 | 1,00 |
| Середньооблікова кількість штатних працівників, у т.ч. робітників | осіб | 194 | 170 | 200 | 0,88 | 1,18 |
| Фонд оплати праці штатних працівників | тис. грн | 2101,5 | 3527,6 | 4394,6 | 1,68 | 1,25 |
| Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника | грн/осіб | 4285 | 5100 | 6700 | 1,17 | 1,19 |

Фондовіддача у 2022 р. порівняно з 2021 р. зменшилась на 93%, у 2021 порівняно з 2020 р. збільшилась на 103%, а фондомісткість залишається стабільною.

Незавершене виробництво з 2020 р. до 2021 р. зменшилось на 63%, а з 2021 р. до 2022 р. збільшилось на 127%. Протягом 2020-2022 рр. спостерігається спад чистого доходу від реалізації продукції, робіт та послуг.

Собівартість реалізації продукції щороку зростає у 2022 році становить 10214 тис. грн. Витрати на 1 грн реалізованої продукції також збільшується станом на 2022 р. дорівнює 0,78 грн.

На основі факторного аналізу, визначимо фактори, що призвели до зростання ефективності виробничої діяльності ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР».

Негативний вплив на зміну фондовіддачі протягом аналізованого періоду мало збільшення частки вартості основних засобів у загальній вартості основних

засобів підприємства. Поліпшити використання основних фондів та виробничих потужностей на підприємствах можна завдяки: підвищенню використання виробничих потужностей і основних фондів у інтенсивності та підвищенню їх навантаження у екстенсивності, дотриманню пропорційності і змінності у роботі основних фондів (обладнання), активно виконаному процесу контролювання.

Таблиця 2.5 – Характеристика показників інтенсифікації виробництва на ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» за 2020-2022 рр.

| Показник | Рік | | | Темп зростання, % | |
|--|--------|--------|--------|---------------------|---------------------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2021 р./ 2020 р. | 2022 р./ 2021 р. |
| Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн | 13846 | 13916 | 13020 | 1,01 | 0,94 |
| Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб | 194 | 170 | 200 | 0,88 | 1,18 |
| Матеріальні витрати, тис. грн | 3285 | 3316 | 3717 | 1,01 | 1,12 |
| Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн | 516 | 505 | 506 | 0,98 | 1,00 |
| Продуктивність праці, тис. грн/особу | 71,4 | 81,9 | 65,1 | 1,15 | 0,80 |
| Матеріаловіддача, грн | 4,2 | 4,2 | 3,5 | 1,00 | 0,83 |
| Віддача основних засобів, грн | 26,8 | 27,6 | 25,7 | 1,03 | 0,93 |
| Оборотність оборотних засобів (кількість обертів) | 1,0 | 1,4 | 1,5 | 1,42 | 1,08 |
| Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн | 2101,5 | 3527,6 | 4394,6 | 1,68 | 1,25 |

Аналізуючи таблицю 2.5, можна відмітити, що за 2020-2022 рр. чистий дохід від реалізації продукції ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» зменшився у 2022 р. порівняно з 2021 р. на 94 %, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. – збільшилась на 101%. Середньооблікова кількість штатних працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» зменшилось з 194 чол. у 2020 р. до 170 чол. у 2021 р., а у 2022 р. становить 200 чол. Матеріальні затрати у 2022 р. порівняно з 2021 р. зросли на 112%, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. – збільшились на 101 %.

Середньорічна вартість оборотних активів ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у 2022 р. порівняно з 2021 р. збільшилась на 100 %, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. спало на 98 %. Рівень інтенсифікації використання трудових ресурсів проявляється через продуктивність праці одного працівника, яка у 2022 р.

зменшилась порівняно з 2021 р. на 80 %, а у 2021 р. – збільшилась на 115 % по відношенню до 2020 р.

На ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у 2020-2022 рр. спостерігається неефективне використання матеріальних ресурсів, оскільки матеріаловіддача зменшується. У 2022 р. порівняно з 2021 р. матеріаловіддача зменшилась на 83 %, а у 2021 р. – на 100%. Віддача основних засобів у 2021 р. збільшилась на 103 % порівняно з 2020 р., а у 2022 р. – зменшилась на 93 % порівняно з 2021 р. Це вказує на те, що підвищення рівня забезпеченості підприємства основними виробничими фондами відбувається при дотриманні умов підвищення ефективності їх використання та присутності чітко сформованої стратегії використання матеріально-технічної бази і інтенсифікації виробництва. Кількість обертів оборотних засобів ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшилась на 142 %, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. – на 108 %.

Фонд заробітної плати працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» демонструє тенденцію зростання у 2021 році. Вплив на це явище вказують падіння доходу від реалізації продукції та зменшення продуктивності праці.

Важливого значення в аналізі ефективності діяльності підприємства набуває аналіз елементів операційних витрат ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» (таблиця 2.6), яка побудована на основі ф.2 «Звіт про фінансові результати».

Таблиця 2.6 – Аналіз елементів операційних витрат ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» за 2020-2022 рр.

| Показник | Рік | | | Темп приросту, % | |
|--|-------|-------|-------|---------------------|---------------------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2021 р./ 2020 р. | 2022 р./ 2021 р. |
| Матеріальні затрати, тис. грн. | 3285 | 3316 | 3717 | 1,01 | 1,12 |
| Витрати на оплату праці, тис. грн. | 7093 | 7290 | 7174 | 1,03 | 0,98 |
| Відрахування на соціальні заходи, тис. грн | 1805 | 1862 | 1815 | 1,03 | 0,97 |
| Амортизація, тис. грн. | 1 | 1 | 6 | 1,00 | 6,00 |
| Інші операційні витрати, тис. грн. | 1588 | 1733 | 908 | 1,09 | 0,52 |
| Разом, тис. грн. | 13772 | 14202 | 13620 | 5,16 | 9,60 |

Як видно з таблиці 2.6, матеріальні затрати у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшилися на 101%., а у 2022 р. порівняно з 2021 р. – збільшилися на 112%, а це пов'язано із збільшенням обсягів виробництва. Витрати на оплату праці зменшиться із 7 093 тис. грн. у 2020 р. до 7 290 тис. грн. у 2021 р., з 7 290 тис. грн. у 2021 р. до 7 174 тис. грн. у 2022 р. Відповідно зменшуються інші операційні витрати. Амортизація була сталою протягом 2020–2022 рр. становила 1 000 тис. грн., проте у 2022 р. зросла до 6 000 тис. грн. Відрахування на соціальні заходи ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у 2021 р. порівняно з 2020 р. зросли на 103 %, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. зменшилися на 97 %. Всього операційні витрати разом у 2020 році складають 13 772 тис. грн, у 2021 р. становить 14 202 тис. грн, а у 2022 р. затрати сягають 13 620 тис. грн.

На рисунку 2.1 відобразимо елементи операційних витрат графічно.

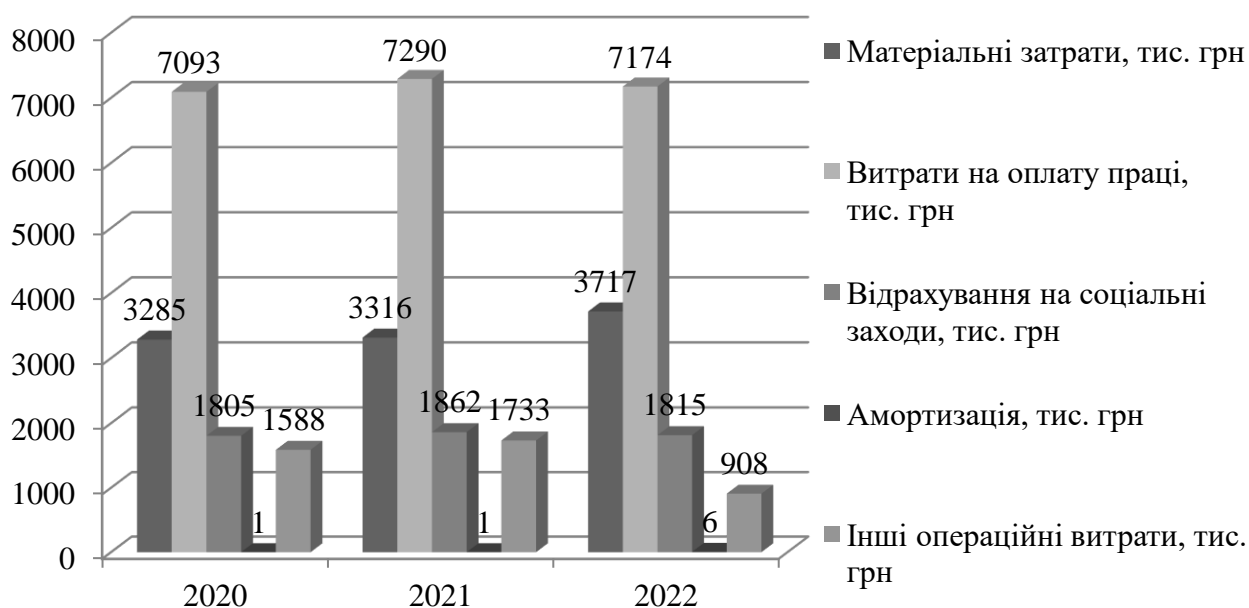


Рисунок 2.1 – Елементи операційних витрат ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» за 2020-2022 рр.

З рисунку 2.1 видно, що найнижчим елементом операційних витрат є амортизація протягом 2020–2022 рр., а найвищим – витрати на оплату праці.

Таблиця 2.7 – Динаміка основних показників ефективності управління на ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» за 2020-2022 рр.

| Показник | Одиниця виміру | Рік | | | Темп зростання (падіння), % до базового року | |
|--|----------------|--------|--------|--------|--|-----------------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2021 р./2020 р. | 2022 р./2021 р. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Чистий дохід від реалізації продукції | тис. грн | 13846 | 13916 | 13020 | 1,01 | 0,94 |
| 2. Середньооблікова кількість штатних працівників всього, у т.ч. управлінських працівників | осіб | 194 | 170 | 200 | 0,88 | 1,18 |
| 3. Фінансовий результат від операційної діяльності (збиток) | тис. грн | 1153 | 1214 | 1209 | 1,05 | 1,00 |
| 4. Загальні операційні витрати | | 13541 | 14201 | 13620 | 1,05 | 0,96 |
| 5. Адміністративні витрати | | 2096 | 3199 | 2932 | 1,53 | 0,92 |
| 6. Фонд оплати праці штатних працівників, у т.ч. управлінських працівників | | 2101,5 | 3527,6 | 4394,6 | 1,68 | 1,25 |

Аналізуючи дані таблиці 2.7, адміністративні витрати ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшилися на 153%, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. – зменшилися 92 %. Загальні операційні витрати у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшилися 105 %, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. зменшилися на 96 %.

Спостерігається збільшення фонду оплати праці штатних працівників у 2021 р. порівняно з 2020 р. на 168 %, а у 2022 р. у порівнянні з 2021 р. фонд оплати праці зменшився на 125 %.

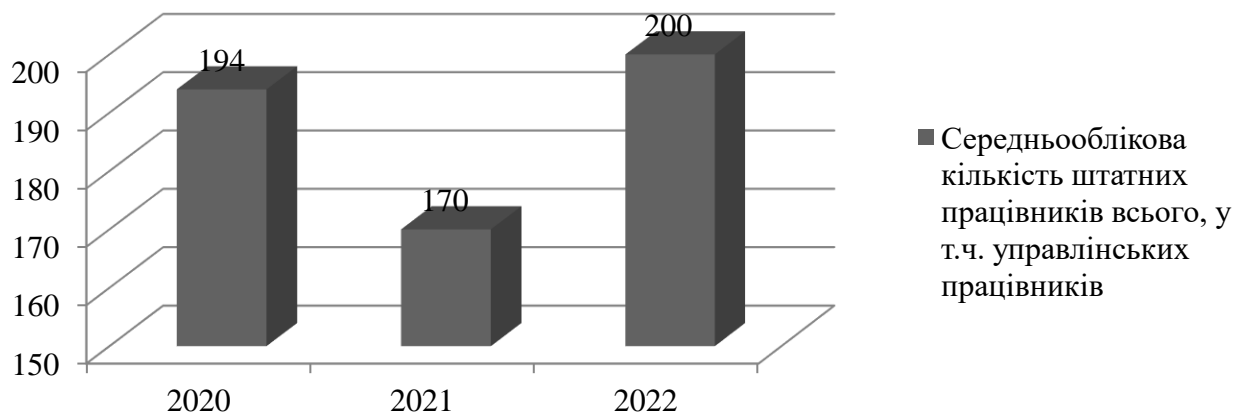


Рисунок 2.2 – Показник середньооблікової кількості штатних працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» за 2020-2022 рр., осіб

З рисунку 2.2 видно, що середньооблікова кількість штатних працівників всього, у т.ч. управлінських працівників у 2020 році становить 194 осіб, а у 2021 р. складає 170 осіб, у 2022 р. налічує 200 осіб.

Розглянемо графічно окремо два показники чистий дохід від реалізації продукції та загальні операційні витрати порівняємо їх на рисунку 2.3.

