

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра економіки та фінансів підприємства

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

Управління оплатою праці на підприємстві
за матеріалами приватного сільськогосподарського підприємства
«Аскольд-Агро», м. Жашків

Студента 6 курсу 1 м групи,
спеціальності 051 «Економіка»,
спеціалізації «Економіка
підприємства»

Цибровськогоартема
Ігоровича

Науковий керівник,
канд. економ. наук, професор

Гуляєва Наталія
Миколаївна

Гарант освітньої програми,
д-р економ. наук, професор

Блакита Ганна
Владиславівна

Київ 2018

Зміст

АНОТАЦІЯ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ.....	6
1.1. Економічна суть оплати праці працівників підприємства.....	6
1.2. Системи, форми та види оплати праці, фактори, що впливають на її рівень	16
1.3. Джерела оплати праці працівників підприємства.....	25
1.4. Управління оплатою праці працівників підприємства: сутність, механізм здійснення.....	28
РОЗДІЛ 2. ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПСП «АСКОЛЬД-АГРО».....	33
2.1. Організаційно-економічна характеристика ПСП «Аскольд-Агро», оцінка показників його фінансово-господарської діяльності.....	33
2.2. Аналіз системи організації оплати праці на ПСП «Аскольд-Агро».....	49
2.3. Основні тенденції зміни рівня оплати праці на підприємстві.....	57
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	64
3.1. Організаційне забезпечення оплати праці на підприємстві.....	64
3.2. Обґрунтування критеріїв в моделі удосконалення оплати праці підприємства на майбутній період.....	73
3.3. Розрахунок планових показників оплати праці на підприємстві на майбутній період.....	84
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	88
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	95
ДОДАТКИ.....	100

ВСТУП

В умовах переходу України до ринкової економіки й водночас в умовах економічної кризи, спаду виробництва, зниження продуктивності праці, звільнення значної кількості працівників відбуваються значні зміни в організації праці та її оплати. Не зменшуючи значення інших соціально-економічних явищ, що входять до складу соціально-трудоких відносин (зайнятості, охорони праці, розвитку персоналу тощо), найбільш проблематичними у регулюванні є ті, які пов'язані з організацією, ефективністю та оплатою праці. Оплата праці – найсуперечливіша категорія в системі умов праці, оскільки саме в ній відбиваються різнобічні інтереси сторін суспільно-трудоких відносин, усі їхні досягнення й прорахунки.

Правильна організація оплати праці не лише створює ефективні стимули до праці, підвищення її якості, продуктивності та підвищення на цій основі ефективності виробництва, а й безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток країни та значною мірою визначає рівень життя її населення. Ефективність праці значною мірою визначається діючою системою оплати праці. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників до підвищення ефективності виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Актуальність проблеми зростає на фоні соціально-економічної кризи в країні. В умовах спаду продажів, скорочення чисельності працівників відбуваються зміни в організації праці та її оплаті. Така ситуація спостерігається на підприємствах різної спеціалізації. Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулювальну функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. При

цьому її рівень у нашій країні значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу та країнами СНД. Праця та її оплата як ціннісні орієнтири втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства. Це потребує всебічного моніторингу, аналізу і контролю за цим процесом в Україні.

Питаннями аналізу праці і заробітної плати підприємств займалося ряд вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме: Білуха М.Т., Бутинець Ф.Ф., Івахненко В.М., Малюга Н.М., Мних Є.В., Тарасенко Н.В., Череп А.В., Чумаченко М.Г. та інші. Питання проблеми організації оплати праці та шляхи її вдосконалення в умовах ринку широко вивчали багато вчених, серед яких М.П. Войнаренко, О.В. Герасименко, Ю., Г.В. Осовий, І.І. Парфьонова та ін. Ці вчені дослідили практику організації оплати праці працівників виробничої та бюджетних сфер, управлінських структур державної влади, у тому числі зміни в системі організації оплати праці та матеріального стимулювання цих категорій. Вони запропонували також нові підходи до оплати праці, напрями вдосконалення діючих підходів в організації оплати праці з урахуванням розвитку економіки, змін у господарській діяльності.

На кожному підприємстві в Україні має бути реальна й достовірна інформація про трудомісткість виробляємої продукції, про нарахування заробітної плати. Таким чином, з вище сказаного можна стверджувати, що дана тема курсової роботи має велику актуальність.

Мета дослідження: на основі вивчення спеціальної економічної літератури, розробити пропозиції щодо удосконалення системи оплати праці на діючому підприємстві.

Завдання: вивчення, поглиблення та узагальнення теоретико-методологічних засад управління оплатою праці; розробка та оцінювання альтернативних підходів до підвищення ефективності управління оплатою праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес управління оплатою праці на підприємстві.

Предмет дослідження: теоретичні основи та методичний інструментарій здійснення оплати праці на підприємстві ПСП «Аскольд-Агро».

Досліджуваним підприємством випускної кваліфікаційної роботи є ПСП «Аскольд-Агро». Підприємство є юридичною особою. Займається фермерським господарством.

Для вирішення поставлених завдань використано такі **методи дослідження:** аналізу і синтезу; статистичний; факторного аналізу; економіко-статистичний; системної динаміки.

Методологічною базою дослідження є чинні законодавчі і нормативні акти України, наукові праці вітчизняних і закордонних вчених, присвячені проблемам оплати праці на підприємстві, періодичні джерела з питань регулювання оплати праці на підприємстві.

Інформаційними джерелами виступили матеріали державної статистичної та фінансової звітності, які характеризують результати роботи підприємств, матеріали вибіркового дослідження та соціологічних опитувань.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки та рекомендації, наведені у випускній кваліфікаційній роботі, можуть бути застосовані підприємствами.

За результатами дослідження опубліковано наукову статтю «Системи, форми та види оплати праці, фактори, що впливають на її рівень» в збірнику наукових праць студентів КНТЕУ Київ 2018.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ

1.1. Економічна суть оплати праці працівників підприємства

Оплата праці завжди перебувала у центрі уваги науковців. Так, зокрема А.Сміт та Д.Рікардо розробили теоретичні основи концепції розуміння заробітної плати як ціни праці. А.Сміт вважав, що в основі ціни праці лежить вартість засобів існування, необхідних для життя працівників та членів їх сімей. Фактично він зводив заробітну плату до вартості робочої сили. У цій концепції величина заробітної плати та динаміка формуються під впливом ринкових факторів і в першу чергу співвідношенням попиту та пропозиції.

К.Маркс розробив концепцію розуміння заробітної плати як грошового вираження вартості товару «робоча сила». Він вважав, що заробітна плата «... є перетвореною формою вартості, або ціною, робочої сили». У цій концепції величина заробітної плати визначається умовами виробництва та ринковими факторами – попитом і пропозицією, під впливом яких відбувається відхилення заробітної плати від вартості робочої сили.

Оплата праці – це заробіток, розрахований, як правило, в грошовому вираженні, який за трудовими договорами власник чи уповноважений ним орган виплачує за виконану роботу чи надані послуги [7, с.45].

М.Туган-Барановський вважав заробітну плату часткою робітничого класу в суспільному продукті, яка залежить від продуктивності суспільної праці і соціальної сили робітничого класу. Е.Бем-Баверк звертав увагу на можливість поступок підприємців у частині підвищення розміру заробітної плати під загрозою страйків, організованих профспілками, але відзначав наступний відтік капіталу з галузей з підвищеною зарплатою, заміну живої праці машинною, що в кінцевому підсумку неминуче призведе до зниження зарплати.

Необхідність прямого втручання в регулювання величини і динаміки заробітної плати обґрунтував Дж.М.Кейнс. Щоб уникнути соціальних потрясінь, він запропонував замість зниження зарплати шляхом перегляду колективних угод використати поступове або автоматичне зниження реальної зарплати в результаті зростання цін. Кейнс обґрунтував необхідність політики жорсткої грошової заробітної плати [12, с.147].

Його ідеї розвинуті в працях Е.Хансена, Л.Клейна, Д.Робінсон та ін., які запропонували різні методи регулювання заробітної плати і доходів населення, виходячи з визнання активної ролі держави у розподільчих процесах. У сучасній економічній теорії праця однозначно вважається фактором виробництва, а заробітна плата - ціною використання праці робітника. Прихильниками цієї концепції є відомі американські економісти П.Самуельсон, В.Нордгауз.

З точки зору відносин розподілу заробітна плата - це грошове вираження частини необхідного продукту, яка надходить в індивідуальне споживання робітникам фірми у відповідності з кількістю і якістю затраченої ними праці у виробництві.

У вітчизняній економічній літературі суть заробітної плати трактувалася, виходячи із суб'єктивних принципів її формування, в основі яких лежить ігнорування вартості робочої сили й привласнення командно-адміністративною системою монопольного права на визначення частки кожного працівника у створеному суспільному продукті.

Об'єктивною основою формування фонду зарплати вважався досягнутий рівень розвитку продуктивних сил, який визначав можливості держави виділяти певні ресурси для оплати праці. Але ці можливості могли бути і не реалізовані в наслідок відволікання коштів на інші потреби – озброєння, розвиток важкої промисловості, здійснення — проектів віку, забезпечення кастових привілеїв тощо. До того ж частка, що виділялась на оплату, не була обґрунтована і мала досить малий зв'язок з народногосподарськими результатами.

Помилковим, на наш погляд, є і визначення зарплати як доходу. Це - не доход, а витрати підприємства на відшкодування трудових ресурсів. Відтворення їх на суспільно необхідному рівні є обов'язковою умовою індивідуального відтворення. Тому створення, як і використання фонду заробітної плати, має відбуватись на підприємстві. Підприємство, а не держава є повноправним власником цього фонду, що формується і відшкодовується насамперед із вартості реалізованої підприємством продукції, оскільки людина – головна продуктивна сила, розширене відтворення життєдіяльності якої виступає обов'язковою умовою і метою ефективного розвитку економіки.

Хоч роботодавець купує робочу силу, а не працю, на поверхні економічних явищ створюється видимість продажу праці. Це зумовлено тим, що робітник отримує заробітну плату після завершення процесу праці, що її величина не змінюється залежно від тривалості робочого дня, а індивідуальні відмінності в заробітній платі зумовлені неоднаковою інтенсивністю праці робітників.

Купівля – продаж робочої сили об'єктивно на поверхні виступає у формі купівлі-продажу праці, тому вартість (а отже, й ціна) робочої сили перетворюється на заробітну плату, тобто набуває перетвореної форми. Остання приховує наявність експлуатації. Вартість робочої сили, виражена в грошах, набуває форми ціни робочої сили. Отже, заробітна плата - це грошовий вираз вартості і ціни товару робоча сила та результативності функціонування робочої сили.

Згідно МСБО 19, який регламентує правила обліку та розкриття інформації про розрахунки з працівниками, компанії зобов'язані визнавати винагороду працівників у грошовій та негрошовій формах при наданні ними своїх послуг: заробітну плату, внески на соціальне страхування, щорічну оплачувану відпустку, допомогу по хворобі, участь у прибутках та премії, медичне обслуговування, забезпечення житлом тощо. Стандарт визначає

заробітну плату як елемент винагороди зайнятих в даний час співробітників [3, с. 22].

Статтею 43 Конституції України гарантується право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він добровільно обирає або на яку добровільно погоджується. Держава створює умови для здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-трудового навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці суворо забороняється [4, с.18].

За статтею 94, заробітна плата визначена як «винагороди, обчисленої, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [6, с.48]. Також, можемо сказати, що глава включає регламентування таких важливих положень як розмір заробітної плати, встановлення мінімальної заробітної плати та індексацію заробітної плати, тарифну систему оплати праці, оплату праці на підприємствах, установах і організаціях, оплату праці на важких роботах, оплату праці за сумісництвом та при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника, оплату праці у святкові і неробочі дні, строки виплати заробітної плати та інше, але не дає розмежувань чи тотожності цих понять.

Тобто, аналізуючи главу VII КЗпП України, присвячену оплаті праці, слід зробити логічний висновок, що попри досить якісний зміст даної глави, все ж таки, на наш погляд, слід було б зазначити, що заробітна плата є складовою цілої низки трудових відносин та засад, що виникають між роботодавцем і працівником з приводу виконаних трудових обов'язків в інтересах підприємства, які формують собою категорію оплати праці. Такий недолік є притаманним не лише КЗпП України, а й іншим нормативним документам, що стосуються оплати праці. Найбільш яскравим прикладом є

Закон України «Про оплату праці», який визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати [7]. Але, попри назву закону та його мету, він не містить чіткого визначення поняття «оплата праці», а дефініція заробітної плати дублюється з рештою нормативних документів. Проте, в статті 4 цього закону визначено, що джерелом коштів на оплату праці працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності [7, с.232].

Оплата праці як система відносин характеризується багатьма елементами. Перш за все це один з головних елементів трудових відносин, які виникають з угоди між працівником і роботодавцем щодо виконання працівником трудової функції (роботи) за плату. Не менш важливий аспект відносин у системі оплати праці – організаційний, що характеризує міру праці і міру її оплати в межах і понад норм праці, що визначає форми, умови винагороди, порядок нарахування та виплат різних видів винагороди.

Правові відносини оплати праці гарантують отримання працівниками заробітної плати та інших виплат відповідно до державних гарантій, укладених трудових договорів і досягнутих результатів праці. Соціально-економічні відносини формують корпоративний інтерес, заснований на зацікавленості працівників у праці та оптимізації витрат на заробітну плату.

Статтею 14, пп. 14.1.48 Податкового кодексу України зазначено, що під терміном «заробітна плата» розуміється «основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом» [9, с.28].

Зазначимо, що основною ціллю трактування заробітної плати податковим законодавством є, звичайно, оподаткування доходів фізичних осіб. Тому, на наш погляд, відсутність визначення терміну «оплата праці» та визначення її відмінностей від заробітної плати є недоцільним, оскільки основна мета Податкового кодексу стосовно заробітної плати є цілком сформованою у наведеному трактуванні зарплати.

Таблиця 1.1

Визначення різними авторами поняття «заробітна плата»

Автор	Визначення
А.М. Колот	Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості (доходу). Якщо для перших заробітна плата є основною формою доходу, то для інших – елементом витрат на виробництво, чинником конкурентоспроможності продукції, складовою доходу підприємства [25].
Д.Рікардо	Заробітна плата є грошовим виразом «мінімуму засобів існування»[29].
А. Сміт	Заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати»[29].
О.І. Іляш, С.С. Гринкевич	Заробітна плата є первинним доходом домашніх господарств, який передбачає винагороду в грошовій або натуральній формі, що має бути виплачена роботодавцем найманому працівникові за роботу, виконану в звітному періоду [23].
О.А.Грیشнова	Заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавця сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано [16].
Калина А.В., Пашута Н.І.	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [24].
Маринич Л.В.	Заробітна праця – це вартість робочої сили, яка в кінцевому рахунку залежить від результатів роботи працівника; це вартісне вираження, грошова оцінка затраченої ним кількості праці відповідної якості. Оплата праці базується на кількох принципах. Перший і головний з них полягає в тому, що вона повинна відповідати кількості і якості затраченої праці, а значить, бути справедливою і тим самим забезпечувати зацікавленість працівника в найбільш інтенсивному і продуктивному використанні робочого часу. Праця більш високої кваліфікації оплачується вище порівняно з некваліфікованою при однакових затратах робочого часу, що сприяє зацікавленості працівників у підвищенні їх кваліфікації, освітнього рівня і професійної майстерності [34].

Продовження табл. 1.1

Брезицька К.Ф., Бутинець Ф.Ф.	Заробітна плата розглядається з позиції ціни праці, яку отримує працівник [8].
Васильчак С.В., Золотогоров В.Г.	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [9].

Більшість економістів вважають тотожними категорії «оплата праці» та «заробітна плата». Такий підхід існує в зарубіжній економічній літературі.

На наш погляд, такий підхід є теоретично обґрунтованим. Не доцільно стверджувати, що «оплата праці є більш широким поняттям, оскільки залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, а й також від результатів праці, прибутковості конкретного підприємства», оскільки, на наш погляд, у такому визначенні мова йде про чинники формування заробітної плати [18, с.122].