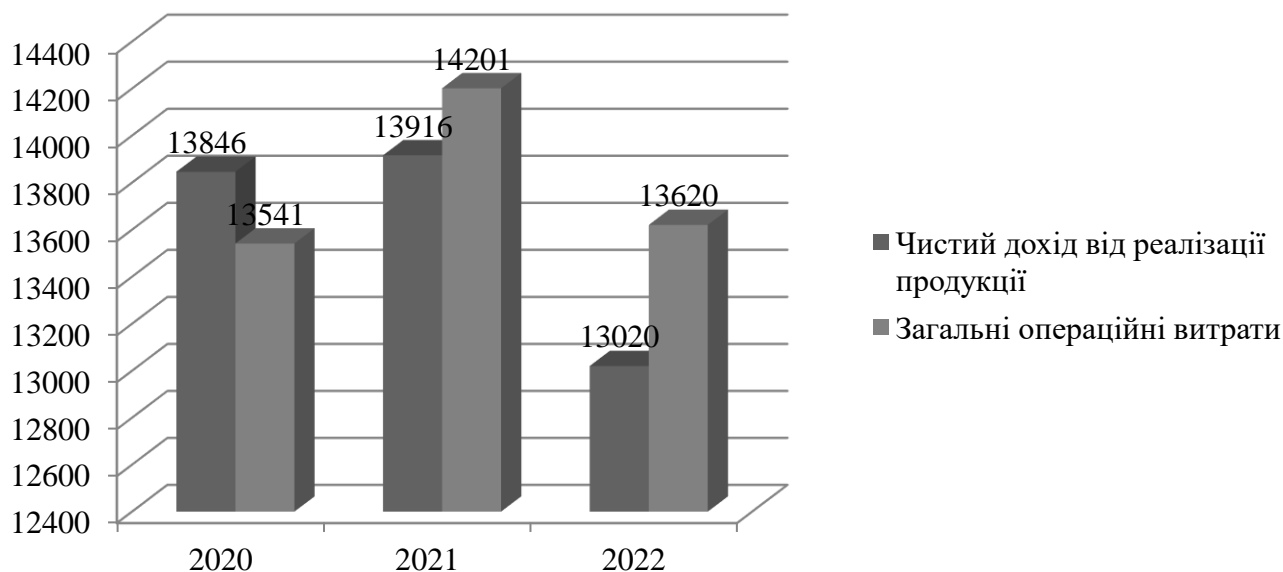


Рисунок 2.3 – Динаміка чистого доходу і загальних операційних витрат ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» за 2020-2022 рр., тис. грн

На рисунку 2.3 відображені два показники і їх динаміка. Чистий дохід від реалізації продукції помітно зменшився до 13 020 тис. грн, а загальні операційні витрати у 2021 р. збільшилися до 14 201 тис. грн, проте у 2022 р. спала до 13 620 тис. грн.

Успішність діяльності будь-якого підприємства залежить від ефективності використання його активів. Адже активи – це ресурси, які контролюються підприємством, їх використання зазвичай забезпечує отримання прибутку.

Важливе значення має процес планування активів на наступний період. Проте перед здійсненням планування активів на майбутній період необхідно визначити їх стан на сучасному етапі та в попередніх періодах.

Таблиця 2.8 – Аналіз зміни структури обігових коштів ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» за 2020-2022 рр.

| Обігові кошти | 2020 р. | 2021 р. | 2022 р. | Темп приросту, % | |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------------------|---------------------|
| | грн | грн | грн | 2021 р./ 2020 р. | 2022 р./ 2021 р. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Сировина, матеріали та комплектуючі | 12938,5 | 20862,5 | 33886 | 1,61 | 1,62 |
| Паливо | 2712,5 | 2916,5 | 2957 | 1,08 | 1,01 |
| Запасні частини | 1140,5 | 1826 | 3004 | 1,60 | 1,65 |
| Малоцінна оснастка та інструмент | 984 | 1056 | 1164 | 1,07 | 1,10 |
| Готова продукція | 2954 | 3814 | 3281 | 1,29 | 0,86 |
| Незавершене виробництво | 1384 | 874 | 1109 | 0,63 | 1,27 |
| Всього обігових коштів | 22113,5 | 31349 | 45401 | 7,28 | 7,51 |

Аналізуючи таблицю 2.8, можна відмітити, що за 2020–2022 рр. сировина, матеріали і комплектуючі, паливо, запасні частини, малоцінна оснастка та інструмент щороку зростають. Готова продукція у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшилась на 129 %, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. зменшилась на 86 %. Незавершене виробництво у 2021 р. порівняно з 2020 р. спало на 63 %, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. зросла на 127 %.

2.3 Аналіз ефективності використання фонду оплати праці ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

При вивченні структури фонду оплати праці слід приділити увагу питомій вазі окремих елементів у загальній сумі та дослідити їхню зміну в динаміці й оцінити виконання завдання. При визначенні рейтингової оцінки підприємства важливо дослідити співвідношення трудових показників і середньої заробітної плати по підприємству з відповідними показниками підприємств галузі, а середню заробітну плату по підприємству порівняти також з прожитковим мінімумом,

мінімальною заробітною платою та іншими показниками, що діють на момент дослідження.

Зазначена оптимізація повинна бути доцільною і економічною, тобто понесені витрати мають бути меншими за результати, отримані після впровадження удосконаленої системи оплати праці. Якщо зазначене завдання буде успішно реалізоване на підприємстві, зросте не лише задоволеність персоналу системою оплати праці, а й ефективність кадрової політики в цілому, проте підприємство зможе отримати конкурентні переваги за рахунок людського чинника.

Таблиця 2.9 – Аналіз руху робочої сили на «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у 2020–2022 рр.

| Вид активів | Рік | | | Темп зростання, % | |
|--|--------|--------|--------|-------------------|-----------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2021/2020 | 2022/2021 |
| Облікова кількість штатних працівників на кінець року, осіб | 194 | 192 | 186 | 0,99 | 0,97 |
| Прийнято штатних працівників, осіб | 2 | 19 | 9 | 9,50 | 0,47 |
| у т. ч. на новостворені місця | | | | | |
| Вибуло штатних працівників, осіб | 1 | 43 | 42 | 43,00 | 0,98 |
| у т. ч. з причин: | | | | | |
| – змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення чисельності або штату працівників) | | | | | |
| – плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни тощо) | 1 | 43 | 42 | 43,00 | 0,98 |
| Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб | 194 | 170 | 200 | 0,88 | 1,18 |
| Коефіцієнт обороту з прийняття кадрів | 1,03 | 11,18 | 4,5 | 10,84 | 0,40 |
| Коефіцієнт обороту зі звільнення кадрів | 0,52 | 25,29 | 21 | 49,07 | 0,83 |
| Коефіцієнт плинності кадрів | 0,52 | 25,29 | 21 | 49,07 | 0,83 |
| Коефіцієнт сталості кадрів | 191,99 | 150,75 | 190,79 | 0,79 | 1,27 |

З таблиці 2.9 видно, що середньооблікова чисельність персоналу у 2021 р. порівняно з 2020 р. зменшилась на 24 чол., а у 2022 р. порівняно з 2021 р. – збільшилась на 30 чол. У 2021 р. було прийнято на 17 чол. Більше порівняно з

2020 р, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. зменшилась на 10 чол. У той же час спостерігається зміна щодо вибуття працівників. Так, кількість працівників, що вибула у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшилась на 42 чол., а у 2022 р. порівняно з 2021 р. зменшилась на 1 чол.

З переходом до ринкових умов господарювання для всіх організацій характерне скорочення чисельності працівників і зростання коефіцієнта плинності робітничих кадрів. Дослідження динаміки плинності робітничих кадрів свідчить, що це важкокерований, складний соціально-економічний процес, на який впливають різноманітні фактори.

Таблиця 2.10 – Структура та склад апарату управління за 2020–2022 рр.

| Ланки управління | Рік | | |
|--|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 |
| Структура лінійного апарату управління | | | |
| 1. Директор та його замісники | 16 | 16 | 16 |
| 2. Головні спеціалісти (головний конструктор, головний механік і т.д.) | 9 | 7 | 12 |
| 3. Планово-економічний відділ | 11 | 9 | 12 |
| 4. Виробничий відділ | 12 | 10 | 11 |
| 5. Бухгалтерія | 8 | 7 | 9 |
| 6. Відділ кадрів | 6 | 5 | 7 |
| 7. Інженер з техніки безпеки | 7 | 4 | 9 |
| Всього | 69 | 58 | 76 |
| Структура функціонального апарату управління | | | |
| 1. Начальник цеху (дільниці) | 7 | 7 | 7 |
| 2. Старші майстри | 15 | 12 | 16 |
| 3. Майстри | 47 | 43 | 45 |
| 4. Технолог | 16 | 14 | 18 |
| 5. Механік | 36 | 33 | 34 |
| 6. Диспетчер | 4 | 3 | 4 |
| Всього | 125 | 112 | 124 |

Отже, з таблиці видно, що найбільша кількість осіб протягом 2020–2022 рр. займають посаду майстер, а найменш – диспетчер.

Проаналізуємо продуктивність праці на ТОВ «АЛЪЯНС ТЕХФАРФОР»

(таблиця 2.11). Інформаційною базою даного аналізу є форма №2 «Звіт про фінансові результати», форма №1-ПВ «Звіт з праці».

Таблиця 2.11 - Динаміка продуктивності праці ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» за 2020-2022 рр.

| Показник | Рік | | | Відхилення, +/- | |
|--|----------|-------|----------|---------------------|---------------------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2021 р./ 2020 р. | 2022 р./ 2021 р. |
| Чистий дохід від реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) тис. грн. | 13846 | 13916 | 13020 | 1,01 | 0,94 |
| Середньооблікова чисельність працівників, осіб | 194 | 170 | 200 | 0,88 | 1,18 |
| Відпрацьовано днів одним працівником за рік | 246 | 237 | 231 | 0,96 | 0,97 |
| Середня тривалість робочого дня, год. | 8,10 | 8 | 7,20 | 0,99 | 0,90 |
| Загальна кількість відпрацьованого часу за рік робітниками: | | | | | |
| - людино – днів | 1992,60 | 1896 | 1663,20 | 0,95 | 0,88 |
| -людино-годин | 16140,06 | 15168 | 11975,04 | 0,94 | 0,79 |
| Середньорічний виробіток, тис. грн /особу - одного працівника | 71,37 | 81,86 | 65,10 | 1,15 | 0,80 |

Як видно з даних таблиці 2.11, чистий дохід від реалізованої продукції у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшився на 70 тис. грн.

Середня тривалість робочого дня на ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у 2020–2022 рр. має тенденцію зменшуватись. Загальна кількість відпрацьованих людино-днів працівниками зменшилась з 1 992,6 людино-днів у 2020 р. до 1 896 людино-днів у 2021 р. і склала 1 663,2 людино-днів у 2022 р. Середньорічний виробіток на одного працівника спала на 115 % у 2021 р. порівняно з 2020 р., а у 2022 р. зменшилась на 80 %.

Чинником зростання продуктивності праці є сприятливі умови праці, дружні відносини в колективі. Найбільший вплив на інтенсивність праці справляє рівень механізації робіт та санітарно-гігієнічні умови їх виконання. Економічні результати досягаються за рахунок зниження втомлюваності й підвищення працездатності. Робота з поліпшення умов праці передбачає насамперед

удосконалення техніки технології виробництва, усунення чинників, які породжують несприятливі умови.

Визначимо середню заробітну плату протягом 2020-2022 рр. на підприємстві ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» наведена на рисунку 2.4.

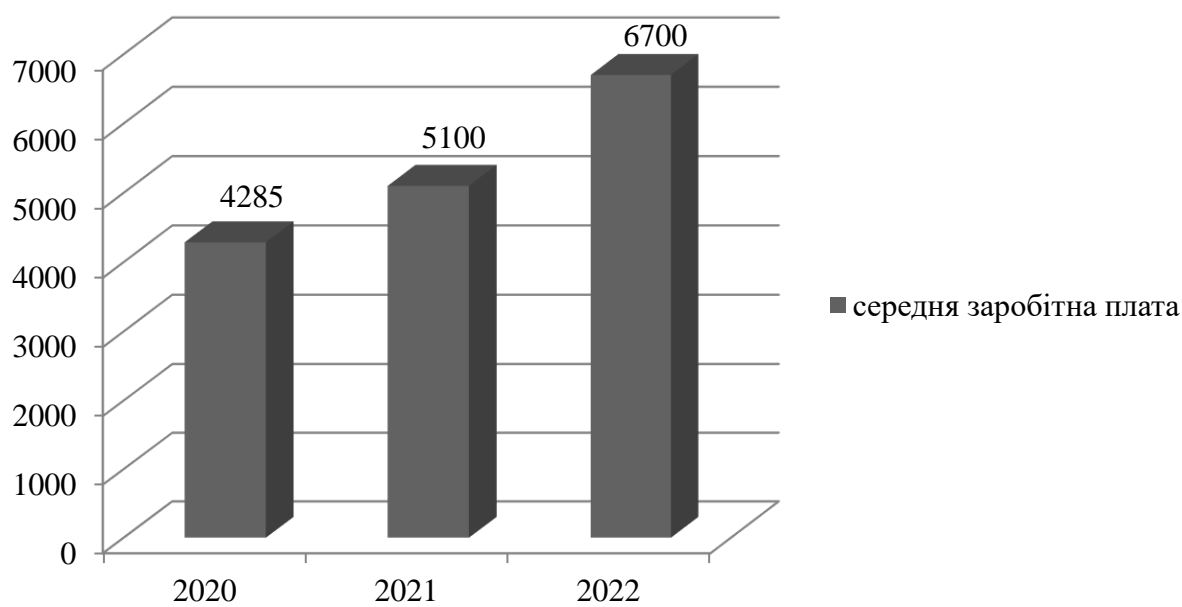


Рисунок 2.4 – Динаміка середньої заробітної плати ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» за 2020-2022 рр., грн

На рисунку видно, що заробітна плата має тенденцію зростання. Порівняно з 2020 р. у 2022 р. вона збільшилась на 2 415 грн. Середня заробітна плата така ж як мінімальна у 2022 р. становить 6 700 грн.