По-друге, дискусійним в економічній літературі є трактування заробітної плати або з позицій марксистської трудової економічної теорії, або з позицій сучасної економічної теорії. Зауважимо, що обидва напрями визначають працю як найважливіший ресурс, що використовується у процесі виробництва економічних благ.

Згідно з марксистським підходом, заробітна плата виступає як «грошовий вираз вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування».

На основі даних принципів формується механізм організації заробітної плати, який складається з таких елементів [14, с.114]:

- а) ринкового регулювання;
- б) державного регулювання;
- в) колективно-договірного регулювання;
- г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням таких елементів, як тарифна система або

безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Всі ці елементи мають своє призначення та тісно взаємопов'язані між собою.

З усього зазначеного можна зробити висновок, що заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих.

Найважливішою функцією зарплати, як бачимо, є відтворювальна, адже вона слугує засобом розподілу основної частини життєвих благ у суспільстві і засобом формування платоспроможного попиту населення, бо становить 70-75% усіх доходів працівників. Саме тому при розподілі валового доходу підприємств і суспільства загалом визначення фонду зарплати розглядається як першочергове завдання. Розміри заробітної плати повинні забезпечувати відновлення працездатності населення, розвиток їх фізичних і духовних сил на основі постійного розвитку виробництва і підвищення життєвого рівня населення.

Важливу роль виконує і стимулююча функція заробітної плати. Вона слугує засобом залучення громадян до суспільно корисної праці, створює заінтересованість у підвищенні класифікації, оволодінні суміжними професіями, стимулює високо продуктивну та якісну працю. Всього цього, звичайно, можна досягти в тому випадку, коли організація заробітної плати забезпечує особисту матеріальну зацікавленість індивіда в продуктивній праці.

Крім того, як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата ще й виконує регулюючу (як засіб розподілу і перерозподілу кадрів за регіонами країни, галузями економіки з урахуванням ринкової кон'юктури)

та соціальну (забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за таку ж працю).

Крім основних, враховуючи соціально-економічну сутність заробітної плати, на нашу думку, слід виділити і такі її функції, як:

- функція забезпечення матеріального стимулювання працівників у збільшенні виробництва високоякісної продукції і підвищенні продуктивності праці обумовлена взаємозв'язком витрат праці на виробництво окремих видів продукції та її результатів. Як відомо, важливою умовою високопродуктивного використання робочої сили на підприємствах є послідовне здійснення принципу особистої матеріальної заінтересованості. Практика показує, що на підприємствах з високим рівнем заробітної плати, як правило, вища продуктивність праці, краще використовуються трудові ресурси, вища питома вага кваліфікованих кадрів, краща організація й дисципліна праці, вища дохідність виробничої діяльності.

- соціальна функція заробітної плати характеризується тим, що вона є не тільки матеріальним, а й моральним фактором. Сам факт отримання більш високої заробітної плати передбачає визнання більших заслуг робітника перед колективом у створенні продукції, більшої ваги трудового вкладу працівника в суспільне виробництво. Заробітна плата сприяє вихованню працівників, формуванню в них певного позитивного ставлення до праці, заінтересованості в підвищенні культурно-технічного, освітнього рівня, розвитку творчих здібностей, зміцненні трудової дисципліни, співробітництва тощо;

- облікова функція полягає в тому, що заробітна плата, нарахована в грошовому виразі за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за відрядними розцінками, тарифними ставками (окладами) робітників та посадовими окладами керівників, у грошовому виразі відбиває міру участі живої праці в процесі формування витрат виробництва.

Як і будь-яка соціально-економічна система, оплата праці у ринкових умовах потребує ефективної організації регулювання і управління. Об'єктом

регулювання у системі оплати праці є сукупність відносин, що виникають у суспільстві у зв'язку з реалізацією права людини на працю і винагороду за неї. Суб'єктами організації регулювання оплати праці є: Міжнародна організація праці, органи державної влади та місцевого самоврядування; роботодавці (власники), об'єднання роботодавців або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок та їх представницькі органи; наймані працівники, громадські організації. В Україні з 90-х рр. ХХ ст. також активно працює Міжнародне бюро праці (МБП).

Серед основних міжнародних документів з питань регулювання оплати праці відзначимо Конвенцію МОП № 95 «Про захист заробітної плати» та Конвенцію МОП № 131 «Про мінімальну зарплату». Загалом Україна ратифікувала 54 конвенції МОП, з них 46 – чинні, у тому числі всі фундаментальні конвенції. До компетенції Верховної Ради України (ВРУ) у сфері оплати праці належить визначення «засад регулювання праці» виключно законами України (73, п. 6, ст. 92). Окремі автори вважають, що «засади регулювання праці – це набагато вужче, ніж навіть прийняття КЗпП та ЗУ «Про оплату праці», оскільки в названих актах містяться чисельні норми, які до засад ніяк не віднесеш» [3].

Ширші повноваження Конституція надає КМУ. Згідно з п. 3 ч. 1 ст. 116, ч. 1 ст. 117 Конституції України, КМУ забезпечує проведення політики у сферах праці і має право видавати постанови і розпорядження, які є обов'язковими до виконання. Деякі науковці роблять висновок, що розподіл повноважень щодо державного регулювання оплати праці, який впливає з Конституції, робить помітний ухил у бік підзаконного регулювання відповідних відносин, що не може бути визнано у правовій державі. Із таким висновком важко не погодитися, оскільки прийняття законів – функція ВРУ, а КМУ вправі здійснювати правотворчість у тих межах, у яких таке право надано йому Конституцією.

Державна інспекція України з питань праці здійснює державний нагляд та контроль за додержанням підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами, які використовують найману працю та працю фізичних осіб, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування (далі – роботодавці) законодавства про працю з питань трудових відносин, робочого часу та часу відпочинку, нормування праці, оплати праці, надання гарантій і компенсацій, пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням тощо [4].

Загалом, на національному рівні базовими документами правового регулювання оплати праці працівників підприємств, установ та організацій усіх форм власності й видів діяльності є ЗУ «Про оплату праці»; КЗпП України; Податковий кодекс України; ЗУ «Про колективні договори і угоди», ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»; Постанова КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та інші.

Таким чином, система оплати праці – це сукупність зобов'язань і гарантій, трудових, організаційних, правових, фінансових, соціально-економічних, етичних відносин між працівниками і роботодавцем з приводу винагороди персоналу організації [3, с. 19].

1.2. Системи, форми та види оплати праці, фактори, що впливають на її рівень

Основним джерелом доходів найманих працівників є і надалі залишатиметься заробітна плата. Нині саме заробітній платі належить переважаюче значення в мотиваційному механізмі. Заробітну плату як економічну категорію відносять до числа найскладніших. Саме з цієї

причини, а також внаслідок однобічного, не комплексного підходу до її визначення у політичній економії соціалізму в колишньому Радянському Союзі та, на жаль, нині і в Україні відсутнє єдине розуміння суті заробітної плати [11, с.78].

У науковій економічній літературі можна зустріти понад два десятки визначень заробітної плати. Найпоширенішими є визначення заробітної плати, як частки суспільного продукту (національного доходу), що розподіляється за працею між окремими працівниками.

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці. Останні виступають, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з другого – засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом установаження залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Організація оплати праці проводиться на основі [11, с.84]:

- законодавчих та інших нормативних документів;
- генеральної угоди на державному рівні;
- галузевих, генеральних угод;
- трудових договорів.

Згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю України [3] основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик.

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці.

Як зазначалося вище тарифна система оплати праці включає [11, с.91]:

- а) тарифну сітку – коефіцієнти, які присвоюються робочим в залежності від кваліфікації;

б) тарифні ставки – суми, які нараховуються за певний проміжок часу (година, день) працівникам відповідної кваліфікації (розряду). Наприклад, працівнику першого розряду за одну годину нараховується одна гривня, а працівнику шостого розряду – шість гривень.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт в залежності від їх складності, а робітників – в залежності від їх кваліфікації та відповідальності по розрядах тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі: тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється в розмірі, перевищеним законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати; міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» [1] заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до установлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і підрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. При нарахуванні основної заробітної плати робітникам, яким установлена відрядна оплата праці, повинен бути табель, а також відомість про виробіток та розцінки за виконану роботу [34, с.47].

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені

чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Статтею 105 КЗпП [3] передбачено, що працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, зумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією або обов'язок тимчасово відсутнього працівника без увільнення від своєї основної роботи, здійснюється доплата за поєднання професій або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Існують такі види додаткової заробітної плати:

- робота понадурочний час;
- сумісництво професій;
- робота в нічний час.

Також існують надбавки, доплати по тарифних ставках та посадовим окладам: кваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальній роботі, за високу кваліфіковану майстерність, як правило, встановлюється диференційовані надбавки до тарифних ставок робочих.

Мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг роботи) [26, с.98].

До мінімальної заробітної плати не включаються:

- доплати;
- надбавки;
- заохочувальні і компенсаційні виплати.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

На підприємстві застосовують дві форми оплати праці: погодинна та відрядна.

1) Погодинна – нарахування заробітної плати залежить від фактично відпрацьованого часу і встановленої норми оплати за одиницю часу. Погодинна оплата праці одна з форм оплати праці і передбачає проведення нарахування заробітної плати працівникам виходячи з погодинної тарифної ставки, яка встановлюється за домовленістю сторін або в колективному договорі, і фактичної кількості відпрацьованих ними годин за розрахунковий період [8, с.155].

Інженерно-технічні працівники отримують заробітну плату, нараховану згідно з встановленим окладом пропорційно відпрацьованого часу. Дні, в які робітник виконує державні або суспільні обов'язки, оплачується в загальному порядку.

Погодинна заробітна плата – форма оплати праці, коли обсяг виконаної роботи не піддається обліку та нарахуванню. Відомі дві форми погодинної оплати праці – проста та погодинно-преміальна.

При простій погодинній оплаті заробіток визначається виходячи з кількості відпрацьованого часу та кваліфікації працівника. Робітникам з погодинною заробітною платою сума заробітку визначається виходячи з годинної тарифної ставки та кількості відпрацьованих годин.

При погодинно-преміальній оплаті додатково вводиться преміювання за якісне та своєчасне виконання завдань. Обов'язковою умовою преміювання є виконання місячного плану по технологічних етапах та обслуговування робітниками робочих місць, а також відсутність браку та простоювання машин та обладнання. Премії робочим нараховуються по місячних результатах роботи пропорційно відпрацьованого часу. Їх межовий розмір не повинен перевищувати 70% заробітку по тарифних ставках.

2) Відрядна – нарахування заробітної плати проводиться за вироблену якісну продукцію по установлених розцінках за оплату одиниці продукції.

Тому заробіток залежить від обсягів виконаної роботи і потребує якості роботи [8, с.156].

У відповідності до форм оплати праці підприємство може встановлювати систему оплати праці.

Система оплати праці – це сукупність правил, які визначають співвідношення між мірою праці й мірою винагороди працівників.

а) пряма відрядна. При прямій відрядній формі оплати праця працівника винагороджується по відрядних розцінках за одиницю обігу незалежно від рівня виконаних норм виробки. Заробіток визначається помноженням обсягу якісно виконаних робіт на відрядну розцінку.

Непряма відрядна система праці – застосовується для оплати праці допоміжних робітників (підсобників). Заробітна плата підсобників залежить від результатів роботи основних робітників, яких вони обслуговують.

б) відрядно-преміальна – до прямої заробітної плати нараховується премія за окремі якісні показники роботи [8, с.156].

в) відрядно-прогресивна – об'єм робіт виконаний зверх норми сплачується по збільшених розцінках.

Відрядна заробітна плата може бути індивідуальною та груповою (бригадною). При останній заробітна плата за виконані роботи розподіляється між членами бригади пропорційно розрядах робітників та кількості відпрацьованих ними годин.

г) акордна – заробітна плата нараховується за комплекс виконаних робіт у встановлений термін по відповідних розцінках. Існує також акордно-преміальна оплата праці, при якій виплачуються премії за досягненні показники в роботі.

КТУ - це узагальнений показник, який відображає реальний вклад кожного члена бригади в загальні результати роботи з обліком індивідуальної продуктивності, якості праці та відношенні до праці. КТУ застосовується тільки до приробітку та премій, але не втрачаючи тарифної частини заробітної плати.

Згідно зі ст. 107 КЗпП [3], робота у святковий і неробочий день (частина четверта ст. 73 КЗпП) оплачується в подвійному розмірі:

- відрядникам за подвійним відрядними розцінками;
- працівникам, праця яких оплачується за погодинними ставками – в розмірі подвійної погодинної або денної ставки;
- працівникам, які отримують місячний оклад, - у розмірі одинарної погодинної або денної ставки понад оклад, якщо робота здійснювалася в межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної погодинної або денної ставки понад оклад, якщо робота здійснювалася понад місячну норму.

Оплата у вказаному розмірі здійснюється за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

За бажанням працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути надано інший день відпочинку.

Робота в нічний час оплачується у підвищеному розмірі, що встановлюється генеральною, галузевими (регіональними) угодами і колективним договором, але не нижче ніж 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Оплата праці за незавершеним відрядним нарядом відповідно до ст. 109 КЗпП, у разі якщо працівник залишає відрядний наряд незавершеним з незалежних від нього причин, виконана частина роботи оплачується за оцінкою, визначеною за узгодженням сторін відповідно до існуючих норм і розцінок.

При невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата здійснюється за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).

При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата здійснюється відповідно до виконаної роботи (ст. 111 КЗпП).

Важливою умовою ефективного застосування погодинної форми оплати праці для всіх категорій робітників є розробка на підприємствах нормативів можливих досягнень. Ці нормативи можуть встановлюватись практично на всі показники виробничої і економічної діяльності ланок, ділянок, цехів, агрегатів, виробництв. Пропорційно ступені виконання цих завдань і повинна виплачуватись тарифна заробітна платня.

Тому аналіз практики організації заробітної плати, що включає і оцінювання ефективності використовуваних форм і систем, повинен провадитися систематично і кваліфіковано. Це сприятиме підвищенню результатів виробництва, оптимальному поєднанню інтересів найманого працівника і підприємця (власника).

На величину оплати праці впливає багато факторів, які можна розділити на дві групи – зовнішні та внутрішні.

До першої групи доцільно віднести мінімальну заробітну плату, прожитковий мінімум, ціну робочої сили, яка сформувалася на ринку під впливом попиту і пропозиції (величина оплати праці, що сформувався таким шляхом, дуже часто суперечить принципу справедливості, оскільки в цьому випадку вона не залежить від складності виконуваної роботи і кваліфікації. На цей процес впливають лише потреба в людях певної професії і наявність такої пропозиції. Тому організація, що орієнтується на величину оплати праці, яка сформувалася на ринку, ризикує втратити свої позиції і знизити рентабельність, а це потребує коригування цієї статті витрат кожним підприємством "під себе") та ін.

В результаті проведення структурно-динамічного аналізу фондів оплати праці працівників, робітників та іншого персоналу можна зробити такі висновки: величина фонду оплати праці робітників (ФОП) має стійку тенденцію до спадання.

$$\text{ФОП}_R = R \times \overline{3\Pi}_R; \quad (1.1)$$

$$\text{ФОП}_R^R = (R_1 - R_0) \times \overline{3\Pi}_{R_0}; \quad (1.2)$$

$$\Phi ОП_{R}^{\overline{ЗП}_R} = R_1 \times (\overline{ЗП}_{R_1} - \overline{ЗП}_{R_0}); \quad (1.3)$$

де, R - чисельність персоналу.

До групи внутрішніх факторів належать фінансові можливості кожного підприємства, величина отриманого прибутку, кваліфікація і спеціальність працівників, потрібних для нормального функціонування організації (чим рідкісніша спеціалізація і вищі вимоги до кандидата, тим вищий рівень оплати праці має запропонувати підприємство).