Проте середня тривалість зміни у 2022 р. зменшилась до 7 год. Година норма за один місяць становить 150 годин. Це приблизно 21 робочий день на місяць і 257 днів за рік. Одна година на підприємстві вартує 46 грн.

Зарплата працівника розраховується за формулою: місячна ставка за місяць / кількість днів місяця × відпрацьовані дні

Розрахуємо суму до виплати майстра на дослідженому підприємстві з місячною ставкою 11 500 грн працював з 15 лютого до 4 березня 2022 р.

$$(11\,500 \text{ грн} / 28 \times 14) + (11\,500 \text{ грн} / 31 \times 4) = 5\,750 + 1\,483,87 = 7\,233,87 \text{ грн}$$

В січні 2022 р. бухгалтеру нашого підприємства нарахована заробітна плата за місяць – 14 000 грн.

Отже, ми порівняли заробітну плату бухгалтера нашого підприємства і майстра, різниця становить 5 876,5 грн.

На підприємстві застосовують погодинною системою оплати праці. Розмір посадових окладів працівників встановлюються відповідно до розміру мінімальної заробітної плати та тарифікаційний коефіцієнту.

Тарифікаційні коефіцієнти наведені у таблицях 2.12.

Таблиця 2.12 – Посадові оклади та єдина тарифна сітка

| Тарифні розряди | Тарифний коефіцієнт | Посадовий оклад січень-грудень 2023, грн |
|-----------------|---------------------|--|
| 1 | 1 | 2893 |
| 2 | 1,09 | 3153 |
| 3 | 1,18 | 3414 |
| 4 | 1,27 | 3674 |
| 5 | 1,36 | 3934 |
| 6 | 1,45 | 4195 |
| 7 | 1,54 | 4455 |
| 8 | 1,64 | 4745 |

На ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» застосовують восьми розрядну тарифну сітку для оплати праці робітників, безпосередньо зайнятих на виконанні робіт електротехнічних, електронних і виробництва засобів зв'язку.

Одним із основних напрямів підвищення ефективності виробництва і продуктивності праці є нарощування вихідних обсягів послуг без збільшення чисельності працівників при збереження кількості робочих місць, їх кваліфікаційного складу відповідно до тарифікування робочих місць.

Важливим чинником зростання продуктивності праці є мотивація праці, матеріальна зацікавленість працівників у кінцевих результатах. Заробітна плата і продуктивність праці тісно взаємопов'язані. Так, зростання продуктивності праці і збільшення на цій основі фактичного обсягу наданих послуг створюють матеріальні передумови підвищення заробітної плати.

Завданнями аналізу фонду оплати праці є визначення правильності витрачання коштів на оплату праці, виявлення впливу факторів, встановлення правильності співвідношення темпів зростання продуктивності праці й середньої заробітної плати.

При аналізі фонду оплати праці необхідно дослідити зміну показника в динаміці та рівень виконання плану, визначити фактори, що спричинили його зміну [27].

На підприємстві відповідно до «Положенні про оплату праці» може бути збільшений розмір заробітної плати шляхом доплат і надбавок.

Таблиця 2.13 – Розподіл працівників за розмірами заробітної плати на ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у 2020-2022 рр., осіб

| Назва показників | Дані по рокам | | | Темп приросту, % | |
|---|---------------|---------|---------|------------------|---------------|
| | 2020 р. | 2021 р. | 2022 р. | 2021/ 2020 | 2022/ 2021 |
| Кількість штатних працівників, яким оплачено 50 % і більше робочого часу за місяць | 194 | 170 | 200 | 0,88 | 1,18 |
| від однієї мінімальної заробітної плати до 4000,00 | 14 | 5 | 2 | 0,36 | 0,40 |
| від 4000,01 до 5000,00 | 148 | 8 | 7 | 0,05 | 0,88 |
| від 5000,01 до 6000,00 | 18 | 73 | 44 | 4,06 | 0,60 |
| від 6000,01 до 7000,00 | 8 | 21 | 89 | 2,63 | 4,24 |
| від 7000,01 до 8000,00 | 2 | 19 | 11 | 9,50 | 0,58 |
| від 8000,01 до 9000,00 | 1 | 18 | 18 | 18 | 1 |
| від 9000,01 до 10000,00 | 1 | 18 | 14 | 18 | 0,78 |
| від 10000,01 до 15000,00 | 1 | 6 | 11 | 6 | 1,83 |
| від 15000,01 до 20000,00 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| понад 20000,01 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць | 190 | 131 | 185 | 0,69 | 1,41 |
| Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством | - | 2 | 3 | - | 1,50 |

Кількість працівників, яким було оплачено заробітної плати від 6000,01 до 7000,00 впродовж досліджуваного періоду збільшується. У 2021 р. порівняно з

2020 р. зросла кількість працівників, яким було виплачено заробітної плати від 9 000,01 до 10 000,00 грн. на 18 %, а у 2022 порівняно з 2021 р. зменшилась.

Збільшилась кількість працівників, яким було виплачено заробітної плати від 15000,01 до 20000,00 у 2022 році становить 3 особи.

Розглянемо рисунок 2.5, де зображено різні суми заробітної плати у 2022 р. на ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

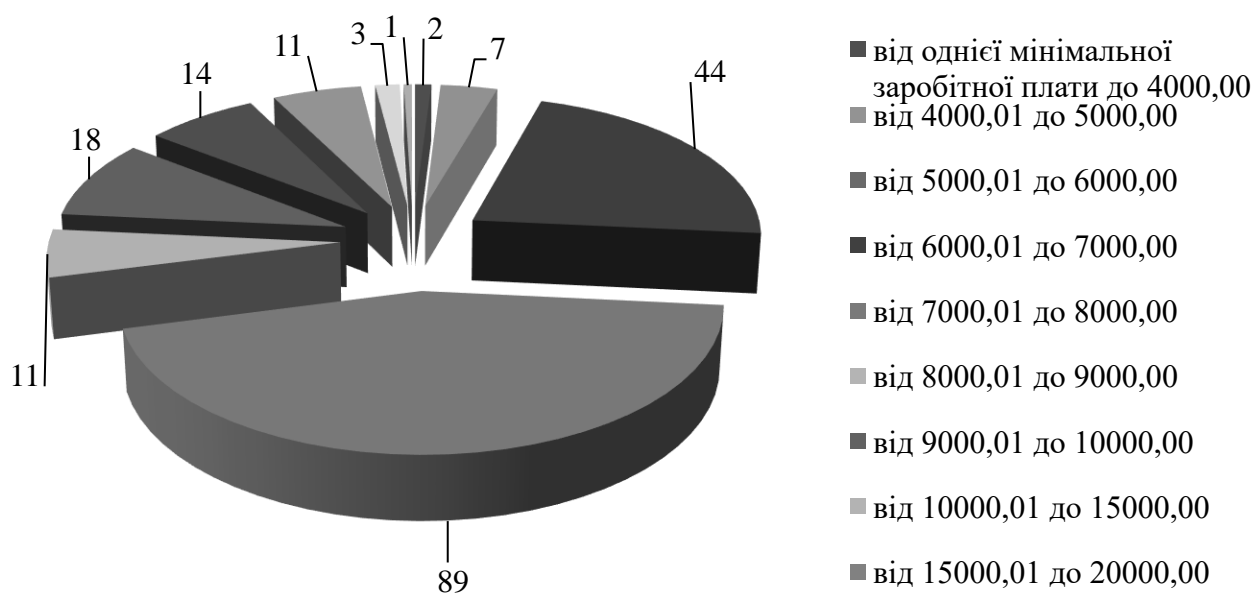


Рисунок 2.5 – Розподіл заробітної плати на ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у 2022 р., осіб

Аналізуючи рисунок 2.5, можна дійти висновку що більше кількість працівників отримають заробітну плату сумою від 6 000,01 до 7 000,00 грн. Лише 1% працівників мають заробітну плату сумою понад 20 000,01 грн.

Отже, система фонду оплати праці на підприємстві ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у 2022 р. знаходилась на не високому рівні, бо більша частина виплат заробітної плати становить в сумі 6 000,01 до 7 000,00 грн.

Висновок до розділу 2

Проаналізувавши основні показники фінансово-господарської діяльності підприємства ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР», було виявлено, що підприємство функціонує не ефективно, про що свідчить динаміка фінансових результатів його діяльності.

Аналізуючи показники прибутку ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР», можна відмітити, що у 2021 р. порівняно з 2020 р. чистий дохід від виконаної роботи збільшився на 130 тис. грн, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. отриманий збиток, тому що зменшився на 806 тис. грн.

У результаті ведення звичайної діяльності, ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» впродовж 2020-2022 рр. отримував прибутки. Причому, у 2021 р. порівняно з 2020 р. чистий прибуток зріс у 1,5 рази, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. отримано збиток, який склав 835 тис. грн.

Собівартість реалізованої продукції ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшилася на 101 %, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. – на 103 %. Це пов'язано зі зменшенням витрат на одиницю реалізованої продукції. Також має значення збільшення фонду заробітної плати.

Середньооблікова чисельність працівників у 2022 році виросла на 30 осіб порівняно з 2021 р. і склала 200 осіб.

Продуктивність праці працівників поступово зростала, незважаючи на коливання фонду робочого часу.

Фонд оплати праці штатних працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» впродовж 2020–2022 рр. зростає, в тому числі фонд основної заробітної плати у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшився на 1 426,1 тис. грн, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. – на 867 тис. грн. Фонд додаткової заробітної плати збільшився з 141,9 тис. грн. у 2020 р. до 1 186 тис. грн. у 2021 р., а у 2022 р. до 1 807,5 тис. грн.

Дебіторська заборгованість за виданим авансами у 2021 р. вона спала до 40 тис. грн порівняно з 2020 р., а у 2022 р. зросла до 138 тис. грн. Інша поточна

дебіторська заборгованість у 2021 р. порівняно з 2020 р. зросла на 9 %, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. – на 15 %. Спостерігається зменшення витрат майбутніх періодів у 2022 р. в порівнянні з 2021 р. на 38 тис. грн, а в 2021 р. – збільшення витрат майбутніх періодів порівняно з 2020 р. на 34 тис. грн.

Раціональне використання робочого часу є важливим елементом процесу організації праці на ТОВ «АЛЪЯНС ТЕХФАРФОР».

Кількість відпрацьованих годин одним працівником у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшилась на 1 год.

Середня тривалість робочого дня на ТОВ «АЛЪЯНС ТЕХФАРФОР» залишилась без змін.

Таким чином, ефективність використання робочого часу на підприємстві залишається стабільною. У середньому одним робітником відпрацьовано 246,5 днів.

Ефективне використання робочого часу потребує поліпшення організації праці без додаткових капітальних вкладень. При цьому необхідна чітка уява, у яких напрямках має йти процес зростання продуктивності праці.

Середня заробітна плата у 2022 р. становить 6700 грн. Проте середня тривалість зміни у 2022 р. зменшилась до 7 год. Година норма за один місяць становить 150 годин. Це приблизно 21 робочий день на місяць і 257 днів за рік. Одна година на підприємстві вартує 46 грн.

3 РОЗРОБКА ЗАХОДІВ З УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

3.1 Формування організаційно-економічного механізму вдосконалення оплати праці на підприємстві ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

Серед сучасних науковців і практиків концепція «компенсаційного пакету» заслуговує на визнання як сучасний мотиваційний інструмент. На благо підприємства працівник витрачає певні особисті ресурси: власний час, здоров'я, інтелектуальний потенціал, знання, навички тощо. Тому керівництво приділяє особливу увагу компенсації працівників за витрачені ними ресурси за допомогою комплексної винагороди. Проте компенсаційний пакет передбачає не лише грошову винагороду, а й соціальні виплати.

Складові компенсаційних витрат на підприємстві представлені на рисунку 3.1.

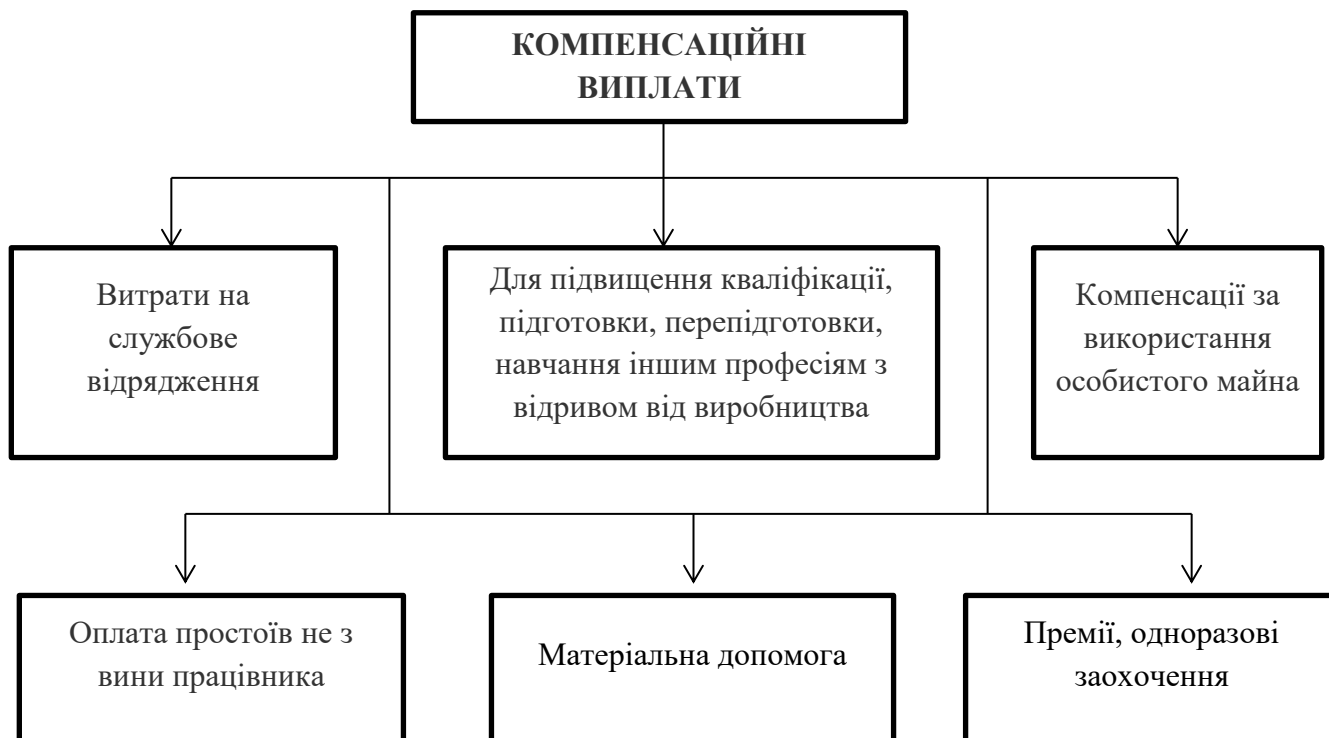


Рисунок 3.1 – Складові компенсаційних витрат [28]

З однієї точки зору, «компенсаційний пакет» – це комбінація зовнішніх винагород за роботу, яку виконує працівник. З іншого боку, існує думка, що вчені трактують «компенсаційний пакет» як низку пільг, які працівники отримують на додаток до зарплати та покращують свій життєвий рівень.