Фактори впливу на оплату праці випливають із таких економічних теорій та концепцій, як: трудова теорія вартості (більшість економістів не визнають теорію К. Маркса, адже ціна товару залежить від кількості вкладеної в нього праці, тоді як ринок, за теорією, не має жодного впливу на неї. Проте під час оцінювання посадових обов'язків оцінюють саме зміст і складність роботи, а ринкові показники до уваги не беруть); теорія людського капіталу (резерви виробничого капіталу підприємства формуються завдяки знанням і навикам працівників. А працівник, використовуючи знання та підвищуючи свою кваліфікацію, розраховує на вищий дохід.

Таким чином, організація, проводячи або оплачуючи навчання своїм працівникам, робить інвестицію, рентабельність якої в майбутньому виявиться у підвищенні прибутку, зниженні трудомісткості продукції та підвищенні її якості); теорія ефективної заробітної плати або "економіки високої заробітної плати" (підприємства встановлюють високу заробітну плату з тим переконанням, що це мотивує працівників до підвищення продуктивності праці та знижує плинність кадрів); теорія інструментальності (суть у тому, що людина працює лише заради грошей. Вона має знати, що винагорода залежить від результатів її діяльності) та ін.

1.3. Джерела оплати праці працівників підприємства

Джерела коштів на оплату праці встановлені ст. 4 Закону України «Про оплату праці».

Оплата праці працівників підприємств здійснюється на підставі законодавчих, нормативних актів України і колективних договорів. Обсяги витрат на оплату праці працівників визначаються власником підприємства виходячи з обсягу очікуваного доходу і пов'язаного з ним обсягу робіт, включаючи адміністративно-управлінські роботи, кількості працівників, необхідних для виконання цих робіт, їх кваліфікації, враховуючи при цьому мінімальні норми і гарантії, встановлені державою.

Джерелом формування фонду оплати праці державних установ та організацій є Державний бюджет України та інші джерела визначені для цієї мети положеннями про органи державної виконавчої влади, затвердженими указами Президента України та постановами Кабінету Міністрів України. Скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів, надбавок до них та фінансування інших, передбачених цим Законом, гарантій, пільг і компенсацій.

На підприємствах і в організаціях, що перебувають на госпрозрахунку й одержують дотації з бюджету, організація оплати праці здійснюється відповідно до статті 16 Закону України «Про оплату праці», але в межах, визначених для них у встановленому порядку сум дотацій і власних доходів з урахуванням умов, встановлених Кабінетом Міністрів України.

Таблиця 1.2

Основні джерела коштів на оплату праці

Установи	Джерела коштів
Госпрозрахункові підприємства	Частина доходу й інші кошти, отримані внаслідок їх господарської діяльності
Установи і організації, що фінансуються з бюджету	Кошти, що виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, отриманого внаслідок господарської діяльності і з інших джерел
Об'єднання громадян	Кошти, що формуються згідно з їх статутами

Оплата праці працівників госпрозрахункових підприємств здійснюється на підставі законодавчих, нормативних актів України і колективних договорів. Обсяги витрат на оплату праці працівників визначаються власником підприємства виходячи з обсягу очікуваного доходу і пов'язаного з ним обсягу робіт, включаючи адміністративно-управлінські роботи, кількості працівників, необхідних для виконання цих робіт, їх кваліфікації, враховуючи при цьому мінімальні норми і гарантії, встановлені державою.

Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законодавчих і інших нормативних актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів у межах бюджетних асигнувань та інших позабюджетних доходів. Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

На підприємствах і в організаціях, що перебувають на госпрозрахунку й одержують дотації з бюджету, організація оплати праці здійснюється відповідно до статті 16 Закону №108/95, але в межах, визначених для них у встановленому порядку сум дотацій і власних доходів з урахуванням умов, встановлених Кабінетом Міністрів України.

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудового колективу органом, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

При нарахуванні заробітної плати працівникам може застосовуватись авансовий і без авансовий порядок розрахунків за першу половину місяця.

При видачі авансу остаточний розрахунок провадиться при виплаті заробітної плати за другу половину місяця.

У випадку, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. За час відпустки заробітна плата виплачується не пізніше трьох днів до початку відпустки.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, здійснюється в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після подання звільненим працівником вимоги про розрахунок.

В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в будь-якому разі повинен у зазначений у ст. 116 КЗпП України строк (в день звільнення) виплатити суму, що не оспорується.

При укладенні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть здійснюватися відрахування у випадках, передбачених законодавством.

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. За особистою письмовою згодою працівника заробітна плата може виплачуватись через банк, поштовими переказами на вказаний ним рахунок чи адресу з обов'язковою оплатою послуг за рахунок роботодавця.

При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать періоду, за який провадиться оплата праці: загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; розміри і підстави відрахувань із заробітної плати; сума заробітної плати, що належить до виплати.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконаної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у

встановленому порядку (на даний час діє Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держкомстату України від 13.01.2004 № 5).

Утримання із заробітної плати може провадитись тільки у випадках, передбачених законом. Забороняються відрахування, метою яких є пряма чи непряма оплата працівником власнику або уповноваженому ним органу чи будь-якому посереднику винагороди за одержання або збереження роботи.

Власник або уповноважений ним орган має право за своєю ініціативою провадити відрахування із заробітної плати для покриття заборгованості працівників підприємству, де вони працюють.

Такі відрахування провадяться: для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, переплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно неповерненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування.

У цих випадках видається наказ чи розпорядження не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми. Відрахування із заробітної плати працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може провадитись при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки.

1.4.Управління оплатою праці працівників підприємства: сутність, механізм здійснення

Підвищення добробуту населення є, як відомо, головною умовою соціально-економічного розвитку держави. Однак нині Україна займає найнижче місце в Європі за рівнем заробітної плати, що прямо впливає на купівельну спроможність працюючого населення. Наслідком проблем,

наявних у сфері оплати праці (низький рівень реальної заробітної плати, невідповідність розміру зарплати й результатів праці, низька диференціація оплати кваліфікованої і некваліфікованої праці тощо), є зниження її значення для працівників [37,с.117].

Важливо наголосити на тому, що заробітна плата має двоїсту природу – є джерелом доходу для працівників і статтею в структурі витрат підприємства. Тому виникла гостра необхідність перегляду основних засад механізму управління оплати праці та його вдосконалення.

Механізм оплати праці є складовою господарського механізму, який залежно від ситуації в економіці країни змінюється, відповідно до цього змінюється і механізм оплати праці (рис.1.1.).

Механізм оплати праці має забезпечити реалізацію тісно взаємопов'язаних між собою основних функцій заробітної плати:

відтворювальної (що полягає в забезпеченні можливості відтворення робочої сили); стимулюючої, або мотиваційної (яка спрямована на підвищення зацікавленості у розвитку виробництва);

соціальної (спрямованої на реалізацію принципу соціальної справедливості рівної оплати за рівну працю);

регулюючої (що спрямована на регулювання ринку праці за рахунок сегментації рівня заробітної плати); оптимізаційної (спрямованої на стимулювання ресурсозбереження через зниження зарплатоємності одиниці продукції або послуг) [41,с.97].

При цьому можна стверджувати, що лише за умови оптимального забезпечення реалізації цих функцій дія механізму оплати праці може вважатися справді ефективною.

Отже, механізм оплати праці є багатофункціональним. Усі функції, які він реалізує, являють собою діалектичну єдність і лише в сукупності їх реалізації можливо правильно зрозуміти сутність і зміст заробітної плати, суперечності в ній і проблеми, що виникають у процесі реформування або вдосконалення механізму оплати праці.

Важливо підкреслити, що нерідко протиставлення зазначених функцій, переоцінка одних і недооцінка інших призводять до порушення їхньої єдності і, як наслідок, до однобічних, а часом і помилкових теоретичних і практичних висновків, що стосуються організації заробітної плати і, відповідно, змінюється рівень і стан соціальної відповідальності (КСВ).



Рис.1.1. Структура господарського механізму

На розмір оплати праці впливає багато факторів, які можна розділити на дві групи – зовнішні та внутрішні [42,с.188].

До першої групи доцільно віднести мінімальну заробітну плату, прожитковий мінімум, ціну робочої сили, яка сформувалася на ринку під впливом попиту і пропозиції (розмір оплати праці, що сформувався таким шляхом, дуже часто суперечить принципу справедливості, оскільки в даному випадку вона не залежить від складності виконуваної роботи і кваліфікації.

На цей процес впливають лише потреба в людях певної професії і наявність такої пропозиції. Тому організація, що орієнтується на розмір оплати праці, який сформувався на ринку, ризикує втратити свої позиції і

знизити рентабельність, а це потребує коригування даної статті витрат кожним підприємством «під себе») та ін.

До групи внутрішніх факторів належать фінансові можливості кожного підприємства, розмір отриманого прибутку, кваліфікація і спеціальність працівників, потрібних для нормального функціонування організації (чим рідкісніша спеціалізація і вищі вимоги до кандидата, тим вищий рівень оплати праці має запропонувати підприємство).

Фактори впливу на оплату праці випливають із таких економічних теорій та концепцій, як: трудова теорія вартості (більшість економістів не визнають теорію К. Маркса, адже ціна товару залежить від кількості вкладеної в нього праці, тоді як ринок, за теорією, не має жодного впливу на неї. Проте при оцінюванні посадових обов'язків оцінюють саме зміст і складність роботи, а ринкові показники до уваги не беруть);

теорія людського капіталу (резерви виробничого капіталу підприємства формуються за рахунок знань і навиків працівників. А працівник, використовуючи знання та підвищуючи свою кваліфікацію розраховує на вищий дохід. Таким чином, організація, проводячи або оплачуючи навчання своїм працівникам, робить інвестицію, рентабельність якої в майбутньому виявиться у підвищенні прибутку, зниженні трудомісткості продукції та підвищенні її якості);

теорія ефективної заробітної плати або «економіки високої заробітної плати» (підприємства встановлюють високу заробітну плату з тим переконанням, що це мотивує працівників до підвищення продуктивності праці і знижує плинність кадрів);

теорія інструментальності (суть у тому, що людина працює лише заради грошей. Вона має знати, що винагорода залежить від результатів її діяльності) та ін.[34,с.102]

Судячи із згаданих функцій і принципів, вона відіграє одну з ключових ролей у рентабельності підприємства, добробуті працівників та економічному розвитку держави. Тому доцільним є ранжування

встановлення оплати праці для працівників установ й організацій, результати діяльності яких неможливо виміряти (наприклад, галузь освіти і науки, охорони здоров'я й ін.) та підприємств, рентабельність, яких залежить від продуктивності праці найманих працівників.

В умовах формування і розвитку ринкових відносин активізується дія складових механізмів оплати праці, які діють на різних рівнях управління. І на кожному рівні є свої особливості, як у формуванні, так і в дії цих механізмів.

Але результати їх дії значною мірою залежать від рівня відпрацьованості організаційного механізму, оскільки він дає змогу ув'язати в єдине ціле усі механізми і залежно від того, як він працює, спрацьовує і весь господарський механізм, де одним з головних є механізм оплати праці.

Тому чітко встановлена взаємодія усіх елементів господарського механізму буде сприяти не тільки зростанню економіки країни, а й більш чіткому порозумінню і розвитку КСВ.

Крім того, слід зазначити, що організаційно-економічний механізм має об'єктивний характер, оскільки зумовлений дією економічних законів, розвитком виробничих відносин і формуванням суспільних потреб, удосконаленням соціально-трудових відносин і відпрацюванням принципів КСВ.

РОЗДІЛ 2.

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПСП «АСКОЛЬД-АГРО»

2.1. Організаційно-економічна характеристика ПСП «Аскольд-Агро», оцінка показників його фінансово-господарської діяльності

ПСП «Аскольд-Агро» зареєстроване за адресою 19200 Черкаська обл., м. Жашків, вул. Перемоги, 10.

Основним видом економічної діяльності господарства є вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур.

ПСП «Аскольд-Агро» є юридичною особою, має самостійний баланс, печатку, розрахунковий рахунок в банку, здійснює свою господарську діяльність на основі повного господарського розрахунку, самоокупності та самофінансування, має відокремлене майно у вигляді основних і оборотних засобів.

Діяльність ПСП «Аскольд-Агро» регулюється на підставі його Статуту і відповідно до виданих ліцензій на види діяльності. Підприємство створене з метою найефективнішого використання майна щодо впровадження нових прогресивних ідей, форм організації діяльності та оплати праці, залучення інвестицій, насичення споживчого ринку та задоволення потреб населення продукцією.

Основне завдання ПСП «Аскольд-Агро» – це пошук нових клієнтів і робота з постійними партнерами.

Метою ПСП «Аскольд-Агро» є повне і якісне задоволення потреб покупців і, як наслідок, здобуття максимального прибутку.

ПСП «Аскольд-Агро» полягає в тому, щоб забезпечувати населення товарами за мінімальними цінами. Гарантуючи якість товару за рахунок використання високоефективних технологій та етичного ведення роздрібного бізнесу.

Структура управління виробництвом ПСП «Аскольд-Агро» є лінійно-функціональною. Дана структура характеризується поєднанням лінійного підпорядкування всіх питань, пов'язаних з управлінням господарством з функціональним управлінням.

ПСП «Аскольд-Агро» очолює директор. Директор, його заступник по виробництву та заступник директора по господарській частині здійснюють розробку і впровадження прогресивних технологій, визначення пріоритетів у розподілі ресурсів, узгодження інтересів господарства, вироблення внутрішніх правил функціонування, безпосередню розробку та прийняття управлінських рішень, а також укладення угод.

Земля є головним засобом виробництва у сільському господарстві. Про склад і структуру земельних угідь ПСП «Аскольд-Агро» дізнаємось з таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Склад і структура земельних угідь ПСП «Аскольд-Агро»

Показники	2015 р.		2016 р.		2017 р.		2017 р. до 2015 р. у %
	Площа, га	%	Площа Га	%	Площа га	%	
Всього с/г угідь	2734	100	1924,44	100	1924	100	-29,63
із них: рілля	2734	100	1924,44	100	1924	100	-29,63
Зернобобові	1294	47,33	1030	53,53	924	48,0	71,41
Пшениця	881	32,22	765	39,76	635	33,0	72,08
Ячмінь озимий	147	5,38	65	3,38	-	-	-
Ячмінь ярий	192	7,02	107	5,56	135	7,05	70,31
Овес	50	1,83	48	2,49	50	2,59	100,0
Соя	24	0,88	34	1,76	24	1,25	100,0
Соняшник	748	27,36	408	21,21	450	23,39	60,16
Ріпак	70	2,56	-	-	40	2,08	57,14

Аналізуючи дані таблиці 2.1 можна сказати, що ПСП «Аскольд-Агро» забезпечене фондом. Вся земельна площа зайнята під сільськогосподарськими угіддями.

В 2015 року їх площа становить 2734 га. Якщо розглянути саме сільськогосподарські угіддя, то треба відзначити, що площа ріллі за останні три роки зменшилась на 29,63%, їх площа в 2017 році становила 1924 га. з'явилися пасовища, завдяки яких відбулося зменшення по підприємству сільськогосподарських угідь.

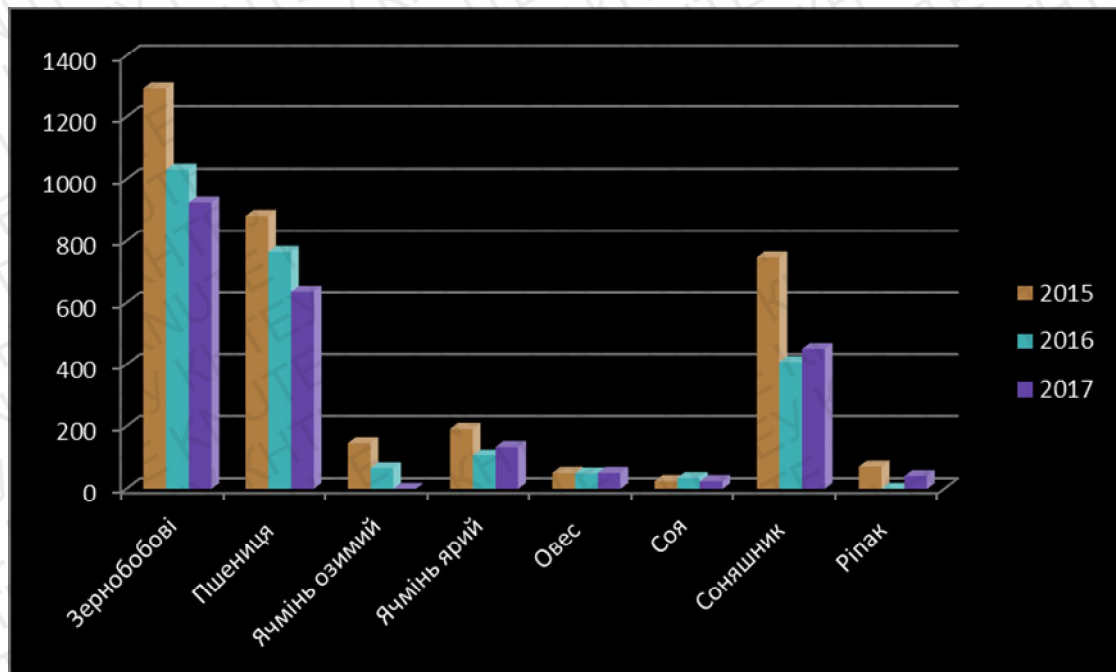


Рис.2.1. Структура земельних угідь ПСП «Аскольд-Агро»

Ефективність сільськогосподарського виробництва значною мірою залежить від рівня забезпеченості його трудовими ресурсами, рівномірного і раціонального їх використання. Основним показником, що визначає спеціалізацію підприємства, є структура товарної продукції.

Структура товарної продукції відображає спеціалізацію підприємства, яка виражається за допомогою словесної формули. Структура товарної продукції визначається як процентне співвідношення вартості продукції окремих культур і галузей в загальній сумі вартості товарної продукції по господарству, яка приймається за 100%.

Місце культур і галузей в господарстві визначається їх питомою вагою в структурі вартості товарної продукції. Приймається, що господарство

спеціалізується на виробництві даної продукції, якщо вона в структурі товарної продукції займає 20 і більше відсотків.

Розглянемо склад і структуру товарної продукції в ПСП «Аскольд-Агро» та визначимо спеціалізацію господарства.

Таблиця 2.2
Склад та структура товарної продукції ПСП «Аскольд-Агро»

Види продукції	2015 р.		2016 р.		2017 р.		2017 р. до 2015 р. %
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	
Зернові і зернобобові	1731,1	40,20	2516,7	73,99	1445,1	40,50	83,48
Соняшник	2221,1	51,58	720,6	21,19	1595,4	44,70	71,83
Соя	45,5	1,06	-	-	91,0	2,55	200,0
Ріпак	82,3	1,91	-	-	95,3	2,67	115,80
Пшениця	1507,5	35,01	2330,0	68,51	1276,0	35,76	84,67
Овес	12,1	0,28	19,1	0,56	25,6	0,72	211,57
Ячмінь озимий	106,1	2,46	87,3	2,57	15,3	0,43	14,42
Ячмінь ярий	59,9	1,39	80,3	2,36	25,8	0,72	43,07
Інша продукція	148,1	3,43	19,3	0,56	264,8	7,42	178,38
Разом по рослинництву	4182,6	97,14	3256,6	95,75	3400,6	95,29	81,30

Аналізуючи склад та структуру товарної продукції, можна зробити наступні висновки. Товарна продукція галузі рослинництва в 2017 році відносно 2015 року зменшилась 18,7%.

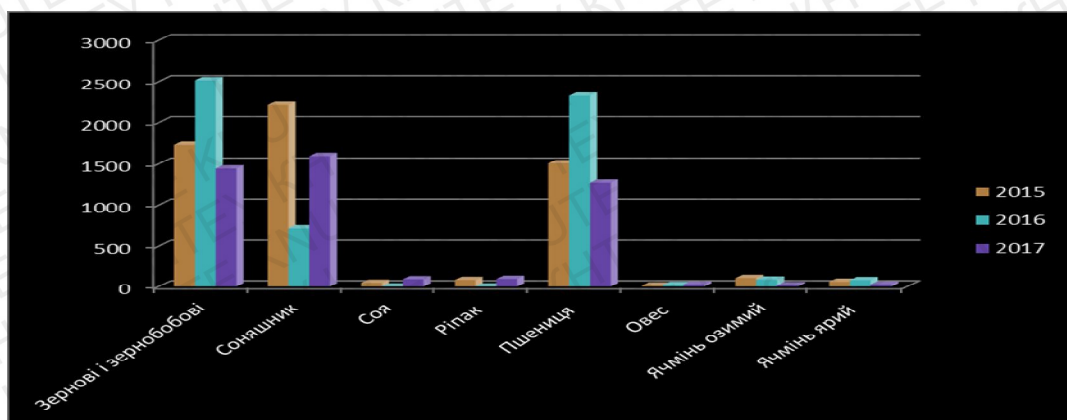


Рис.2.2. Структура товарної продукції ПСП «Аскольд-Агро»

В тому числі вартість зернових і зернобобових зменшилась на 16,52, а вартість соняшника зменшилась на 28,17%. Вартість іншої продукції рослинництва збільшилась на 78,38%. По питомій вазі структури товарної продукції можна зробити висновок, що ПСП «Аскольд-Агро» має виробничий напрямок – зерновий. У виробництві зерна переважає озима пшениця, яка складає 35% від всього виробництва.

Необоротні активи підприємства - це сукупність господарських засобів, що використовуються протягом тривалого часу, вартість яких поступово зменшується у зв'язку із фізичним і моральним зносом. Від забезпеченості підприємства необоротними активами та ефективності їх використання багато в чому залежить господарська діяльність та фінансовий стан підприємства.

За формою функціонування у процесі господарської діяльності підприємства необоротні активи поділяються на матеріальні, нематеріальні і фінансові. Матеріальні необоротні активи у балансі представлені основними засобами і незавершеним будівництвом.

Таблиця 2.3

Динаміка та структура необоротних активів ПСП «Аскольд-Агро»

Стаття необоротних активів	2015		2016		2017		Відхилення 2017/2016	
	тис.грн	%	тис.грн	%	тис.грн	%	+/-	%
Нематеріальні активи	488,5	4,85	668,5	5,5	689,1	4,1	20,6	3,1
Основні засоби	8961,8	89,0	11124,2	91,4	15586,2	93,3	4462,0	40,1
Інші необоротні активи	615,2	6,15	378,0	3,1	417,8	2,6	39,8	10,5
Всього	10065,5	100	12170,7	100	16693,1	100	4523,0	37,1

За таблицею 2.3 можемо сказати, що найбільшу частку в структурі необоротних активів займають основні засоби, які збільшились на 4462,0 тис.грн., що становить на 40,1%. Нематеріальні активи збільшились на 20,6 тис.грн, інші необоротні – на 39,8 тис.грн.

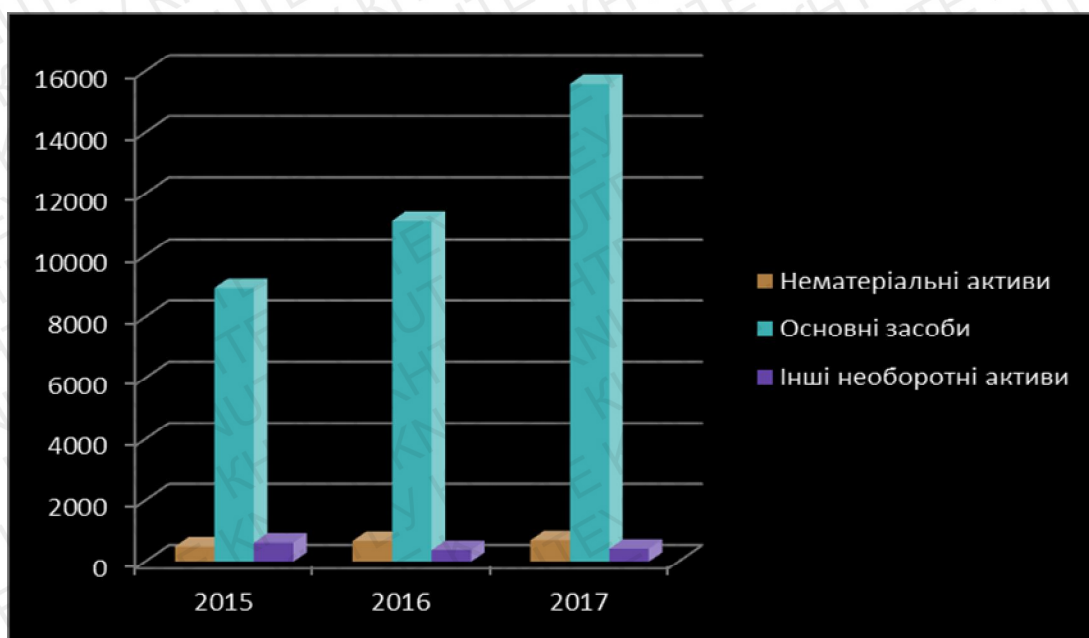


Рис.2.3. Динаміка необоротних активів ПСП «Аскольд-Агро»

Таблиця 2.4

Показники оцінки майнового положення ПСП «Аскольд-Агро»

Показники	2015	2016	2017	Відхилення	
				2017/2015	2017/2016
Коефіцієнт зносу	0,28	0,32	0,36	0,08	0,04
Коефіцієнт поновлення	0,19	0,15	0,26	0,07	0,11
Коефіцієнт вибуття	0,02	0,03	0,04	0,02	0,01

За даними таблиці 2.4 можна зробити висновок, що підприємство постійно оновлює свої основні засоби.

Далі дослідимо динаміку і структуру оборотних активів ПСП «Аскольд-Агро». Розглянемо структуру оборотних активів у динаміці (табл. 2.5)

Таблиця 2.5

Динаміка та структура оборотних активів ПСП «Аскольд-Агро»

Стаття оборотних активів	2015		2016		2017		Відхилення 2017/2016	
	тис.грн	%	тис.грн	%	тис.грн	%	+/-	%
Виробничі запаси	1378,3	34,35	2356,1	39,47	5457	29,51	3100,9	131,61

Продовження табл. 2.5

готова продукція	102,8	2,56	114,8	1,92	224,6	1,21	109,8	95,64
Незавершене виробництво	12,6	0,31	15,4	0,26	597,4	3,23	582	-
Товари	16,1	0,40	198,7	3,33	463,4	2,51	264,7	133,22
Дебіторська заборгованість, всього	2502,6	62,37	3522,6	59,02	11748,2	63,54	8225,6	233,51
-за товари, послуги	649,1	16,18	700	11,73	656,9	3,55	-43,1	-6,16
-за розрахунками	1526,1	38,03	2239	37,51	10400	56,24	8161	364,49
-інша поточна	197,5	4,92	239	4,00	240,4	1,30	1,4	0,59
Грошові кошти та їх еквіваленти	20,9	0,52	181,5	3,04	257,2	1,39	75,7	41,71
Інші оборотні активи	109	2,72	163,1	2,73	193,7	1,05	30,6	18,76
Всього	4012,4	100	5968,8	100	18490,7	100	12521,9	209,79

Найбільшу питому вагу у структурі оборотних активів підприємства ПСП «Аскольд-Агро» має дебіторська заборгованість, яка станом на 2017 р. складала 8225,6 тис.грн (233,51% у загальній структурі оборотних активів підприємства).

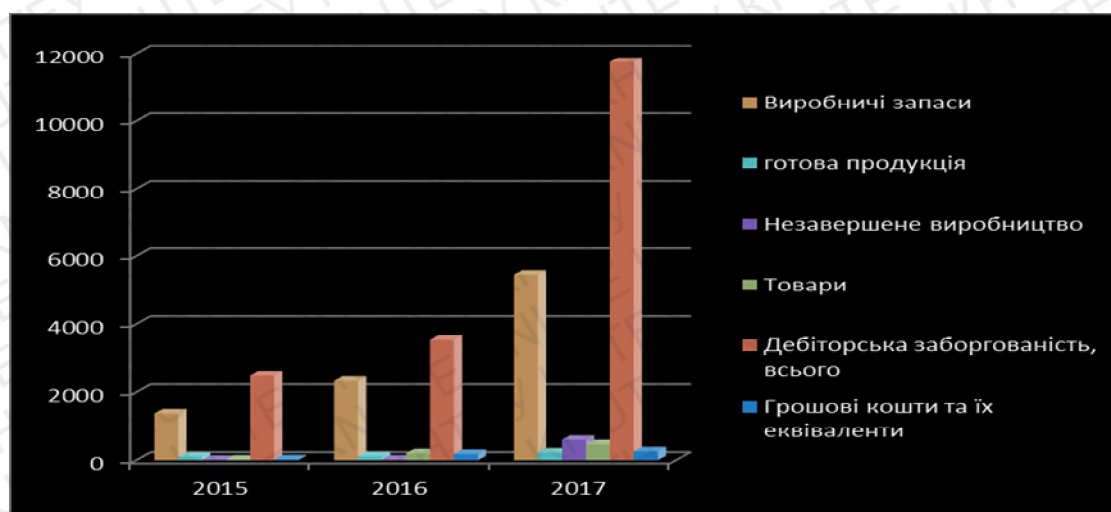


Рис.2.4. Динаміка оборотних активів ПСП «Аскольд-Агро»

Слід зазначити, що розмір оборотних активів збільшувався у абсолютному розмірі, так, якщо станом на 2017 р. їх розмір склав 12521,9 тис.грн, тобто, збільшення відбулося на 209,79%.

Таким чином, можна побачити що розмір дебіторської заборгованості збільшувався як у абсолютних, так і відносних величинах, що є безперечно негативною тенденцією яка понижує фінансову стійкість та ліквідність підприємства та свідчить про неефективну політику ведення дебіторської заборгованості. Також відбулося збільшення грошових коштів на 75,7тис.грн в порівнянні з 2016 роком на 41,71%.

В таблиці 2.6 проведений розрахунок показників ефективності використання оборотних коштів ПСП «Аскольд-Агро».

Таблиця 2.6

Показники ефективності використання оборотних активів ПСП
«Аскольд-Агро»

Стаття	2015	2016	2017	Відхилення 2017/2016
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	2,15	1,07	3,10	2,03
Період обертання оборотних активів	178	445	314,6	-130,4
Коефіцієнт завантаження коштів в обороті	1,60	0,98	1,34	0,36
Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів	2,06	2,78	6,77	3,99
Період обертання матеріальних запасів	133	125	186	61
Коефіцієнт оборотності незавершеного виробництва	1,46	2,08	1,63	-0,45
Період обертання незавершеного виробництва	119	133	126	-7

Коефіцієнт оборотності оборотних коштів характеризує кількість оборотів оборотних коштів за визначений період. Значення цього коефіцієнту для ПСП «Аскольд-Агро» має тенденцію до зростання: з 2,15 в 2015 році до

3,10 в 2017 році, що свідчить про зменшення ефективності використання оборотних коштів на підприємстві за визначений період.

Відповідно період обертання оборотних коштів збільшився із 178 днів в 2015 році до 314,6 днів в 2017 році. Значення коефіцієнту завантаження зменшилося з 1,60 в 2015 р. до 1,34 в 2017 р., що говорить про підвищення ефективності використання оборотних коштів на підприємстві.

Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів показує скільки разів на рік кошти, вкладені в придбання виробничих запасів, обернуться при заданій інтенсивності виробництва. Розглянутий коефіцієнт повинен зростати. На ПСП «Аскольд-Агро» у 2015 – 2017 рр. даний показник збільшився з 2,06 до 6,77, тобто строк оборту товарно – матеріальних запасів в 2015 році склав 133 днів, в 2016 – 125 днів, а в 2017 – 186, що можна пояснити тим, що збільшилася виручка від реалізації продукції.