Для забезпечення ефективності діяльності будь-якого підприємства важливість механізму формування фонду оплати праці неможливо переоцінити, тому важливим важелем забезпечення механізму формування фонду оплати праці є розробка ефективних заходів щодо вдосконалення. Стійкість і конкурентоспроможність суб'єкта господарювання. Комплексний підхід до реалізації запропонованих заходів сприятиме підвищенню ефективності формування фонду оплати праці та діяльності підприємства в цілому.

Напрями удосконалення формування фонду оплати праці підприємства ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» зображено на рисунку 3.2.

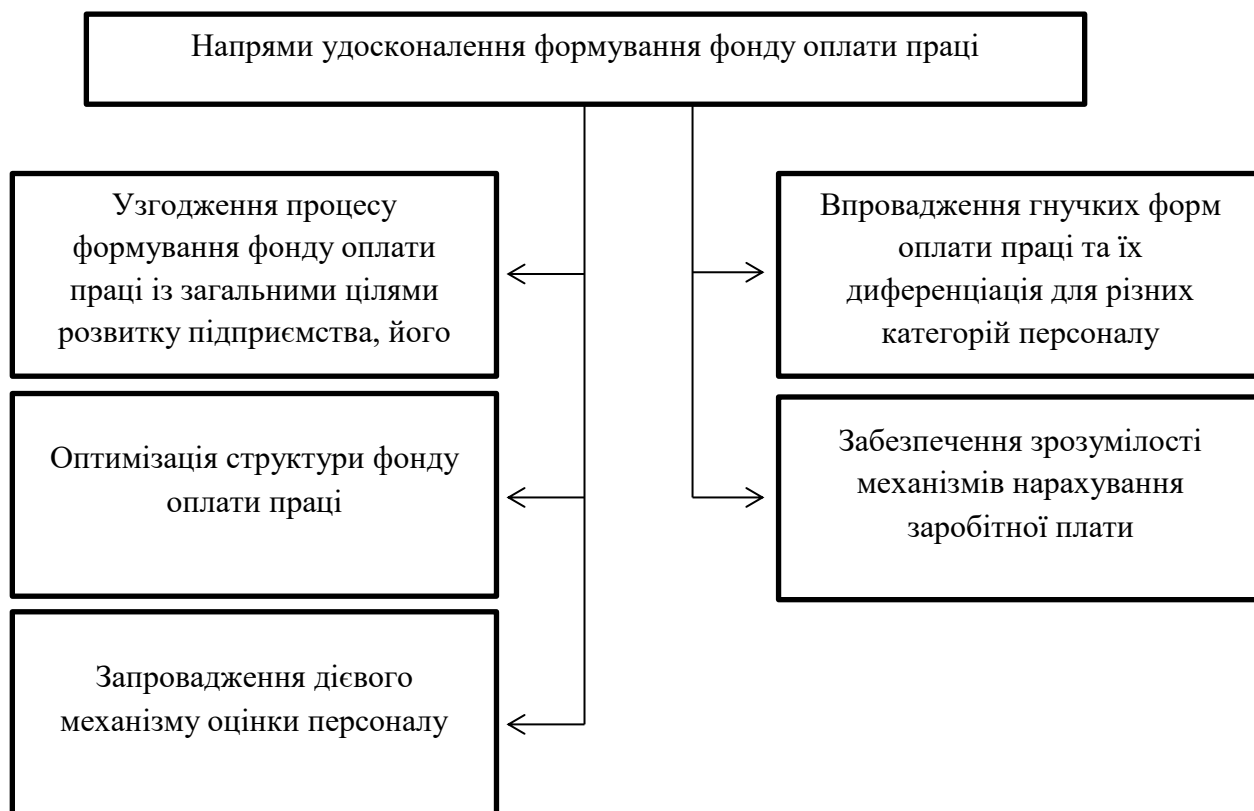


Рисунок 3.2 – Напрями удосконалення формування фонду оплати праці персоналу ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

Також необхідно визначити основні принципи удосконалення оплати праці підприємства ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР», які зображені на рисунку 3.3.

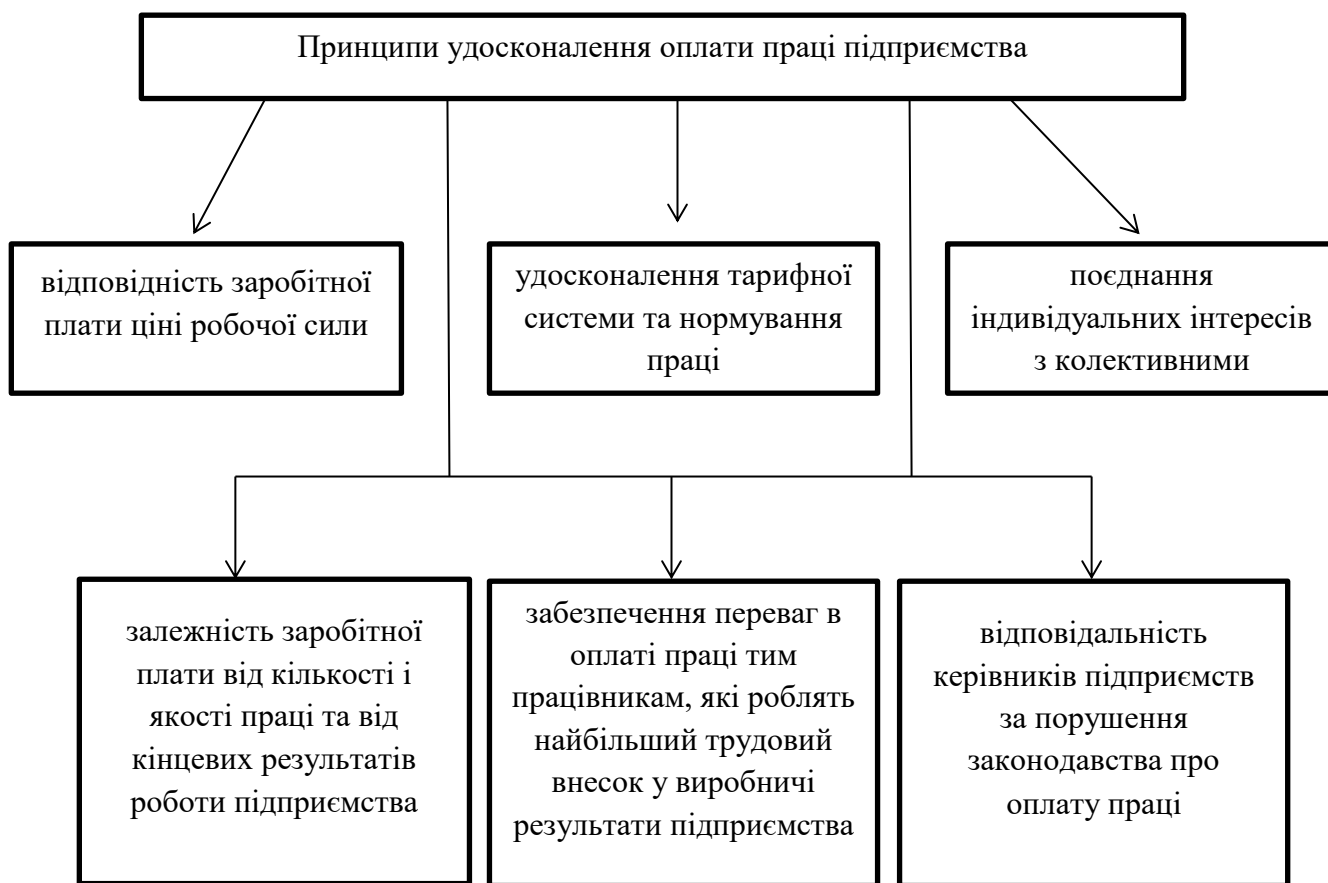


Рисунок 3.3 – Принципи удосконалення оплати праці ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

Отже, за дотримання цих принципів підвищення заробітної плати на підприємствах дослідження буде більш ефективним.

Підприємства всіх сфер діяльності повинні сформувати ефективну систему оплати праці, яка базується на ефективній організаційно-економічному механізмі. Нова форма власності вимагає пошуку нових шляхів формування матеріальних інтересів працівників. Необхідно розробити та запровадити такий механізм підвищення та відтворення зв'язку між рівнем оплати праці та результатами діяльності підприємства, трудовим внеском конкретних працівників з урахуванням взаємозв'язок між ними.

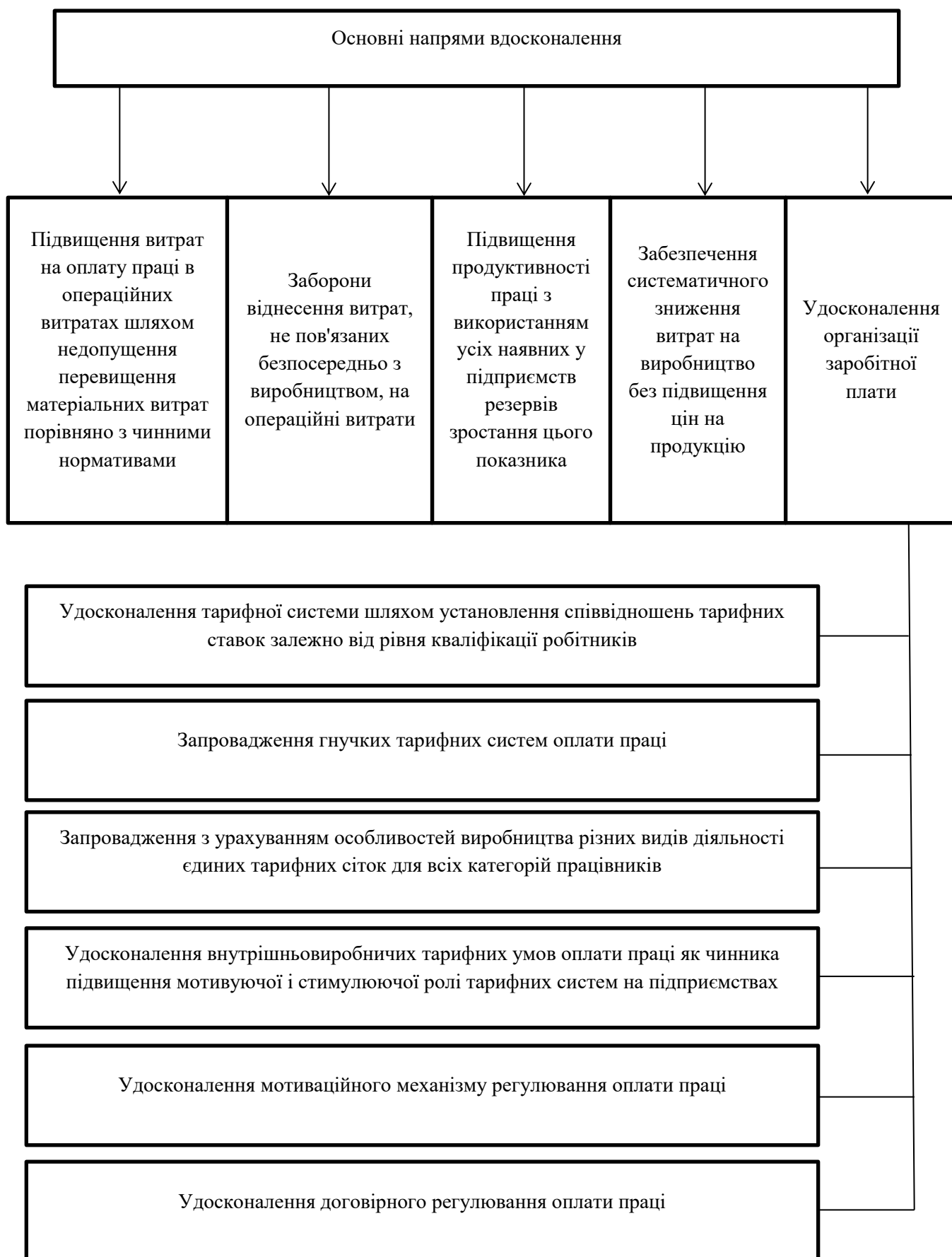


Рисунок 3.4 – Напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

В умовах ринкових відносин набувають проблеми з оплати праці найвідповідальнішої групи управлінського персоналу, а саме керівників підприємства і їхніх структурних виробничих підрозділів. Оплата праці керівників має чітко виражені особливості й визначається умовами договору. З цією метою необхідно на підприємстві розробити певні заходи щодо підвищення заробітної плати як основне джерело грошових доходів працюючих.