Об'єктами аналізу собівартості продукції виступають такі показники: загальна сума витрат на виробництво продукції; витрати на 1 грн. товарної продукції; собівартість товарної продукції; собівартість окремих видів продукції; окремі елементи витрат і статті калькуляції.

Таблиця 2.7

Витрати на виробництво продукції ПСП «Аскольд-Агро»

Елементи витрат	Сума, тис. грн.			Структура, %		
	2016	2017	Абсолютне відхилення	2016	2017	Відносне відхилення
1. Матеріальні витрати (ВМ)	52610,3	118894,2	66283,9	90,22	86,50	-3,72
2. Витрати на оплату праці (ФОП)	2998,8	6092,5	3093,7	5,14	4,43	-0,71
3. Відрахування на соціальні заходи (ВСЗ)	1082,2	2189,6	1107,4	1,86	1,59	-0,26

Продовження табл. 2.7

4. Амортизація (А)	1445,8	2191,3	745,5	2,48	1,59	-0,89
5. Інші операційні витрати (ІОВ)	178	8088,4	7910,4	0,31	5,88	5,58

За даними табл. 2.7 можемо сказати, в загальній структурі витрат найбільшу питому вагу (86,5 %) займають матеріальні витрати, які в 2017 році склали 118894,2 тис. грн, що на 66283,9 тис.грн більше, ніж в 2016 році. Аналізуючи питому вагу матеріальних витрат за 2016-2017 роки, спостерігаємо, що цей показник збільшився.

В той же час витрати на оплату праці ПСП «Аскольд-Агро» зменшились 0,71 % у структурі витрат. Відповідно зріс і розмір відрахувань на соціальні заходи. Значну питому вагу в структурі витрат займають амортизаційні відрахування, цей показник в 2016 році становив 2,48 %, в 2017 –1,59 %.

За допомогою фінансових коефіцієнтів зробимо аналіз ліквідності. Коефіцієнти ліквідності визначають рівень платоспроможності ПСП «Аскольд-Агро».

Таблиця 2.8

Оцінка ліквідності ПСП «Аскольд-Агро»

Показник	2015	2016	2017	Відхилення	
				2017/ 2015	2017/ 20146
Коефіцієнт покриття (загальний коефіцієнт ліквідності)	1,32	1,64	1,64	0,32	-
Коефіцієнт швидкої ліквідності	1,67	2,0	1,87	0,2	-0,13
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,07	0,08	0,09	0,02	0,01
Частка оборотних засобів в активах	0,43	0,48	0,37	-0,06	-0,11
Частка виробничих запасів в оборотних активах	0,16	0,15	0,21	0,05	0,06
Коефіцієнт незалежної (забезпеченої) ліквідності	0,17	0,22	0,31	0,14	0,09

За допомогою таблиці 2.8 зробимо певні висновки. Коефіцієнт покриття не відповідає нормативному значенню, але підприємство в змозі погасити поточні зобов'язання за рахунок його оборотних засобів. На кожну гривню поточних зобов'язань припадає 1,32 грн., 1,64 грн., 1,64 грн. оборотних активів.

Про задовільний стан платоспроможності ПСП «Аскольд-Агро» свідчить коефіцієнт швидкої ліквідності, який становить 1,67 грн., 2,0 грн., 1,87 грн., що відповідає його нормативному значенню і свідчить про можливість повністю погасити поточні зобов'язання за рахунок грошових коштів і очікуваних фінансових надходжень (дебіторської заборгованості).

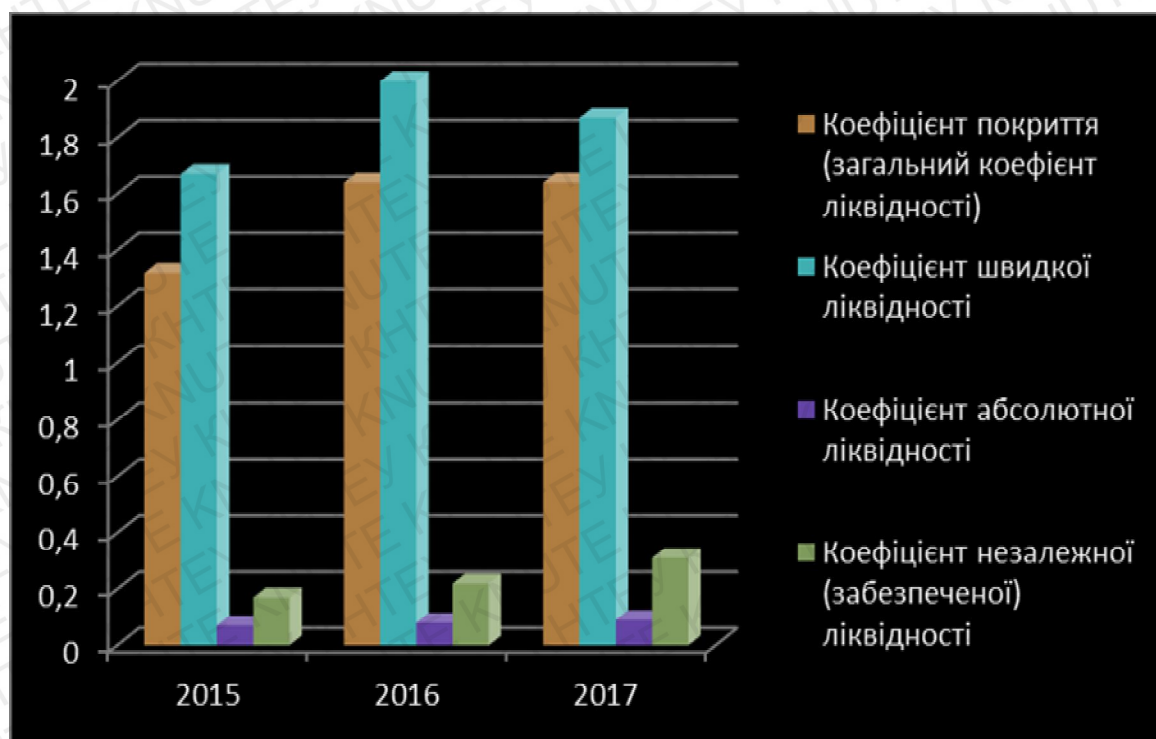


Рис.2.5. Динамія показників ліквідності ПСП «Аскольд-Агро»

Коефіцієнт абсолютної ліквідності на 2015 рік становить 0,07, 0,08, 0,09. Протягом звітного періоду грошові кошти і поточні зобов'язання підприємства збільшились. Цей показник свідчить про те, що на 2017 рік 9% поточних зобов'язань підприємство може негайно погасити.

Таблиця 2.9

Показники фінансової стійкості ПСП «Аскольд-Агро»

Показники	2015	2016	2017	Відхилення	
				2017/2015	2017/2016
Коефіцієнт автономії	0,65	0,65	0,73	0,08	0,08
Коефіцієнт фінансової залежності	1,54	1,54	1,36	-0,18	-0,18
Маневреність робочого капіталу	0,93	0,56	0,84	-0,09	0,28
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,16	0,32	0,20	0,04	-0,12
Коефіцієнт фінансової стійкості	1,84	2,02	3,24	1,40	1,22
Коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу (фінансування)	0,54	0,49	0,31	-0,23	-0,18
Коефіцієнт стійкості фінансування	0,68	0,70	0,77	0,09	0,07
Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	0,35	0,32	0,23	-0,12	-0,09
Коефіцієнт забезпечення власними оборотними засобами	0,17	0,28	0,28	0,11	-
Коефіцієнт поточних зобов'язань	0,92	0,92	1	0,08	0,08
Коефіцієнт страхування бізнесу	0,04	0,04	0,03	-0,01	-0,01
Коефіцієнт забезпечення запасів робочим капіталом	1,08	1,8	1,19	0,11	-0,61

За даними таблиці 2.9 можна зробити висновок, що в цілому відбулися як позитивні, так негативні зміни в складі показників, якими характеризується фінансова стійкість.

Значення коефіцієнта автономії перевищує нормативне значення і свідчить про незалежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування, так у 2015 році підприємство на 73 % фінансувалось за рахунок власного капіталу, в 2015 році - на 65 %. Відповідно, протягом 2016 і 2017 років відбулося зменшення фінансової стійкості.

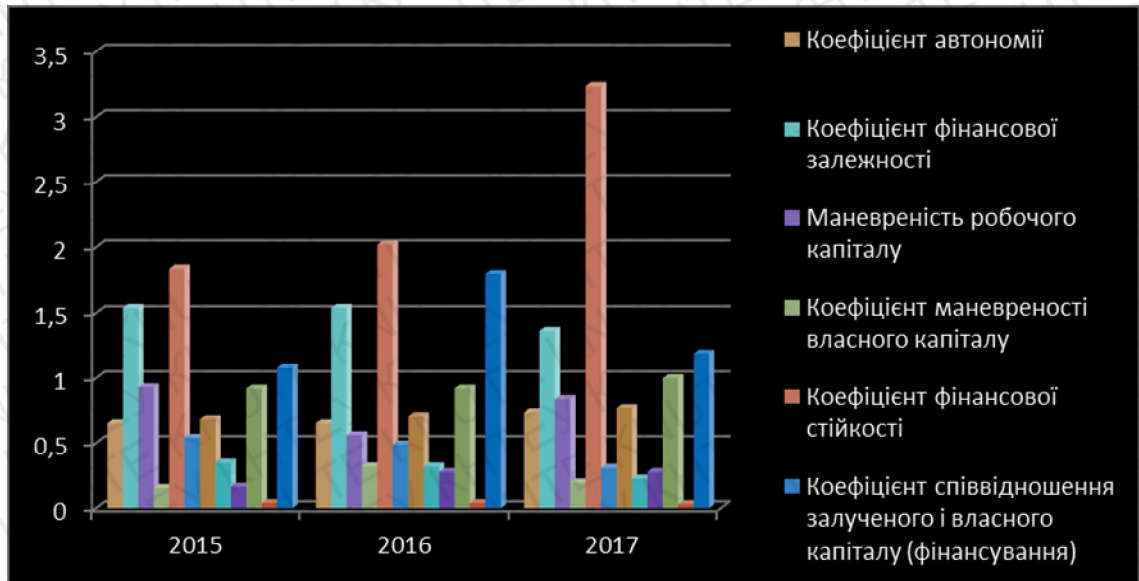


Рис.2.6. Динамія показників фінансової стійкості ПСП «Аскольд-Агро»

У структурі пасиву підприємства як на 2015 р., так на 2016 і 2017 р.р. відсутні довгострокові зобов'язання (коефіцієнт поточних зобов'язань дорівнює майже 1). Позитивно-негативний характер носить зміни коефіцієнта страхування бізнесу протягом 2015 року; резервний капітал на підприємстві не поповнювався, і лише незначна частина майна підприємства покривається відповідними резервами.

Зменшення коефіцієнта співвідношення залученого та власного капіталу в 2016 і 2017 роках свідчить про зменшення залежності підприємства від зовнішніх джерел фінансування.

Таблиця 2.10
Аналіз рівня показників фінансових результатів діяльності ПСП «Аскольд-Агро»

Показники	2015	2016	2017	Відхилення			
				2017/2015		2017/2016	
				тис.грн	%	тис.грн	%
Чистий дохід від реалізації продукції	60567,5	64883,4	147185	86617,7	143,01	82301,8	126,85
Собівартість реалізації продукції	56014,6	54623,7	126338	70323,3	125,54	71714,2	131,29
Валовий прибуток (збиток)	4552,9	10259,7	20847,3	16294,4	357,89	10587,6	103,20

Продовження табл. 2.10

Інші операційні доходи	337,4	327,1	53,7	-283,7	-84,08	-273,4	-83,58
Адміністративні витрати	1796,2	2079,9	3322,9	1526,7	85,00	1243	59,76
Витрати на збут	279,4	2079,9	677,6	398,2	142,52	-1402,3	-67,42
Інші операційні витрати	549,2	476,3	2911,5	2362,3	430,13	2435,2	511,27
Прибуток (збиток) від операційної діяльності	2265,5	7647,7	13989	11723,5	517,48	6341,3	82,92
Фінансові витрати	131,4	77,1	-	-131,4	-100,00	-77,1	-100,00
Інші витрати	246,7	257,5	71,2	-175,5	-71,14	-186,3	-72,35
Прибуток (збиток) від звичайної діяльності до оподаткування	1883,6	7522,2	13962,1	12078,5	641,25	6439,9	85,61
Чистий прибуток (збиток)	1609,6	5670,9	9803,1	8193,5	509,04	4132,2	72,87

Аналіз даних таблиці 2.10 свідчить, що сума фінансових результатів ПСП «Аскольд-Агро» за всіма видами діяльності збільшилась. Проте слід відмітити, що валовий прибуток збільшився, та й дохід від реалізації збільшився.

Порівняно з аналізуючи ми періодами відбулося зменшення операційних доходів на 83%, збільшення адміністративних витрат на 59% і зменшення витрат на збут на 67%.

У складі фінансових результатів від інших видів діяльності також відбулися як позитивні, так і негативні зміни (збільшення інших доходів, збільшення інших витрат тощо). Чистий прибуток ПСП «Аскольд-Агро» зростає на 4321 тис.грн або на 72,87%.

Таблиця 2.11

Показники ефективності ПСП «Аскольд-Агро»

Показники	2015	2016	2017	Відхилення	
				2017/2015	2017/2016
Рентабельність основної діяльності	7,86	5,83	11,92	4,06	6,09
Рентабельність операційної рентабельності	6,56	4,86	10,74	4,18	5,88
Рентабельність звичайної діяльності	0,61	4,36	10,17	9,56	5,81
Рентабельність господарської діяльності	0,61	4,36	10,17	9,56	5,81
Рентабельність підприємства	4,28	2,78	7,23	2,95	4,45
Рентабельність продукції	16,59	15,74	33,25	9,26	17,51
Рентабельність власного капіталу	23,99	20,01	26,25	2,26	6,24
Рентабельність залученого капіталу	44,03	40,51	85,01	40,98	44,5
Рентабельність необоротних активів	27,10	25,27	30,67	3,57	5,4
Рентабельність оборотних активів	36,38	26,82	51,76	15,38	24,94

Наведені в таблиці 2.11 дані свідчать про ефективну господарську діяльність підприємства та його ділову активність. Підприємство у якого сума продажу перевищує витрати на виробництво, управління підприємством і продаж продукції, називають прибутковим. Так з даних видно, що рентабельність господарської діяльності збільшилась на 9,26% і 5,81%., звичайної діяльності на 9,56% і 5,81%, операційної – 4,18% і 5,88%.

Рентабельність підприємства збільшилась на 2,95% порівняно з 2013 роком, і порівняно з 2014 на 4,45%. Проте збільшення розміру цих показників свідчить про збільшення ефективності господарювання підприємства. Водночас показники рентабельності роботи підприємства забезпечують достатньо високі доходи працівникам і власникам.

Таким чином, можна сказати, дійсно фінансовий стан знаходиться на належному рівні.

Для прогнозування й оцінки можливого банкрутства передбачена система коефіцієнтів і критеріїв для визначення незадовільності балансу неплатоспроможних підприємств: коефіцієнт покриття, коефіцієнт забезпеченості власними засобами, коефіцієнт відновлення (втрати) платоспроможності.

Методика Z-рахунок була запропонована в 1968 році. Її сутність полягає в тому, що визначаються дві вибірки підприємств (за обсягом продажу та за видом діяльності або за іншими ознаками). Перша вибірка включає підприємства, близькі до дефолту, друга – підприємства зі стійким фінансовим станом. У кожній з вибірок виділяється підприємство з кращими показниками. Потім за допомогою прийомів дискримінантного аналізу складається формула, що може слугувати інструментом для прогнозування неплатежів. Значення коефіцієнтів при змінних X і вважаються заданими. Як правило, модель Альтмана записується з конкретними значеннями цих коефіцієнтів.