Стимулююча функція заробітної плати вона не може спонукати працівників до максимального розвитку своїх здібностей, виходу на роботу та досягнення найвищої кількості та якості результатів праці. Наслідками низької мотивації персоналу підприємства є:

- низький рівень використання трудових ресурсів і незацікавленість персоналу в найбільш повному розкритті своїх трудових можливостей;
- низька продуктивність праці працівників і відсутність зацікавленості в максимізації продуктивності в процесі виробництва;
- незацікавленість працівників у підвищенні рівня професійної кваліфікації, таких як знання, уміння, навички тощо, що гальмує внутрішнє впровадження нової техніки, нових технологій, загальне вдосконалення організації праці та виробничих процесів;
- низька трудова та адміністративна дисципліна через низьку оплату праці, нерозуміння систем нарахування заробітної плати та відсутність єдиної та прозорої системи розрахунку заробітної плати працівників підприємства.

Щоб посилити стимулюючу функцію заробітної плати, ми вважаємо, що вона має бути безпосередньо тісно пов'язана з прибутком підприємства. Однією з причин невиконання заробітною платою своєї ролі є неефективність та відсутність наукового обґрунтування методики формування заробітної плати, особливо методики визначення ставок оподаткування першого розряду.

Для досягнення максимального стимулюючого ефекту заробітної плати на підприємстві необхідно створити організаційно-економічний механізм побудови

системи оплати праці, яка базується на прямій залежності заробітної плати від ефективності та використання праці (рисунок 3.5).

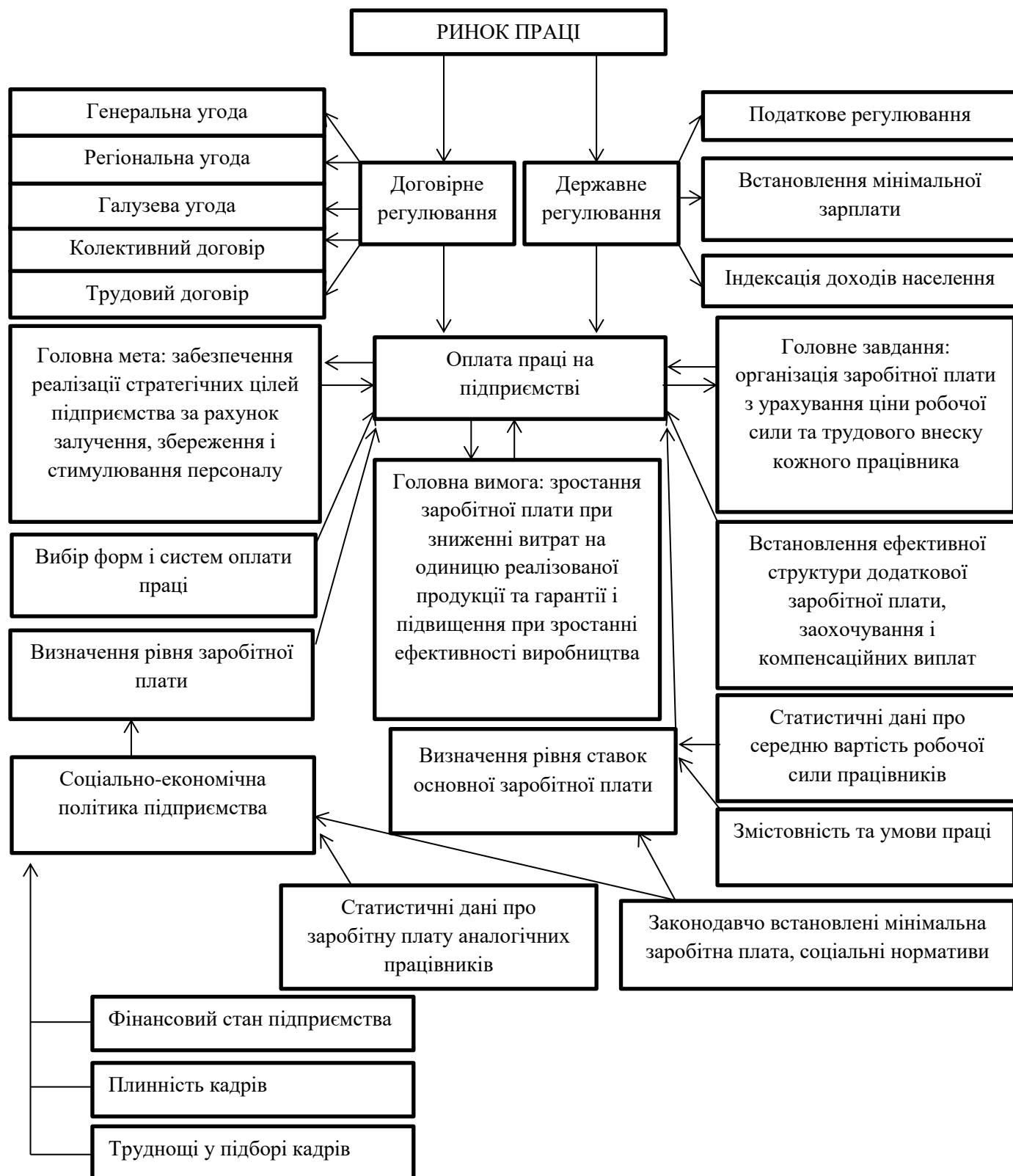


Рисунок 3.5 – Схема організаційно-економічного механізму вдосконалення оплати праці на підприємстві ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

Дія цих взаємозалежних систем, принципів і елементів організації оплати праці зумовлює чітку відповідність між оплатою праці та оцінкою результатів праці працівника та оцінкою його сукупного трудового внеску.



Рисунок 3.6 – Місце механізму оплати праці в стратегії управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» [29]

Рівень і стан оплати праці, ефективність діючих мотивів та стимулів до праці значною мірою визначають заінтересованість працівників у підвищенні кількості та якості результатів праці, а в остаточному підсумку найшвидше досягнення сталих темпів економічного зростання.

Систему наростаючих заохочувальних доплат можна рекомендувати для лінійних керівників, тобто тих службовців, які безпосередньо пов'язані з керівництвом робітниками, а також рекомендується для застосування на роботах, де потрібно забезпечити перевиконання нормованого завдання.

За цією системою лінійний керівник за відпрацьований час отримує заробітну плату за встановленим посадовим окладом, а за перевиконання нормованого завдання по бригаді, ділянці, цеху отримує заохочувальну доплату, величина якої прямо пропорційна кількості продукції, виготовленої ними понад норму, або заощадженому часу, передбаченому нормованим.

Заохочувальний характер погодинної оплати досягається в рекомендованих системах оплати праці за рахунок поєднання в собі позитивних елементів погодинної та відрядної форм оплати праці, оскільки гарантують працівникові певний розмір заробітної плати за відпрацьований час і, у свою чергу, дають можливість її збільшення у певному розмірі за рахунок підвищення продуктивності праці чи поліпшення інших параметрів виробництва, передбачених у системах оплати.

3.2 Удосконалення системи преміювання персоналу ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

Премії є винагородою за працю і відносяться до додаткового стимулювання праці. У систему додаткового заохочення персоналу входять бонуси, які відіграють роль забезпечення зацікавленості працівників у результатах праці.

Запровадження нових методів оплати праці значно підвищить мотивацію всіх працівників. Преміювання працівників забезпечує підвищення результатів діяльності підприємства і тим самим збільшує прибуток, що в свою чергу створює основу для економічного розвитку всієї країни.

Для формування ефективно діючої системи преміювання підприємство має виходити з економічної обґрунтованості доцільності преміювання, що включає: визначення джерела преміювання, формулювання показників і умов винагороди, цикл і послідовність преміювання (рисунок 3.7).

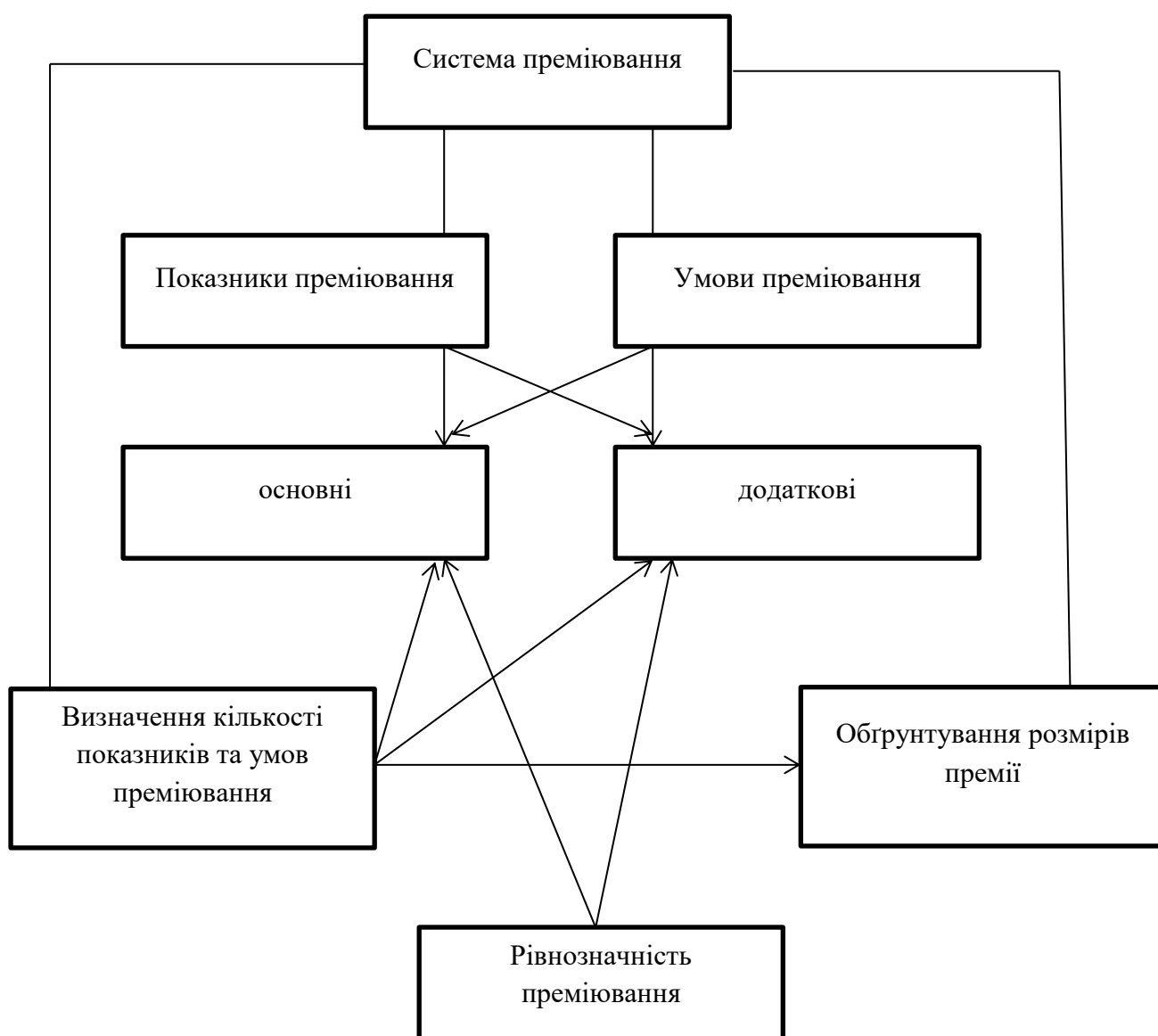


Рисунок 3.7 – Організаційно-економічна модель побудови преміальних систем підприємства ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

Організаційно-економічна модель побудови преміальних систем базується на певних принципах, а саме [30]:

- визначення показників та умов преміювання окремих категорій персоналу;
- обов'язковий поділ показників та умов преміювання на основні і додаткові;
- заборона виплати премій за невиконання основних показників та умов преміювання;
- обмеження кількості показників та умов преміювання;
- відповідність показників і умов преміювання завданням виробництва та їхня реальна залежність від трудових зусиль конкретного колективу чи окремого працівника;
- чітке визначення рівня показників та умов, що дають підставу для нарахування й сплати винагороди;
- обґрунтування розмірів премії та визначення відносного коефіцієнта ефективності застосування цієї системи з метою забезпечення відповідності розміру заохочення величині трудового внеску колективу чи працівника;
- ретельне дотримання важливого положення про те, що однакоvim додатковим зусиллям завжди відповідатиме однакова премія.

Кожне підприємство самостійно формує систему преміювання за показниками, а також має передбачати стимулювання за досягнення показників.

Основою для встановлення системи преміювання є показники преміювання, тобто конкретні результати господарсько-фінансової діяльності. Премії нараховуються після досягнення планового показника.

Умови бонусів визначаються для контролю конкретних працівників та інших аспектів загальної корпоративної діяльності, які не враховуються показниками бонусів. Виконання умов преміювання підтверджує, що працівники мають право на отримання премій після досягнення квоти преміювання. Бонуси слід диференціювати залежно від продуктивності за кожним показником, незалежно від інших результатів роботи.