Наявність різних варіантів коефіцієнтів не є помилкою, а лише відображає специфіку побудови та застосування моделі Альтмана. Справа в тому, що коефіцієнти в моделі Альтмана обчислюються на основі статистичного аналізу даних про фінансовий стан збанкрутілих неплатоспроможних підприємств за певний період часу.

На думку І.Е. Альтмана, модель Z може передбачити в 94 % випадків банкрутство фірми, у 95 % — віднести корпорацію до банкрутів або небанкрутів, передбачити банкрутство досить точно за два роки наперед.

У 1968 р. Е. Альтман запропонував п'ятифакторну модель, де факторами є окремі показники фінансового стану підприємства. Ця модель має такий вигляд:

$$Z = 1,2 * K_1 + 1,4 * K_2 + 3,3 * K_3 + 0,6 * K_4 + 0,999 * K_5,$$

де, K_1, K_2, K_3, K_4, K_5 - коефіцієнти.

Зробимо розрахунок за методикою Альтмана в табл.2.12.

Таблиця 2.12
Прогноз імовірності банкрутства ПСП «Аскольд-Агро»

Показники	Умовні позначення	Розрахунок коефіцієнтів	2016	2017	Відхилення 2017/2016
Частка оборотних засобів у активах	K ₁	власний оборотний капітал/ всього активів	0,72	0,90	0,18
Рентабельність активів, обчислена за перерозподіленим прибутком	K ₂	нерозподілений прибуток/ всього активів	0,22	1,20	0,98
Рентабельність активів, обчислена за прибутком від реалізації продукції	K ₃	прибуток до виплати відсотків/ всього активів	0,02	-0,06	-0,08
Коефіцієнт покриття за ринковою вартістю власного капіталу	K ₄	власний капітал/ зобов'язання	1,58	0,06	-1,52
Віддача всіх активів	K ₅	чистий дохід/ всього активів	1,5	0,90	0,60
Показник імовірності банкрутства	Z	$Z = 1,2 * K_1 + 1,4 * K_2 + 3,3 * K_3 + 0,6 * K_4 + 0,999 * K_5$	4,04	4,25	0,21
Оцінка імовірності банкрутства			висока	висока	збільшується

На кінець 2017 року підприємство має задовільну структуру балансу, адже існує можливість терміново погасити свої поточні зобов'язання за рахунок оборотних засобів (K₁ збільшується). Підсумовуючи всі дані, можна дійти висновку, що існує висока можливість банкрутства підприємства, і вона збільшується.

2.2. Аналіз системи організації оплати праці на ПСП «Аскольд-Агро»

Для характеристики стану використання на підприємстві трудових ресурсів і виявлення резервів збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності роботи треба проаналізувати такі показники, пов'язані з рухом, якістю робочої сили, її продуктивністю, а також її вартістю:

- чисельність персоналу підприємства з точки зору динаміки, категорійної структури, професійної підготовленості, плинності працівників;
- використання робітниками і службовцями робочого часу, стан трудової дисципліни; продуктивність праці;
- фонд оплати праці, динаміка середньої заробітної плати працівників і трудомісткості продукції.

Таблиця 2.13

Аналіз трудових ресурсів ПСП «Аскольд-Агро»

Показники	Рік			Відхилення до попереднього року, %	
	2015	2016	2017	+/-	%
	Середньоспискова чисельність працівників, чол.	269	336	380	44
Прибуло, чол.	75	50	26	-24	-48,0
Вибуло, чол.	8	6	8	2	33,3
Середньомісячна заробітна плата, чол.	2500	3600	4200	600	16,7
Продуктивність праці, тис.грн.	141,03	169,43	171,03	1,6	0,94

За таблицею 2.13 можна сказати, що середньоспискова чисельність працівників збільшилась на 44 чол. порівняно з 2016 роком.

Середньомісячна зарплата збільшилась на 16,7%, при цьому продуктивність праці також збільшилась на 0,94% в порівнянні з минулим роком.

Таблиця 2.14

Чисельність працівників ПСП «Аскольд-Агро» за рівнем освіти

Рівень освіти	2015 р.		2016 р.		2017 р.		Відхилення до попереднього року, %	
	чисельність	частка, %	чисельність	частка, %	чисельність	частка, %	2016/2015 рр.	2017/2016 рр.
Вища	187	69,8	207	66,9	218	69,8	10,7	5,3
Середня	22	8,7	32	9,2	52	8,7	45,4	62,5
Спеціальна	44	15,4	59	16,4	64	15,4	34,0	8,5
Середня спеціальна	16	6,1	38	7,5	46	6,1	137,0	21,0
Разом	269	100,0	336	100,0	380	100,0	24,9	13,1

Чисельність працівників компанії на 2017 рік 380 чоловік, з яких частка жінок становить 47%.

Таблиця 2.15

Рух робочої сили ПСП «Аскольд-Агро»

Показник	2013	2014	2015	Показник	
				Абсолютне відхилення, +/-	Відносне відхилення, %
Середньоспівкова чисельність працівників, осіб	269	336	380	44	13,1
Прийнято на роботу нових працівників протягом року	75	50	26	-24	-48,0
Вибуло працівників, у т. ч. з причин:	8	6	8	2	33,3
призов до армії, вибуття на навчання, вихід на пенсію та з інших причин, передбачених законом	2	-	-	-	-
з власного бажання	6	6	8	-15	-65,2
4. Коефіцієнт обороту:					
– з приймання, %	7,06	6,14	7,4	1,26	10,4
– зі звільнення, %	9,0	6,1	6,1	—	—
5. Коефіцієнт плинності кадрів, %	3,2	3,4	2,9	-0,5	-14,7
6. Коефіцієнт загального обороту, %	13,12	13,3	12,5	-0,8	-6,0

Розрахунок показує, що на підприємстві коефіцієнт загального обороту знизився у звітному періоді на 6 %, коефіцієнт обороту з приймання збільшився — на 10 %, коефіцієнт плинності кадрів зменшився — на 15 %.

Зниження коефіцієнта загального обороту та плинності кадрів пов'язане зі звільнених за власним бажанням на 20,4 % проти минулого періоду.

Таблиця 2.16

Аналіз фонду оплати праці ПСП «Аскольд-Агро»

Елементи витрат	2015		2016		2017		Відхилення 2017/2016	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Витрати на оплату праці	3956,17	6,8	2998,8	5,14	6092,5	4,43	3093,7	103,2
Відрахування на соціальні заходи	1491,33	1,7	1082,2	1,86	2189,6	1,59	1107,4	102,3

Аналіз структури витрат ПСП «Аскольд-Агро» за елементами передбачає визначення питомої ваги окремих елементів витрат у загальній сумі витрат і оцінку їх зміни за звітний період. Найбільша зміна відбулася у збільшенні витрат на оплату праці на 3093,7 тис.грн., а також відрахування на соціальні заходи збільшились на 1107,4 тис.грн.

На ПСП «Аскольд-Агро» прийнята тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Вони є зовнішніми формами функціонування факторів диференціації в оплаті праці.

У ПСП «Аскольд-Агро» система преміювання працівників представлена в Положенні «Про преміюванні співробітників».

Працівникам ПСП «Аскольд-Агро» встановлюються такі види надбавок і доплат, передбачені чинним законодавством:

- для робочих, керівників, фахівців, службовців госпрозрахункових підприємств і організацій усіх форм власності встановлюється надбавка за тривалість безперервної роботи (винагород за вислугу років, стаж роботи), у вигляді до 20 відсотків від посадового окладу в кожному працівникові окремо, відповідно до чинного зі штатним розкладом.

Виплата зазначеної надбавки за постажевими групами:

від 1 до 10 років - 10 відсотків;

від 10 до 15 років- 15 відсотків;

понад 15 років 20 відсотків.

- працівникам, виконуючим в одного й того наймача разом із своєю основною роботою, зумовленої трудовим договором, додаткову роботу з іншого фаху (посади) чи обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення з своєю основною роботи протягом встановленої законодавством тривалості робочого дня робочої зміни), виробляється доплата за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування (збільшення обсягу виконуваних робіт) чивьполнение обов'язків тимчасово відсутнього працівника у розмірі до тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника залежно від обсягу виконуваних робіт.

Зазначені доплати ПСП «Аскольд-Агро» не встановлюються у разі, коли суміщена робота передбачена в нормах трудових витрат, обумовлена трудовим договором (входить до кола обов'язків працівника) чи доручається працівникові у встановленому законодавством порядку до зв'язки й з недостатньою завантаженістю по основній роботі.

Розміри доплат за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування (збільшення обсягу виконуваних робіт) чи виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються наймачем за угодою з працівником;

До того ж для підприємства поширена система преміювання.

Показниками преміювання працівників ПСП «Аскольд-Агро» є:

- виконання плану з реалізації;

- поліпшення якості реалізації продукції, дотримання стандартів, і технічних умов, відсутність претензій із боку замовників;
- внесення інноваційних раціоналізаторських пропозицій.

Продаж товару здійснюється торговими представниками ПСП «Аскольд-Агро» в торговельні підприємства.

Підвищення рівномірності розвитку товарообігу є позитивним моментом в діяльності ПСП «Аскольд-Агро», тому що дозволяє більш планомірно здійснювати діяльність підприємства, дозволяє уникнути авралів в роботі, позбавляє працівників від необхідності працювати у вихідні дні та понаднормово.

Ще однією особливістю оплати праці торгового представника є те, що посада менеджера по продажах або торгового представника з'явилася близько 10 років але до цих пір не включена в загально український класифікатор професій робочих, посад розрядів, що служать і тарифних.

Організація оплати праці, яка стимулюватиме працівника до досягнення цілей організації, значуща в нинішніх ринкових умовах (високий рівень конкуренції, велика кількість продуктів аналогів, обмеженість ринків збуту та ін.), оскільки торговий представник свого роду годувальник: адже тільки продаж приносить гроші, а все останнє коштує грошей.

Фінансові мотиви дій учасників ПСП «Аскольд-Агро» так сформульовані і взаємопов'язані, що задоволеність покупця неминуче благотворно відбивається на їх особистих доходах.

Для початку введення системи оплати праці слід виразно позначити, що задоволеність клієнта – головний показник роботи всіх співробітників компанії.

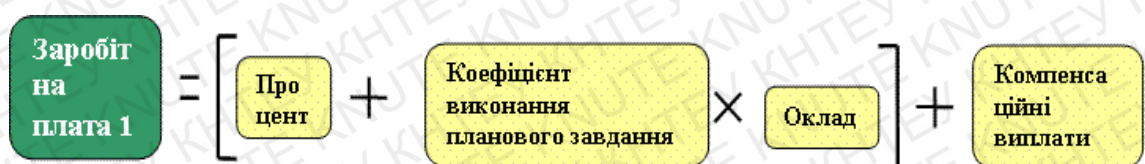


Рис.2.1. Система оплати праці торгових представників.

Отже, ПСП «Аскольд-Агро» самостійно встановлює форми, системи і розміри оплати праці та системи преміювання працівників за результатами їх праці і забезпечує розмір оплати праці не менший мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України.

Розмір виплат за результатами праці окремим працівникам не обмежується. Загальний розмір виплат за результатами праці та преміювання працівників, в тому числі і посадових осіб, здійснюється в межах фонду заробітної плати.

Стан мотивації праці на ПСП «Аскольд-Агро», знаходиться на належному рівні. Присутня відпрацьована система оплати праці та нарахування премій, а як засіб для покращення стану мотивації персоналу на підприємстві введена нова модель (бонусна) мотивації і стимулювання працівників замість виплати винагороди за річними підсумками (так званої «тринадцятої зарплати»), яка перестала виконувати функцію заохочення, що перетворились на формальний засіб підвищення зарплати, хоча варто спробувати змінити направленість мотивації трудової діяльності персоналу, удосконаливши систему мотивації, оскільки при даній бонусній системі не досягаються повністю цілі підприємства системою нематеріальної мотивації та стимулювання персоналу ПСП «Аскольд-Агро» враховуються соціальні, морально-етичні вимоги працівників, їх очікування і потреби в моральному заохоченні, визнання заслуг. Почесні грамоти, призи, інформування громадськості про кращих працівників підприємства.

Як правило, в ПСП «Аскольд-Агро» премія виплачується разом із заробітною платою. Якщо премія призначена у зв'язку з винятковими заслугами і носить разовий характер, то відомості про її виплату заносяться до трудової книжки у розділ, присвячений заохоченням.

Слід зазначити, що система преміювання в ПСП «Аскольд-Агро» має загальний, тобто не індивідуальний підхід. Так, на підприємстві щомісяця встановлюється преміальний фонд, який розподіляється між працівниками як % до їх посадового окладу. Однаковий механізм преміювання, що

застосовується для всіх працівників, не є стимулювальним, не змушує працівників до високопродуктивної роботи.

Не дивлячись на те, що преміальний фонд в ПСП «Аскольд-Агро» зростає вищими темпами, аніж зростання фонду заробітної плати, розподіл преміального фонду є неефективним (табл. 2.17).

Таблиця 2.17

Співвідношення окладу та премії ПСП «Аскольд-Агро»

Роки	Основна заробітна плата, тис. грн.	Премія, тис. грн.	% премії до заробітної плати, %
2015	1673,28	1448,9	66,7
2016	2800,0	1791,81	63,9
2017	3673,28	2448,9	66,7

З табл. 2.17 бачимо, що в 2015 році преміальний фонд становив 66,7%, в 2016 році – 63,9%, а в 2017 році – 66,7%.

Для оцінки ефективності мотиваційної системи ПСП «Аскольд-Агро» визначимо чи існує взаємозв'язок між підвищенням рівня оплати праці, як це спостерігається на підприємстві і рівнем продуктивності праці персоналу.

Робота торговельним представником може пригноблювати людину по наступних причинах:

велику частину часу торговельний представник працює поодиноці, ізольовано;

статус торговельного представника вважається нижчим в порівнянні із статусом клієнта;

дуже часто торговельний представник відчуває обмеженість своїх повноважень, щоб зробити необхідні дії;

крупні операції, над якими доводилося багато і наполегливо працювати, зриваються як унаслідок зовнішніх обставин, так і унаслідок незлагодженої роботи інших підрозділів компанії;

невдачі в роботі торговельного представника видно і фіксуються в першу чергу, на відміну від успішної роботи, на яку не завжди звертається належна увага.

Таким чином, рівень матеріальної мотивації праці персоналу ПСП «Аскольд-Агро» відповідає ринковому рівню та має тенденцію зростання. Проте відмічено, що заробітна плата працівників зростає не у залежності від особистої кваліфікації, кількості виконуваних завдань, якості їх виконання, а застосовується загальне однакове для всіх підвищення окладів і премій.

2.3. Основні тенденції зміни рівня оплати праці на підприємстві

Оскільки робоча сила ПСП «Аскольд-Агро» є товаром, то її ціна регулюється також співвідношенням між попитом і пропозицією. На заробітну плату впливають ті самі фактори, що й на вартість робочої сили.

Важливим фактором є підвищення загальноосвітнього та кваліфікаційного рівнів працівників.

Наявність тісного взаємозв'язку між рівнем освіти кваліфікації і величиною заробітної плати засвідчує існування таких закономірностей:

— величина заробітної плати та її диференціація залежать від складності робочої сили та її якості;

— величина витрат на формування робочої сили відповідної якості і суми зарплати, отриманої у процесі трудової діяльності, повинна становити співвідношення один до трьох-чотирьох. За цих умов відбуватиметься розширене відтворення робочої сили відповідної якості, а сім'я найманого робітника може в повному обсязі виконувати покладені на неї функції.

З точки зору неокласичного напрямку сучасний найманий працівник, продаючи капіталісту тимчасове розпорядження своєю робочою силою, здійснює вибір між двома видами корисності: між прагненням заробити максимальну суму грошей, придбати на них необхідні товари, послуги для

себе та своєї сім'ї і вільним часом для відпочинку, розваг, ведення домашніх справ.

Але оскільки він змушений працювати (економічний примус до праці), то намагається балансувати між цими двома видами корисності, досягаючи приблизного оптимуму, за якого гранична корисність однієї години дозвілля прирівнюється до граничної корисності товарів і послуг, які можна придбати на зароблену протягом години суму грошей.

Погодинна заробітна плата є своєрідною альтернативою однієї години дозвілля. Водночас із зростанням заробітної плати підвищується і цінність дозвілля, оскільки необхідно більше вільного часу для розвитку особистості.

За таких умов найманий працівник намагається краще працювати (ефект заміщення), а одержання більшої зарплати дає змогу при стабільних цінах купувати більший набір товарів і послуг (ефект доходу). За низької заробітної плати переважає ефект заміщення, тому із підвищенням заробітної плати зростає пропозиція робочої сили.

Проте при збільшенні заробітної плати поступово посилюється ефект доходу, дедалі вищою стає ціна дозвілля, скорочується пропозиція робочої сили. Тому в процесі еволюції економічної системи капіталізму, позитивної динаміки між двома видами корисності настає період, коли зростання заробітної плати призводить не до збільшення, а до скорочення робочого дня.

У свою чергу, підприємець найматиме додаткових працівників доти, доки вони збільшуватимуть його доходи, тобто поки граничний продукт від використання робочої сили у вартісній одиниці не зрівняється з зарплатою.

Аналіз динаміки фонду оплати праці необхідно доповнити визначенням та кількісною оцінкою основних факторів, що обумовили зміну його розміру.

Найважливішими факторами, вплив яких оцінюється кількісно, є:

1. Зміна чисельності працівників торговельного підприємства.
2. Зміна рівня середньої заробітної плати.
3. Зміна рівня заробітної плати (в реальних цінах).
4. Інфляція.

5. Зміни в складі персоналу підприємства.

Вплив факторів 1-4 може бути оцінений кількісно за допомогою методу ланцюгових підстановок або індексного методу.

Оцінка впливу змін у складі персоналу підприємства здійснюється методом відсоткових чисел, виходячи з визначення питомої ваги окремих категорій персоналу та рівня оплати їх праці в звітному та порівняльному періодах.

Перелік факторів, що оцінюються, може бути значно розширений за рахунок використання методів регресивно-корелятивного аналізу. Так, є доцільною побудова та визначення параметрів моделі взаємозв'язку розміру фонду оплати праці з обсягом товарообігу, доходів, прибутку підприємства, зміною кількості покупців, обсягом торговельної площі та кількості робочих місць тощо.

Таблиця 2.18

Співвідношення між темпом росту продуктивності праці і темпом росту середньої заробітної плати на ПСП «Аскольд-Агро»

Показники	2013 рік	2014 рік	2015 рік	Відхилення	
				від 2013 року	від 2014 року
Обсяг виготовленої продукції, тис. грн., Q	10815,9	11514,0	12010,0	1194,1	496,0
Фонд оплати праці працівників, тис. грн. $ФОП_R$	4512,8	4287,3	4344,3	-168,5	57
Фонд оплати праці робітників, тис. грн. $ФОП_r$	3753,96	3529,44	3393	-360,96	-136,44
Чисельність працівників, осіб, R	229	237	269	-97	-136,44
Середньорічна продуктивність праці працівника, тис.грн./1працівника, $ПП_R$	32,5	41,8	45,8	13,35	4,1
Середньорічна продуктивність праці робітника, тис.грн./1робітника, $ПП_r$	37,7	47,4	55,5	17,78	8,0
Середня заробітна плата працівника, тис. грн., $\overline{ЗП}_R$	13,55	16,55	18,41	4,86	1,85
Середня заробітна плата робітника, тис. грн., $\overline{ЗП}_r$	13,08	15,48	17,40	4,32	1,92

Продовження табл. 2.18

Темп росту середньорічної продуктивності праці працівника, Tr_{III_R}	-	1,29	1,10	-	-0,19
Темп росту середньорічної продуктивності праці робітника, Tr_{III_r}	-	1,26	1,17	-	-0,09
Темп росту середньої заробітної плати працівника, Tr_{III_R}	-	1,22	1,11	-	-0,11
Темп росту середньої заробітної плати робітника, Tr_{III_r}	-	1,18	1,12	-	-0,06
Коефіцієнт випередження для працівників, Kv_R	-	1,05	0,99	-	-0,07
Коефіцієнт випередження для робітників, Kv_r	-	1,06	1,04	-	-0,02

Провівши аналіз співвідношення між темпом росту продуктивності праці і темпом росту середньої заробітної плати на підприємстві ПСП «Аскольд-Агро», можна прийти до висновків, що темп росту середньорічної продуктивності праці працівника і робітника знижується, темп росту середньорічної заробітної плати працівників і робітників знижується.

Таблиця 2.19

Факторний аналіз ФОП управлінців підприємства

№ п/п	Показники	2013 рік	2015 рік	Відхилення
1	ΦOP_R	4512,8	4344,3	-168,5
2	R	333	236	-97
3	$\overline{ЗП}_R$	13,55	18,41	4,86

$$\Phi OP_R^R = (236 - 333) \times 13,55 = -1314,35 \text{ (тис. грн..)}$$

$$\Phi OP_{\overline{ЗП}_R}^R = 236 \times (18,41 - 13,55) = 1146,96 \text{ (тис. грн..)}$$

$$\text{Перевірка: } \sum \Delta = \Delta \Phi OP_R = 1146,96 - 1314,35 = -167,39 \text{ (тис. грн..)}$$

Висновок: виконавши факторний аналіз фонду оплати праці працівників резерв збільшення обсягу випуску продукції можливий за рахунок чисельності працівників і становить 1314,35 тис.грн.

Результативність праці конкретного працівника зумовлюється передовсім індивідуальними можливостями та особистою зацікавленістю, а також його усвідомленням власної ролі в колективних зусиллях. Обсяг затрат праці залежить від самооцінки працівника достатності рівня винагороди й упевненості в тому, що її буде отримано. Заохочування працівників підприємства до реалізації поставлених перед ними цілей і завдань є об'єктивною потребою, яку усвідомлюють всі керівники.

Основною причиною відсутності мотивації праці є незадовільна політика кар'єрного зростання. Для вирішення даного завдання і уникнення можливих негативних наслідків, кожне підприємство повинно мати план кар'єрної політики і просування по службі, де доцільно вказувати послідовність посад, які може займати менеджер у перспективі.

На жаль, на багатьох підприємствах у працівників відсутня фундаментальна мотивація щодо здійснення ефективної діяльності.

Отже, для того, щоб отримати максимальну віддачу від застосування методів мотивації та підвищити рівень продуктивності праці необхідно використовувати їх у комплексі. Це сприятиме тісному взаємозв'язку між ними, адже використання лише одного комплексу методів не дасть змогу стимулювати творчу активність персоналу на досягнення цілей підприємства.

Спробуємо дослідити спонукальні мотиви підвищення ефективності діяльності, зацікавленості в праці працівників даної організації. Провели опитування серед працівників.

Провел підрахунок відповідей. Відсоткові співвідношення варіантів ролі мотивів до праці персоналу представимо в таблиці 2.20.

Таблиця 2.20

Оцінка мотивів до праці персоналу ПСП «Аскольд-Агро», %

Мотиви праці	Спеціалісти	Службовці	Робітники
1. Бажання заробити більше грошей	66,8	49	71
2. Прагнення добитись поваги в колективі	14,6	41	6
3. Зміст і характер роботи	10,8	5	9
4. Добрий мікроклімат в колективі	7,8	5	12
ВСЬОГО	100	100	100

Нинішня ситуація в народному господарстві, різке падіння життєвого рівня цілком зрозуміло поставили на перше місце в числі мотивів до праці прагнення заробити більше грошей. На друге місце працівники поставили бажання добитися поваги в колективі. Третє місце займає зміст і характер роботи. Трохи менше працівників вважають мотивом до праці добрий мікроклімат в колективі.

Головну, домінуючу роль матеріальних мотивів, як підтверджують дані таблиці: майже половина працівників даної організації вважають головною умовою підвищення трудової активності – підвищення заробітної плати. Важливою мірою з точки зору працівників є підвищення в посаді та преміювання за якість праці. Цікавим є аналіз відношення до цих питань окремо чоловічого та жіночого персоналу організації.

Як виявилось, одержані показники мають невелику різницю. Серед мотивів трудової діяльності прагнення заробити більше грошей віднесли на перше місце як чоловіки – 37 відсотків, так і жінки – 45 відсотків, на другому місці опинилося бажання добитися поваги в колективі: чоловіки – 23 відсотки, жінки – 26. Третє місце жінки розділили між прагненням працювати з повною віддачею та здоровим мікрокліматом в колективі – по 12 відсотків.

Найважливішим мотивом до праці працівники бачать прагнення заробити більше грошей, отже в умовах переходу до ринкової економіки

спостерігається зниження рівня матеріального життя людей. Негативні тенденції, такі як низький рівень зарплати і пенсій, постійне зростання цін і вартості комунальних послуг, інфляція і безробіття поставили переважну більшість людей країни в тяжке матеріальне становище. Саме цим можна пояснити те, що працівники віддають перевагу матеріальним мотивам до праці.

Отже, оплата праці є складною соціально-економічною категорією, до якої належать базова заробітна плата, бонуси, преміальні та інші виплати, залежні від результатів діяльності, а також соціальний пакет (медичне страхування, путівки тощо).

РОЗДІЛ 3.

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Організаційне забезпечення оплати праці на підприємстві

На ПСП «Аскольд-Агро» досить добре розроблена система мотивації, але досить тривалий час не трансформувалася, при тому, що цінності і потреби працівників постійно змінюються.

Тому ПСП «Аскольд-Агро» при розробці системи мотивації варто керуватися наступними принципами: вона повинна базуватися на цінностях персоналу, і саме знання цінностей працівників дасть змогу знайти правильний саме для них баланс матеріальної і нематеріальної мотивації; варто визначитися, що у роботі працівників є найважливішим (досягнення результату, скрупульозність, уважність до самого процесу, що допомагає мінімізувати помилки, дисциплінарні моменти чи будь-що інше), і заохочувати прояви саме цих рис чи компетенцій.

Рекомендуємо запровадити не лише заохочення, а й систему штрафів за певні неприпустимі для компанії дії працівників чи відсутність запланованого результату роботи.

На ПСП «Аскольд-Агро» спостерігається низький рівень лояльності працівників до компанії. У даному випадку ПСП «Аскольд-Агро» необхідно організувати корпоративні заходи, проводьте відповідні тренінги і, основне, максимально спілкуйтеся з персоналом, щоб зрозуміти основні причини низької лояльності і вчасно їх ліквідувати.

Проте перелічені системи оплати праці не достатньо сприяють підвищенню ефективності господарської діяльності. Тому підприємства і організації в останні роки нерідко йдуть шляхом пошуку нетрадиційних методів в організації оплати праці. До переваг нетрадиційних систем оплати праці, безсумнівно, можна віднести їх простоту, доступність для розуміння

механізму нарахування заробітку кожного працівника, що підвищує значущість стимулюючої функції заробітної плати.

Згідно із законодавством, незалежно від того, яку систему оплати праці застосовує організація, заробітну плату співробітникам слід виплачувати двічі на місяць. Інакше державна інспекція з питань праці має право притягнути організацію до відповідальності, оскільки такі дії є порушенням трудового законодавства. Фахівці радять, щоб уникнути порушень, необхідно в трудовому договорі оплати проміжних етапів роботи, заздалегідь домовившись, що основна частина зарплати нараховується по кінцевому результату [7].

Такі системи на практиці довели свою перевагу над традиційними схемами, оскільки тісний зв'язок зарплати співробітника з ефективністю його діяльності приносить дивіденди і йому, і компанії. Гнучкі системи підвищують прибутковість на 5-50%, а доходи співробітників – на 3-30%. Концепція гнучкої оплати праці все частіше витісняє необхідність внесення поправок на вартість життя, інфляцію і т. п., а значить, і на планове підвищення базових ставок.

Гнучкі системи оплати праці дозволяють: підсилити мотиваційну функцію заробітної плати; стимулювати в необмежених розмірах високопродуктивну і ефективну працю; мобільно реагувати на зміни, що відбуваються як в економіці, так і на ринку праці; вибирати ті системи оплати праці, які б враховували економіку і фінансові можливості організації, її специфіку і особливості діяльності, але при цьому забезпечували б адекватний витраченій праці рівень заробітної плати; використання критерію «рівень попиту на працю» в комплексі показників оцінки робочого місця.

Процес прийняття управлінських рішень може здійснюватися: «знизу – вгору», «зверху – вниз» (рис.3.1).

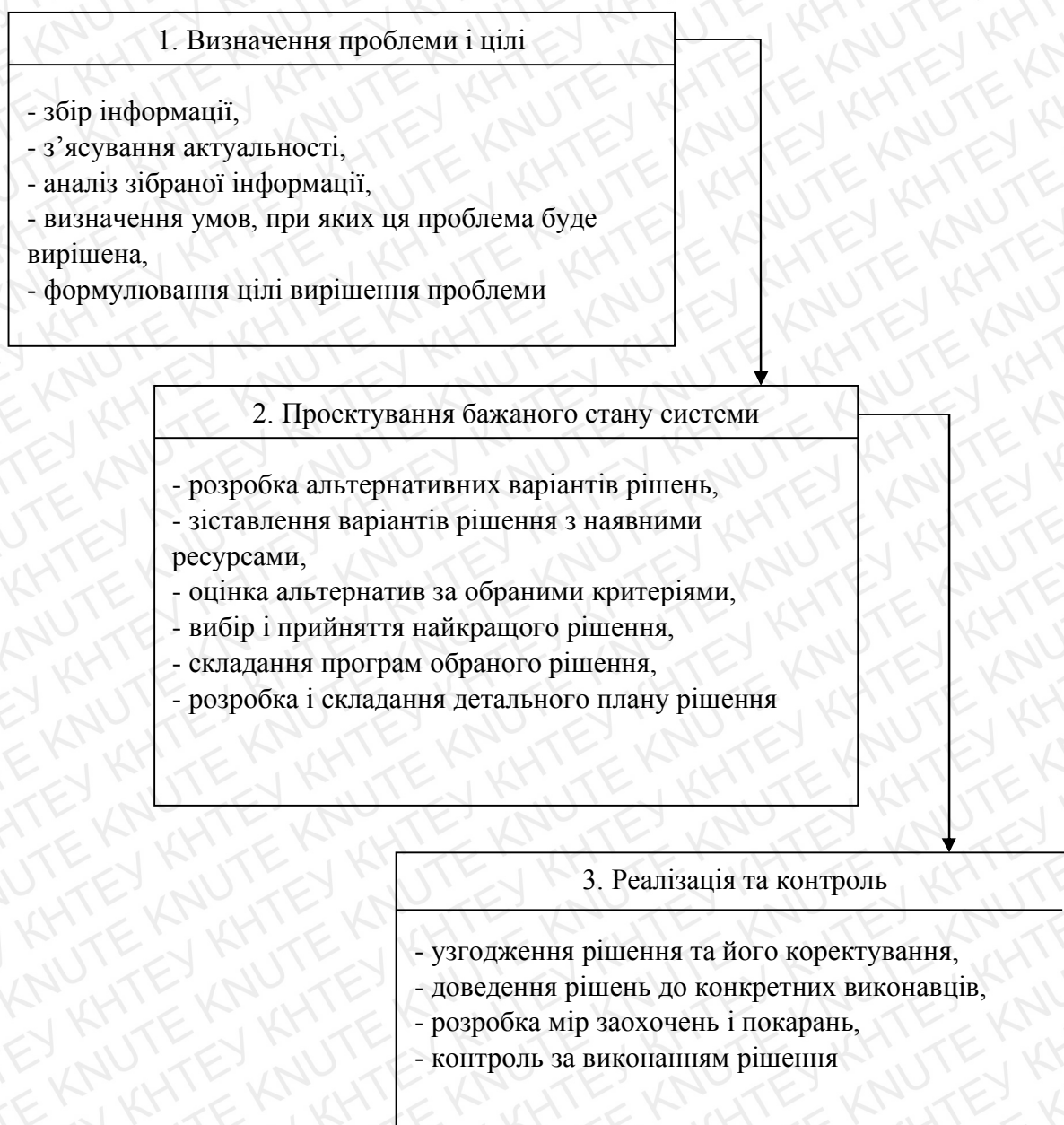


Рис. 3.1. Стадії та етапи управлінських рішень

Організація прийняття рішень «знизу – вверху» починається з дослідження внутрішнього середовища кожним підрозділом. Такі дії дають можливість накопичити базу даних про існуючий стан та його відповідність цілям та завданням підприємства. Дані від підрозділів поступають до центру, який їх використовує для первісної розробки управлінського рішення. Така організація процесу передбачає можливість оцінки первісно розробленого рішення та плану дій, як з боку внутрішніх підрозділів, так і з боку інших державних і недержавних установ, які можуть давати експертні оцінки та

консультації. Здійснений збір коментарів та пропозицій по запропонованому управлінському рішенню враховується керівництвом підприємства при кінцевому варіанті прийняття рішення.