Рисунок 3.8 – Складові системи преміювання на підприємстві

Кожна система бонусів містить наступні частини:

- показники бонусів;
- умови бонусів;
- суму та шкалу бонусів;
- коло співробітників бонусів;
- джерела бонусів.

До складу кола преміювання повинні входити лише ті працівники, робота яких реально впливає на досягнення преміальних показників. Оскільки компанія працює ефективно і прибутково, кожен співробітник повинен отримувати певні винагороди, тим самим формуючи почуття причетності до підприємства і активну зацікавленість в її процвітанні [31].

Розмір бонусів також залежить від індивідуального рівня заробітної плати, загальних результатів діяльності та особистої діяльності працівника.

Ідея бонусів полягає в тому, щоб збільшити індивідуальні інвестиції працівників у результат їхніх зусиль. Ця мета не суперечить і не вимагає відступу від первинної практики впровадження колективних методів стимулювання праці в центральних виробничих процесах. Важливо, що цей принцип може слугувати основою для підвищення як індивідуальних, так і колективних винагород, а також організаційного вдосконалення.

Основні вимоги до дійсної винагороди:

- бонуси не повинні бути надто загальними та великими, інакше вони будуть просто розглядатися як частина звичайної зарплати за звичайних обставин;
- премії повинні бути пов'язані з індивідуальним внеском працівника у виробництво, незалежно від того, чи це індивідуальна робота, чи колективна;
- повинен існувати якийсь прийнятний спосіб вимірювання підвищення продуктивності;
- працівники повинні відчувати, що бонуси залежать від додаткових зусиль, а не від нормативних.

Джерелом преміювання є фонд матеріального заохочення, який утворюється за рахунок прибутку підприємства і складається з чотирьох відсотків фонду заробітної плати [32].

На підприємстві при організації поточного преміювання враховуються такі характеристики:

- для спеціалістів і службовців кількість виконаних операцій визначається виробничим завданням станції, що обслуговується;
- колективні та індивідуальні обов'язки керівників, спеціалістів і працівників виробничих ділянок переплітаються із загальною діяльністю підприємства. Це включає тих, хто працює позмінно, а також тих, хто зайнятий на керівних посадах, і тих, хто працює в адміністративному апараті;
- керівники підприємств, окремих відділів та організаційних компонентів.

Підприємства також використовують сучасні бонуси, засновані на участі працівників у прибутках підприємства. Мотивація працівників прибутком означає розподіл прибутку між працівниками підприємства.

Таблиця 3.1 – Структура системи преміювання ТОВ «АЛЪЯНС ТЕХФАРФОР»

| Вид преміювання | Характеристика преміювання | | | | |
|--|------------------------------|--|--|--------------|----------------|
| | Категорії персоналу (грейди) | Показники преміювання | Категорії визначення розміру премій | Джерело | Періодичність |
| Бонус | Керівники (А,В) | Цілі підприємства та підрозділів | <ul style="list-style-type: none"> результати роботи підприємства; рівень управління. | Прибуток | Півріччя / рік |
| | Спеціалісти (С) | Цілі підприємства, підрозділів та співробітників | <ul style="list-style-type: none"> результати роботи підприємства; результати оцінки персоналу. | | |
| | Робітники (D) | Цілі підрозділів | <ul style="list-style-type: none"> результати індивідуальної роботи. | | |
| Премія за виконання ключових показників ефективності | Грейд А, В | Ключові показники ефективності | <ul style="list-style-type: none"> результати роботи підрозділів; розподіл показників по вазі; диференціація по категоріям персоналу. | Собівартість | Квартал |
| | Грейд С, D | | | | Квартал |

Системи розподілу прибутку відрізняються залежно від показників і стимулів. Страхові внески сплачуються із фондів оплати праці за основними результатами господарської діяльності.

Доплата прибутку залежить від рівня собівартості продукції і цін, конкурентної позиції та фінансового стану підприємства. Їх розмір визначається окремими домовленостями сторін (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 – Класифікація систем участі працівників підприємства ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у прибутку

| Класифікаційні ознаки | Системи преміювання |
|--|--|
| За результатами загальної діяльності підприємств | участь у прибутках залежно від продуктивності праці |
| | стимулювання конкретних обсягів робіт |
| | преміальні виплати |
| | колективне стимулювання |
| | оцінка заслуг |
| На підставі відносин власності | надання акцій |
| | розповсюдження опціонних акцій |
| | співволодіння активами підприємства за посередництвом інвестиційних фондів |

Попередній звичай надання премій робітникам показує, що через знижений тариф заробітку, поширений у багатьох основних професійних категоріях, існувала природна схильність до встановлення нескладних орієнтирів і критеріїв бонусів, які автоматично збільшували б поточні бонусні виплати підтримувати рівень заробітної плати.

Наразі недоцільно применшувати стимулюючу функцію бонусів, маючи на меті залучити робочу силу до підвищення ефективності та якості підприємства. Це пов'язано з неминучим наслідком значного скорочення обсягів перевезень.

Щоб правильно оцінити діючу систему преміювання працівників, рекомендується звернути особливу увагу на різні способи організації та визначення преміювання. Це включає точне визначення виробничих завдань, які необхідно виконати в поточний термін, визначення точних показників кінцевих результатів та вибір найбільш ефективного напрямку стимулювання та впровадження механізму преміювання (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3 – Основні показники формування економічного стимулювання працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

| Показник | Форма стимулювання |
|--|---|
| Індивідуальні результати праці, обсяг продукції | Відрядно-преміальна оплата відповідно до виконання та перевиконання обсягів |
| Якість продукції (зміст об'єктів) | Почасово-преміальна, що відповідає вимогам безпеки |
| Високі індивідуальні результати праці | Спеціально-цільові преміальні системи |
| Якість продукції | Бригадно-контрактна преміальна система |
| Досягнення колективних результатів праці | Акордна (підрядна) система |
| Результати роботи підрозділу | Участь у прибутках, бонуси за результатами |
| Кваліфікація працівника, ділові та особисті якості | Почасово-преміальна тарифно-розрядна система оплати |
| Стаж роботи (вслуга років) | Преміальна система винагороди за вслугу років |
| Факт роботи у підрозділі | Загальні для всіх працівників види соціальних виплат, пільг та гарантій |

Роль премій в сучасних умовах залежить від наступного:

– мотивувати працівників на високопродуктивну працю може, перш за все, преміювання, пов'язуючи рівень і зростання заробітної плати працівника з конкретними результатами праці. Система преміювання в поєднанні з іншими елементами оплати праці відіграє важливу соціальну роль і стимулює працівників до творче ставлення до роботи;

– по-друге, виплата премій дозволяє узгодити підвищення середньої заробітної плати з поліпшенням праці виробничих працівників;

– по-третє, премії підвищують колективну та індивідуальну мотивацію працівників до досягнення та перевиконання встановлених планових завдань та підвищення ефективності роботи.

Індивідуальне преміювання застосовується в тих випадках, коли в залежності від конкретних обставин виробництва необхідно враховувати

індивідуальні результати праці інших працівників. Цільові показники та умови бонусів пристосовані до професії або типу роботи людини.

Премії нараховуються за індивідуальними результатами праці виходячи з посадового окладу кожного працівника. Колективне преміювання використовується в колективних і індивідуальних трудових організаціях для мотивації працівників на досягнення найкращих загальних і кінцевих результатів роботи в бригадах, підрозділах, цехах [33].

Основні фактори, що впливають на формування системи преміювання, наведені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Зовнішні та внутрішні чинники організації системи стимулювання персоналу ТОВ «АЛЪЯНС ТЕХФАРФОР»

| Залежно від сфери формування | Залежність механізму формування | |
|------------------------------|---|--|
| | Ринкові | Не ринкові |
| Зовнішні | Попит та пропозиція на ринку праці Попит та пропозиція на ринку товарів та послуг, динаміка цін Розвиток інформаційної інфраструктури ринку праці | Державне регулювання Розвиток соціально-трудо­вих відносин, партнерства та співробітництва |
| Внутрішні | Висока продуктивність праці Взаємозамінність персоналу Конкурентна спроможність підприємства Рівень розвитку та життєвий цикл продукції | Технологічні особливості функціонування Організація праці та управління Колективно-договірне регулювання трудових відносин Компетентність керівництва та кадрова політика |

Колективна премія нараховується за виконанням показників колективної діяльності та виходячи з основного окладу бригади (дільниці, цеху). Колективні

премії розподіляються між працівниками на основі індивідуальних внесків, відпрацьованого часу та коефіцієнтів трудової участі.

У процесі формування нормативів преміювання необхідно визначити:

- початкова преміальна база визначає кількісні характеристики бонусного показника, з якого починаються преміальні виплати;
- сам рівень бонусу, що встановлює зв'язок між ступенем виконання показника бонусу та розміром бонусу у вигляді лінійної функції або діапазону.

У той же час колективне заохочення спрямоване на вирішення більш важливого завдання, тобто найбільшу винагороду повинен отримати той структурний підрозділ, який найбільше сприяє роботі всього підприємства.

У командній чи ринковій економіці зв'язок між особистими результатами праці працівників і рівнем винагороди досягається за допомогою різноманітних систем стимулювання, які можуть бути колективними чи індивідуальними, простими чи багатофакторними прогресивний і регресивний залежно від конкретних умов і цілей виробництва.

В процесі організації поточного розподілу винагороди керівників, спеціалістів і працівників виробничого персоналу обов'язково враховуються унікальні функціональні аспекти їх відповідних ролей.

Розглядаючи структуру і організацію праці, можна використовувати діючі рекомендації щодо преміювання працівників і спеціалістів.

Одним з варіантів удосконалення систем оплати праці та підвищення продуктивності праці в нашому підприємстві є оплата праці в залежності від кількості та якості виконаних робіт та наданих послуг. З цією метою в ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» запроваджено Положення про преміювання водіїв, диспетчерів. Відповідно до положень, преміювання даних категорій працюючих здійснюється у відсотках від тарифної ставки за фактично відпрацьований час залежно від суми виручки за реалізовану продукцію та суми штрафів, що надійшли на розрахунковий рахунок та в касу організації.

З метою посилення стимулювання працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР», підвищення відповідальності за вжиття заходів

матеріального заохочення щодо високопродуктивної та якісної праці можна запропонувати як модель мотивації запровадження додаткового преміювання працівників за проходження осінньо-зимового періоду. Дані виплати управлінського персоналу здійснюються із фонду споживання організації, за результатами виконання встановлених показників, з урахуванням коефіцієнтів, що встановлюють максимальний розмір премії.

3.3 Напрямки вдосконалення механізму соціально-економічної мотивації працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР»

Основним джерелом регулювання ефективності праці та елементом мотивації праці є матеріальне стимулювання працівників. Існує багато форм і систем оплати праці, які спрямовані на заохочення робітників до зростання оплати праці та збільшення фінансових результатів діяльності підприємства.

Система стимулювання праці персоналу підприємства повинна бути спрямована на зростання доходів і прибутку підприємства, частина з яких має спрямовуватися на збільшення фондів оплати праці та преміювання. Водночас підприємства мають право мотивувати окремих корпоративних співробітників, що дає змогу посилити диференціацію в оплаті праці.

До заходів матеріального стимулювання праці працівників відносяться заходи щодо вдосконалення преміювання, розробки заходів, пов'язаних з оцінкою праці кожного працівника та його внеску в загальні результати роботи, надання гарантій та соціальних виплат.

Важливими етапи формування та вдосконалення механізму соціально-економічної мотивації працівника на основі адекватності мотивів працівника цілям та завданням підприємства наведені у вигляді схеми на рисунку 3.9.

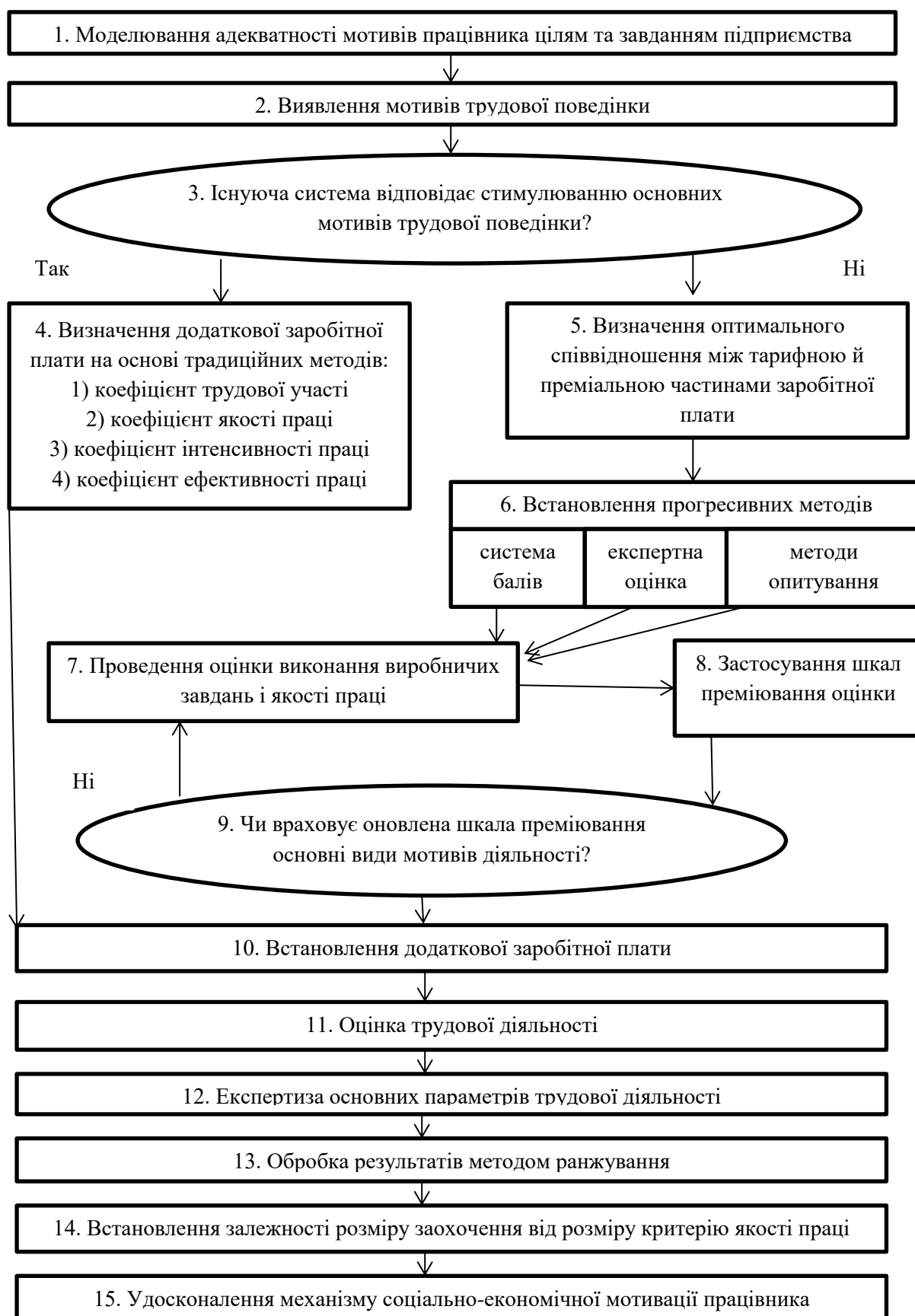


Рисунок 3.9 – Етапи формування та вдосконалення механізму соціально-економічної мотивації працівників ТОВ «АЛЪЯНС ТЕХФАРФОР»

З метою підвищення матеріальної зацікавленості персоналу на ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» у результатах своєї праці нами пропонується запровадити комплексну систему заохочувальних виплат для стимулювання праці робітників.

Прийняття моделі організації заробітної плати, несумісної з основними економічними відносинами, призводить до того, що заробітна плата більше не виконує своїх індивідуальних функцій, особливо функцій відтворення, регулювання та стимулювання.

В умовах трансформації ринкової економіки цей факт заслуговує на увагу. Зміни в економічному середовищі вимагають змін в організації оплати праці.

Система стимулювання виконання нормативних показників відноситься до системи погодинної оплати праці, яка передбачає застосування стимулюючого впливу для виконання встановленого нормативу.

Іншим дієвим заходом щодо удосконалення системи мотивації та стимулювання праці є можливість поєднання професій водія та автослюсаря, що призведе до зниження простоїв автотранспортних засобів та покращення якості ремонту та стану автомобілів, оскільки своєчасно проведений ремонт обмежує вироблення ресурсу автомобіля до повного знесення.

Завдяки реалізації запропонованих рекомендацій щодо підвищення рівня оплати праці та стимулювання праці працівників протягом програмного року зросте рівень заробітної плати працівників, значно підвищиться їх мотивація та матеріальна зацікавленість у результатах своєї праці завдяки встановленню ефективна система стимулюючих виплат.

Керівникам також слід враховувати, що впровадження нових інструментів управління, в тому числі засобів мотивації, може вплинути на повсякденний порядок роботи медичного персоналу, а в деяких випадках викликати опір.

Тому особливу увагу слід приділяти комунікації та управлінню змінами, щоб полегшити процес переходу. У цьому випадку особливу роль відіграватиме сильний лідер, який може донести бачення та потреби трансформації та забезпечити залучення працівників.

Сучасні дослідження в області мотивації давно підтвердили той факт, що грошове заохочення розглядається працівниками як гігієнічний фактор. Для справді ефективного впливу грошове заохочення повинно бути в прямій залежності від результатів праці працівників і забезпечувати досягнення підприємством двох основних цілей, пов'язаних із активізацією трудового ентузіазму працівників: покращення існуючих бізнес-процесів і продуктивності праці, створення нових знань, інновацій.

Організації вибирають необхідні стимули для активізації мотивації співробітників, яку можна умовно розділити на дві категорії: мотивація винагороди за роботу («Я хочу і можу отримати оплату за роботу») і мотивація праці («Я хочу і можу отримувати оплату за роботу») і мотивація праці («Я хочу і можу отримувати оплату за свою працю»). Це може працювати.

На характеристики праці впливає відповідність самого працівника цінностей підприємства. Базовими для усіх робітників та трудової діяльності і є максимально реалізована у системах управління персоналом є такі цінності, а саме справедливість і довіра, на усіх підприємствах. Передбачає залучення працівників до проектів та самостійне виконання дедалі більшої кількості функцій та доручень інтелектуальна праця, масштаби та актуальність якої зростають у сучасних реаліях економіки.

В результаті ключовими цінностями співробітників стають незалежність, відповідальність і командність, а відповідними навичками і вміннями є комунікативні навички, командна робота, виконання проектів, підбір ресурсів і фондів, оцінка отриманих результатів. За виконання цих обов'язків співробітник отримує групову винагороду і результати особистої роботи. Прагнучи до успіху, співробітники проявляють ініціативу в пошуку можливосте й для поліпшення виробничих, технологічних і організаційних процесів і пропонують заходи для таких поліпшень. Ототожнення співробітників з результатами особистої та колективної роботи формує мислення фахівців.

Після вивчення різних методологій визначення та створення системи мотивації персоналу підприємства ми розробили схему, яка ілюструє взаємодію

між компонентами системи мотивації працівників на досліджуваному підприємстві. Вона охоплює три основні підсистеми управління: організаційну культуру, систему управління персоналом і систему стимулювання.

Основним завданням цих підсистем є максимальне використання інтелектуальних можливостей персоналу. Організаційна культура підприємства відіграє вирішальну роль у створенні мотивуючого та стимулюючого середовища для співробітників, враховуючи цінності та потреби персоналу.

Розуміння механізму соціально-економічної мотивації в підприємстві базується на концепції сутності мотивації та управління трудовою поведінкою. Це розуміння формується різними факторами, включаючи зовнішнє середовище, організаційні цілі, характеристики співробітників і якість управління персоналом.

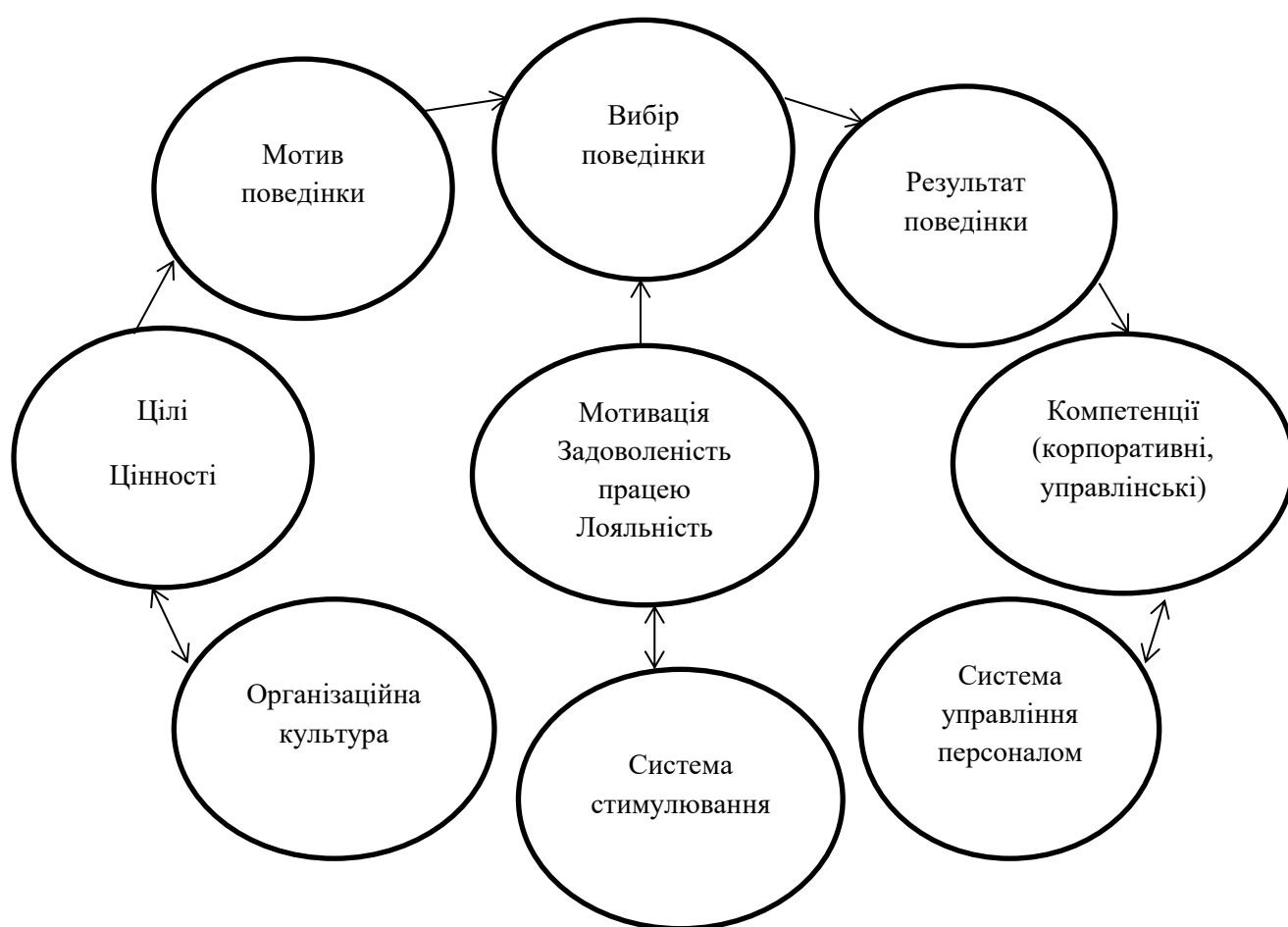


Рисунок 3.10 – Елементи організаційно-мотиваційного механізму підприємства ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» [34]

Мотиваційний механізм спирається на формальні процедури та правила, які призначені для досягнення цілей підприємства та забезпечують керівництву розуміння справжніх інтересів, мотивів і потреб працівників, а також засобів їх задоволення. Він також охоплює важливі цінності та норми поведінки.

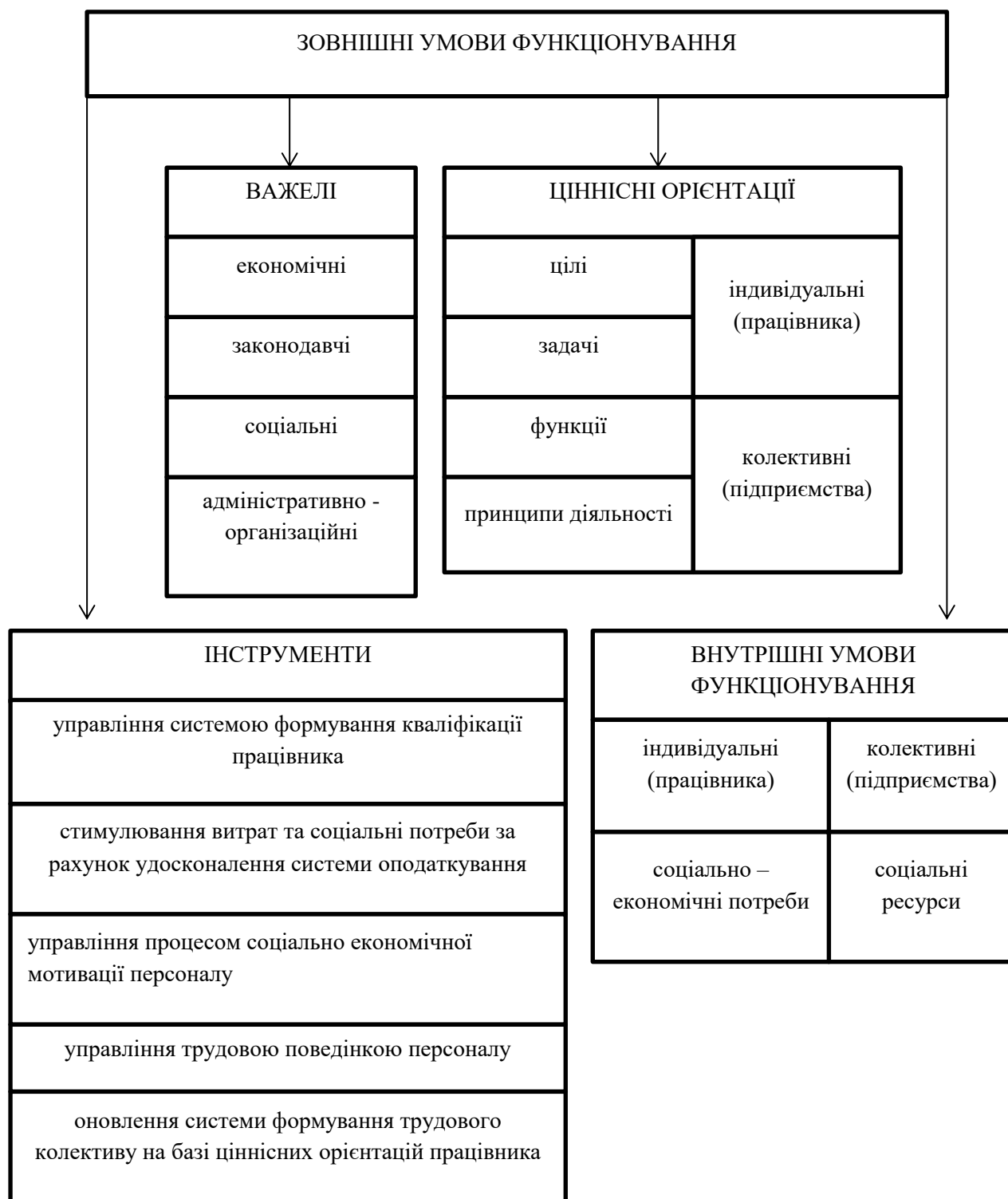


Рисунок 3.11 – Схема механізму соціально-економічної мотивації працівника досліджуваного підприємства [35]

Мотивація праці забезпечує активізацію творчого потенціалу співробітників підприємства, а мотивація винагороди праці забезпечує безперебійну роботу бізнес-процесів. Мотивація праці найманих працівників для підприємства не стосується. Досягнення самодостатності здійснюється стимулюванням стану піднесеної кульмінації. Соціально-економічний механізм можна послідовно розкласти на кілька основних етапів. Рівень мотивації співробітника визначається тим, наскільки його мотиви відповідають цілям і завданням підприємства.

Загальною мотивацією винагороди за роботу на більшості підприємств у країні та за кордоном є отримання справедливої оцінки роботи та належної винагороди за результати праці. Мотивація на роботі передбачає можливості для самореалізації, самореалізації та саморозвитку. В умовах конвеєрного виробництва вираження цього комплексу мотивів було слабким, але в сучасних умовах його значення значно зростає. Наявність подвійності мотивації працівників закономірно означає подвійність механізму стимулювання праці персоналу.

Щоб відповідати вимогам сучасної системи, необхідно використовувати методи організації та мотивації, які відповідають принципам ринкової економіки. Це гарантує, що кожен працівник готовий відповідати очікуванням своїх відповідних ролей.

Основним елементом матеріального стимулювання у зростанні ефективності та результативності діяльності підприємства є система преміювання працівників.

Висновок до розділу 3

Проведений аналіз оплати праці персоналу працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» показав, що існуюча на даний момент система організації матеріального стимулювання працівників потребує коригування та

вдосконалення. Виходячи з вищерозглянутих положень, нами розроблений комплекс рекомендацій з удосконалення систем оплати праці, які можуть бути застосовані на ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» з врахуванням існуючих організаційно-технічних умов діяльності, якості застосовуваних норм праці та інших факторів, що впливають на підвищення продуктивності праці. Проведене дослідження дозволило розробити такі шляхи вдосконалення систем оплати та стимулювання праці:

1. Рекомендації щодо застосування системи компенсації інтенсивності для оплати праці персоналу підприємства:

– запропонована система оплати праці передбачає компенсацію інтенсифікації праці при виконанні ручних робіт через запровадження коефіцієнта до нормативного часу режимної частини циклу; призводить до стимулювання, підвищення інтенсифікації ручної праці, що сприяє підвищенню продуктивності використовуваного обладнання;

– розрахована зарплата при застосуванні системи оплати праці компенсації інтенсивності та діючої погодинно-преміальної системи.

– з метою посилення стимулювання працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР», вжиття заходів матеріального заохочення щодо високопродуктивної та якісної праці можна запропоновано як модель мотивації запровадження додаткового преміювання працівників за проходження осінньо-зимового періоду.

2. Оцінка результативності заходів з вдосконалення матеріального стимулювання праці працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР».

До напрямів матеріального стимулювання праці працівників даного підприємства відносяться пропозиції щодо вдосконалення преміювання, розробки заходів, пов'язаних з оцінкою праці кожного працівника та його внеску у загальні результати роботи підприємства, надання соціальних виплат та гарантій:

– запровадження комплексної системи заохочувальних виплат для стимулювання праці робітників за показниками;

- застосування організаційно-економічного механізму вдосконалення оплати праці;
- удосконалення системи преміювання на підприємстві;
- запропоновано напрями вдосконалення організації оплати праці підприємства ТОВ «АЛЪЯНС ТЕХФАРФОР»;
- удосконалено механізм соціально-економічної мотивації персоналу підприємства.

ВИСНОВКИ

У першому розділі дипломної роботи узагальнено теоретичні засади організації оплати праці підприємства. Розглянуто поняття, роль та функції заробітної плати. Визначено основні форми та системи оплати праці, що застосовуються на підприємстві. Досліджено напрямки подальшого розвитку теорій оплати праці.

У другому розділі дипломної роботи досліджено організацію оплати праці підприємства ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР». Аналізуючи показники прибутку ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР», можна відмітити, що у 2021 р. порівняно з 2020 р. чистий дохід від виконаної роботи збільшився на 130 тис. грн, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. отриманий збиток, тому що зменшився на 806 тис. грн.

У результаті ведення звичайної діяльності, ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» впродовж 2020-2022 рр. отримував прибутки. Причому, у 2021 р. порівняно з 2020 р. чистий прибуток зріс у 1,5 рази, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. отримано збиток, який склав 835 тис. грн.

Фонд оплати праці штатних працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» впродовж 2020–2022 рр. зростає, в тому числі фонд основної заробітної плати у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшився на 1 426,1 тис. грн, а у 2022 р. порівняно з 2021 р. – на 867 тис. грн. Фонд додаткової заробітної плати збільшився з 141,9 тис. грн. у 2020 р. до 1 186 тис. грн. у 2021 р., а у 2022 р. до 1 807,5 тис. грн.

Кількість відпрацьованих годин одним працівником у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшилась на 1 год. Середня тривалість робочого дня на ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» залишилась без змін. Таким чином, ефективність використання робочого часу на підприємстві залишається стабільною. У середньому одним робітником відпрацьовано 246,5 днів.

У третьому розділі дипломної роботи удосконалено організацію оплати праці підприємства ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР». Організація заробітної плати заснована на традиційних елементах, таких як тарифні ставки і заробітна плата,

різні премії, доплати і надбавки, і слабо впливає на підвищення якості продукції, економію ресурсів і підвищення ефективності роботи. Премії та всілякі пільги втрачають свою стимулюючу дію і, по суті, стають механічними підвищеннями тарифних ставок і заробітної плати, часто не пов'язаними з результатами праці. Крім того, вони роблять організацію оплати праці настільки складною, що її стає важко зрозуміти.

Виходячи з наведених положень, ми рекомендуємо деякі системи оплати праці, які можуть застосовуватися в організаціях, виходячи з існуючих організаційно-технічних умов діяльності, якості діючих норм праці та інших факторів, що впливають на підвищення продуктивності праці.

Проведений аналіз оплати праці персоналу працівників ТОВ «АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР» показав, що існуюча на даний момент система організації матеріального стимулювання працівників потребує коригування та вдосконалення.

Проведене дослідження дозволило розробити такі шляхи вдосконалення систем оплати та стимулювання праці:

- удосконалення системи оплати праці за рахунок впровадження системи компенсації інтенсивності;
- удосконалення системи преміювання працівників;
- пропозиції щодо розробки ефективної системи заохочувальних виплат;
- застосування організаційно-економічного механізму вдосконалення оплати праці.

ПЕРЕЛІК ДжЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

- 1 Сміт А. Добробут націй : дослідження про природу та причини добробуту націй. Київ : Rort-Royal, 2001. 593 с.
- 2 Демко І. Основні методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу. *Вісник Львівської комерційної академії*. 2014. Вип. 46. С. 301-306.
- 3 Тибінка Г. І. Підходи до трактування суті заробітної плати та визначення чинників її формування. *Вісник Львівського університету*. 2020. Вип. 44. С. 242-248.
- 4 Лисак В. Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. 2016. Вип. № 4. С. 264-269.
- 5 Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. URL : <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>.
- 6 Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці : навч. посіб. Київ : Знання-прес, 2000. 313 с.
- 7 Вачевська Н. Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми економіки*. 2005. № 1. С. 177-188.
- 8 Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. 2011. № (105). С. 30-31.
- 9 Ведерніков М. Д., Волянська-Савчук Л. В., Зелена М. І. Вдосконалення тарифної системи оплати праці як ключового елементу в системі мотивації праці персоналу. URL : <https://elar.khmnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bffba8b9-87ac-49f0-b9a9-5f561b77896f/content>

- 10 Оплата праці: поняття, види та форми. URL :
<http://kiev.dsp.gov.ua/novyny/v-ukraini-zrosly-minimalna-zarplata-i-prozhytkovyi-minimum/>
- 11 Гуня В. О. Заробітна плата. *Прикладна статистика : проблеми теорії та практики*. 2016. Вип. 18-19. С. 24-31. URL :
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspttp_2016_18-19_6
- 12 Оплата праці: поняття, види та форми. URL :
https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Оплата_праці:_поняття,_види_та_форми
- 13 Маркевич А. Є. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата». *Ефективна економіка*. 2015. №2. URL :
<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3815>
- 14 Оплата праці на підприємстві та її організація. URL :
https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/22305/
- 15 Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці : монографія. Миколаїв : УДУ, 2012. 220 с.
- 16 Оплата праці на підприємстві та її організація. URL :
https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/22305/
- 17 Про колективні договори і угоди. URL :
<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
- 18 Про відпустки. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>.
- 19 Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. *Нормативна База*. 2011. № 2464-VI. 4 с.
- 20 Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і витратами, обумовленими народженням і похованням. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2240-14>.
- 21 Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-п>. 116
- 22 Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати. URL :
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.

- 23 Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати.
URL : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п>.
- 24 Про оплату праці. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 42.
431 с.
- 25 ТОВ АЛЬЯНС ТЕХФАРФОР. URL :
https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/31777542/
- 26 Демко І. І. Особливості організації оплати праці на підприємстві.
URL: [http://ird.gov.ua/sep/sep20131\(99\)/sep20131\(99\)_490_DemkoII.pdf](http://ird.gov.ua/sep/sep20131(99)/sep20131(99)_490_DemkoII.pdf)
- 27 Аналіз фонду оплати праці та ефективності його використання. URL :
https://pidru4niki.com/1356061546477/bankivska_sprava/analiz_fondu_oplati_pratsi_efektivnosti_yogo_vikoristannya
- 28 Голосніченко Д. І. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення.
Вісник НТУУ «КПІ». 2014. Вип. 3/4 (23/24). С. 185-189.
- 29 Формування механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства. URL :
<http://www.repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/566/1/Толстікова%20О.%20В.%20Формування%20механізму%20соціально-економічної%20мотивації%20персоналу%20підприємства.pdf>
- 30 Система преміювання, як важливий елемент стимулювання праці персоналу підприємства. URL :
http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_6/Бурлаєнко_економ.pdf
- 31 Гордеюк А. О. Преміювання працівників у системі оплати праці.
Харків, 2009. 195 с.
- 32 Баран Р. М. У пошуках ідеальної системи преміювання. *Соціально-економічні дослідження в перехідний період*. 2004. Вип. 6. С. 346-354.
- 33 Пантелієнко П. Пропозиції щодо вдосконалення преміювання працівників. URL : <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/01/13.pdf>

34 Калина А. В. Організаційно-економічний механізм стимулювання праці в умовах інноваційного розвитку : монографія. Донецьк : Схід. видавн. дім, 2013. 417 с.

35 Скринник Н. В., Міщук Ю. О. Мотивація і форми стимулювання персоналу на підприємстві. URL : <https://elar.khmnmu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/9e772d40-a8d1-4e43-b375-653358b2286e/content>

Anti-Plagiarism v-15.257

Максимальне співпадіння з одним документом 3.0%

Словники перевірки: en_US, ru_RU, ua_UA. Помилки в документах: 9%

| | | | | |
|---|----------|---------|-----------------------------|--------------|
| ID: 122786 Назва: Удосконалення системи оплати праці персоналу підприємства (на прикладі ТОВ «АЛЪЯНС ТЕХФАРФОР») Додано в БД: 2023-12-12 Автора: Обухівська Олександра Русланівна Керівники: к.е.н., доц. Мантур-Чубата О. С. Консультанти: Опоненти: | Документ | | Сумарний збіг по Базі Даних | |
| | Символи | Лексеми | Символи | Лексеми |
| | 131058 | 1023 | 17306 (13%) | 190 (19%) |

Джерело плагіату

| ID | Опис | Наявність плагіату в документі | |
|----|------|--------------------------------|---------|
| | | Символи | Лексеми |
| | | | |

Ім'я користувача:
Кафедра_УПЕП Волянська_Савчук

Дата перевірки:
12.12.2023 22:40:07 EET

Дата звіту:
18.12.2023 20:43:20 EET

ID перевірки:
1015999492

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

ID користувача:
100008309

Назва документа: Диплом Обухівська

Кількість сторінок: 96 Кількість слів: 19984 Кількість символів: 153434 Розмір файлу: 507.67 KB ID файлу: 1015682647

177 слів позначені як "вилучені" та не враховуються у підрахунку слів

22.6% Схожість

Найбільша схожість: 1.11% з Інтернет-джерелом (<https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9E%D0%BF%D0%BB%D0%>)

21.7% Джерела з Інтернету 716 Сторінка 98

5.51% Джерела з Бібліотеки 59 Сторінка 114

1.1% Цитат

Цитати 6 Сторінка 115

Не знайдено жодних посилань

20.2% Вилучень

Деякі джерела вилучено автоматично (фільтри вилучення: кількість знайдених слів є меншою за 8 слів та 0%)

18% Вилучення з Інтернету 172 Сторінка 116

9.55% Вилученого тексту з Бібліотеки 42 Сторінка 118

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи 2