Організація прийняття рішень «зверху – вниз» передбачає побудову управлінського рішення на основі зміни зовнішнього середовища підприємства: стану економіки країни міжнародних відносин, укладених контрактів з іншими організаціями, політичної ситуації тощо. Проект розробляється керівником підприємства чи уповноваженої особою та втілюється у життя без попереднього збору коментарів, зауважень та пропозицій щодо обраного управлінського рішення з боку нижчих рівнів управління.

На ПСП «Аскольд-Агро» система прийняття рішень щодо мотивації персоналу організована «зверху – вниз», тобто генеральний директор приймає рішення, узгоджені лише з профспілковим комітетом, без урахування думки начальників цехів чи підрозділів.

Тому, пропонуємо, змінити організацію прийняття рішень на ПСП «Аскольд-Агро» на ту, що включає таку послідовність дій: начальники підрозділів або уповноважені ними особи проводять опитування своїх робітників з питань покращення системи мотивації; на основі отриманих результатів виводяться конкретні заходи, які оформлюються у вигляді докладів; на загальних зборах керівників підрозділів кожен з них доповідає про отримані результати, зроблені висновки та свої пропозиції; в процесі обговорень та дискусій розробляють загальні положення для робітників усіх цехів визначеного розряду; план цих заходів передається на узгодження до профспілкового комітету; після узгодження комітету, розроблений план заходів подається на затвердження генеральному директору; якщо підприємство має необхідні для впровадження цих заходів ресурси та він не суперечить тактичним і стратегічним планам, генеральний директор затверджує розроблену програму та видає необхідні нормативні акти для впровадження її в життя.

Мотивація персоналу до виконання поставлених цілей забезпечує належну мобілізацію всіх резервів виконавців. Вплив на мотиви, які спонукають персонал до прояву активності – основний сенс мобілізації колективу до реалізації рішень, прийнятих керівництвом.

На наш погляд, актуальними буде розробка заходів, які поліпшать систему мотивації і стимулювання. До таких слід віднести наступні:

- розробку пропозицій щодо введення багатокomпонентної (ступінчатої) системи оплати праці, яка буде складатися з трьох компонентів: ціни робочого місця, ціни робочої сили і бонусу, соціальних пільг і морального стимулювання.
- заходи направлені на стимулювання кар'єрного росту персоналу підприємства.

На більшості підприємствах керівники дотримуються тих традицій управління, які були сформовані ще в умовах командної економіки. У своїй діяльності замість орієнтації на виробництво високоякісної продукції, здатної конкурувати на ринках, менеджери концентрують свою увагу на виготовленні продукції без застосування творчого підходу, що потребує мінімальних якості та витрат.

Персонал ПСП «Аскольд-Агро» не готовий до використання різного роду інновацій та здебільшого є стримуючим фактором впровадження інновацій. Це пов'язано з тим, що в персоналу виникають страх змінювати звичний спосіб роботи, небажання докладати зусилля до додаткового навчання без суттєвих матеріальних заохочень.

Визначальною мірою від персоналу залежить творчість і новаторство, які роблять продукт чи послугу унікальним і тим самим надають їм відмінну якість та конкурентні переваги.

Тому ПСП «Аскольд-Агро» необхідно намагатися задовольнити потреби і очікування своїх працівників у визнанні та отриманні задоволення від роботи, а також у їхньому розвитку.

Для того, щоб заохочувати працівників до постійного вдосконалення своєї кваліфікації, ПСП «Аскольд-Агро» необхідно здійснювати такі заходи:

- планування та забезпечення безперервної підготовки і кар'єрного росту;
- створення умов, що заохочують розроблення і впровадження нововведень;
- проведення стійкого аналізу потреб своїх працівників;
- різноманітні визнання та матеріальні винагороди;
- сприяння відкритому двосторонньому обговоренню інформації стосовно необхідності поліпшення якості виконання робіт;
- забезпечення умов для ефективної колективної роботи;
- чіткі визначення повноважень та відповідальності персоналу;
- розроблення особистих і колективних цілей, управління процесом поліпшення й оцінки результатів;
- аналіз ступеня задоволеності працівників та вдосконалення підходів щодо підвищення рівня мотивації.



Рис.3.2. Системні заходи щодо розвитку інноваційності персоналу на ПСП «Аскольд-Агро»

На рис.3.2. відображено системні заходи, які дають змогу максимально використовувати креативні ідеї працівників ПСП «Аскольд-Агро» та розвивати у них інноваційні задатки.

Слід зазначити, що впровадження певних правил та норм, які сприяють формуванню єдності цілей власників, менеджерів і трудового колективу суб'єкта господарювання, значно підвищують конкурентоспроможність і ефективність його діяльність, дають змогу досягати високих результатів. Розуміти і сприймати ці норми та правила повинна переважна більшість працівників. Це є свідченням високого рівня корпоративної культури підприємства.

Враховуючи дії конкурентів, менеджери ПСП «Аскольд-Агро» повинні постійно приділяти серйозну увагу аналізу перспектив своєї організації. Нові стратегічні позиції часто з'являються внаслідок появи нових конкурентів, здатних відшукати нові позиції. Конкуренти сприяють пошуку нових ідей, а ідеї вимагають змін. Тому головною проблемою менеджерів є здійснення своєї компанії лідером змін.

Основним результатом змін буде те, що організація та її працівники, постійно вдосконалюючись, зможуть знаходити і реалізовувати можливості для покращення в різних аспектах діяльності.

Для того, щоб проводити зміни, менеджерам ПСП «Аскольд-Агро» потрібно багато працювати над тим, щоб:

- підтримувати позитивне мислення людей, створювати можливості для швидкого і творчого зростання кожного працівника;

- стимулювати прагнення людей об'єднуватися в команди, вчитися бути більш чутливими до невизначених організаційних ситуацій;

- розвивати цілісне бачення бізнесу і проактивне управління;

- реалізовувати якомога більше нових ідей у бізнесі. Така праця називається піонерством. За цим має йти швидка перевірка та апробація нових ідей, щоб найкращі з них могли бути оперативно розроблені та доставлені на ринок.

Для впровадження, стратегічних змін у реальному часі менеджеріві ПСП «Аскольд-Агро» необхідно:

спрямовувати працю, інтелект, знання інших людей на досягнення ключових результатів;

забезпечувати підтримку в організації загальної бази стратегічної інформації в довгостроковій перспективі;

створювати те спільне, що об'єднує людей у процесі здійснення змін;

перебудовувати одночасно стратегію, системи, структуру, культуру, методи роботи і технологічні процеси організації.

Результатом змін або трансформації компанії стає формування нової організаційної моделі, яку називають креативною організацією. Креативність виявляється в оригінальності та швидкості мислення, здатності знаходити нові рішення, в багатій уяві, почутті гумору, створенні нових оригінальних продуктів.

Таким чином, під час проведення в ПСП «Аскольд-Агро» змін менеджерами необхідно постійно аналізувати процеси, стежити за розвитком окремих елементів, мотивувати, своєчасно вносити корективи.

Нові підходи до системи оплати праці на ПСП «Аскольд-Агро» передбачають відмову від традиційних погодинних систем або оплати за коефіцієнтом складності і т. п., а також їх заміну на оплату праці, що складається з двох компонентів: базової ставки і додаткових стимулюючих виплат, які залежать від індивідуальних результатів або ефективності роботи підрозділу (компанії).

Пошук і впровадження ефективної схеми мотивації в першу чергу залежить від компетентності менеджера з персоналу та менеджерів компанії, від їх теоретичної підготовки і практичних навичок. Зазвичай працівники невдоволені не стільки розміром заробітної плати, скільки її несправедливістю, відсутністю її зв'язку з результатами їх праці, відмінностями в співвідношенні зарплат фахівців різних підрозділів, суттєвою різницею в зарплаті однотипних фахівців на підприємствах одного

регіону. Звідси – текучість кадрів, нестабільність колективів, втрати підприємства на навчання кадрів, що постійно оновлюються, і так далі.

Кожне підприємство самостійно формує систему преміювання, обирає показники, досягнення яких потрібно стимулювати, умови преміювання, розміри та шкали преміювання, коло працівників, яким може бути надана премія. Підприємство може використовувати прогресивно-регресивну шкалу нарахування премії робітникам. Так, наприклад, за кожний відсоток перевиконання плану до 10 % робітник отримує розмір премії, що дорівнює 20 % а при перевиконанні більш ніж на 10 % розмір премії зменшується і складає 15 %.

Оплата праці водіїв вантажних автомобілів здійснюється згідно з відрядною системою за обсяг виконаних перевезень, або за розцінками оплати за надані послуги за умов орендно-договірних відносин. Пропонуємо здійснювати оплату праці за обсяг перевезень залежно від групи автомобілів за вантажопідйомністю і категорії вантажів, що перевозяться. Розцінки встановлювати за одну тону перевезеного вантажу (з урахуванням витрат часу на навантажувально-розвантажувальні роботи) і за один тонно-кілометр.

Оплату праці на ремонті та технічному обслуговуванні необхідно здійснювати по тарифних ставках робітників ремонтних майстерень. В разі перевезення водіїв, при виробничій необхідності, на роботи по ремонту та технічному обслуговуванню автомобілів строком до одного місяця оплата праці має здійснюватись за виконану роботу.

Для ефективності система мотивації праці робітників торгового відділу вона повинна бути гнучкою і виступати одним із інструментів удосконалення планування торгово-господарської діяльності підприємств. Гнучкість системи мотивації повинна забезпечуватися стимулюванням робітників за досягнення вимірюваних результатів (грошових і натуральних показників, кількості здійсненої праці, її якості). Тобто нарахована заробітна плата буде мати такий вигляд:

- основна заробітна плата; стимулювання за індивідуальні показники діяльності;
- стимулювання за результативність діяльності структурного підрозділу;
- стимулювання за результативність діяльності торговельного підприємства в цілому.

3.2. Обґрунтування критеріїв в моделі удосконалення оплати праці підприємства на майбутній період

Основна мета представленої наукової дослідження полягає у розробці моделі мотивації персоналу ПСП «Аскольд-Агро» до креативної праці, з метою інтенсифікації процесів інноваційного розвитку зазначених суб'єктів господарської діяльності та розвитку співробітників, посилення участі у діяльності підприємств їх наявних ресурсів (інтелектуальних, креативних, знань, досвіду та ін.).

Концепція управління креативністю персоналу ПСП «Аскольд-Агро» повинна передбачати не тільки проведення діагностики і регулярної оцінки фактичного рівня розвитку і потенціалу розвитку креативності кожного працівника, а й розробку і реалізацію моделі мотивації, направлену на підвищення ефективності інноваційної діяльності на основі використання відповідних можливостей креативної праці.

Зупинимось на розгляді одного із пріоритетних інтелектуально-креативних ресурсів працівника ПСП «Аскольд-Агро», що впливає на розвиток його креативності – мотивації.

Отже, процедура розробки і реалізації моделі мотивації розвитку креативності персоналу наукоємних підприємств передбачає проведення аналізу механізму спонукання персоналу підприємства до креативної праці, кінцевим етапом якої є розробка та подальша реалізація відповідного інноваційного продукту, а саме: внутрішньої мотивації і зовнішньої.

Розглянемо модель мотивації креативної праці персоналу ПСП «Аскольд-Агро» (рис. 3.3).

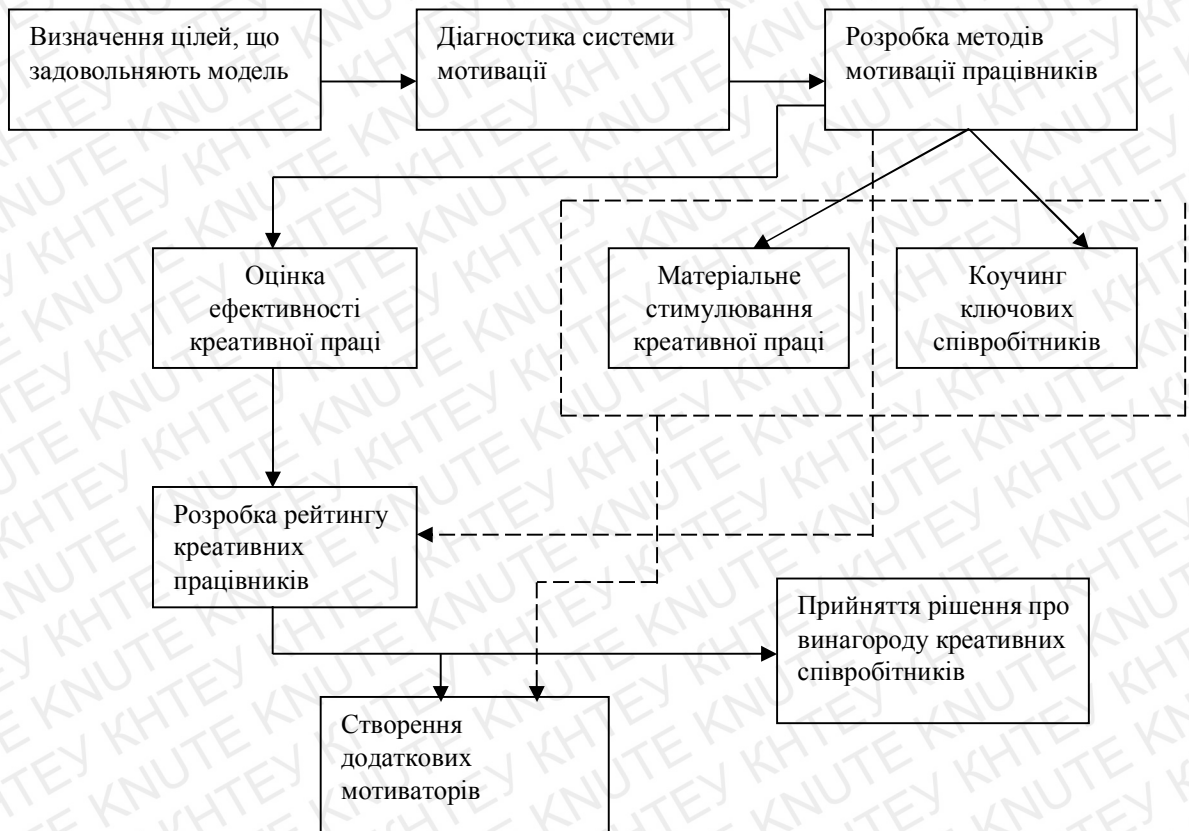


Рис. 3.3. Модель мотивації розвитку і використання креативності персоналом ПСП «Аскольд-Агро»

Як видно з рис. 3.3, реалізація запропонованої моделі мотивації, направленої на розвиток і використання креативності персоналу ПСП «Аскольд-Агро», передбачає виконання визначеної послідовності етапів.

Варто зазначити, що ефективне функціонування моделі мотивації кадрів, базується на використанні матеріальних і нематеріальних методів стимулювання креативних працівників.

Розробка і впровадження моделі мотивації, направленої на розвиток і використання креативності персоналу ПСП «Аскольд-Агро» передбачає попереднє визначення етапів виконання поставленого завдання (рис. 3.4).

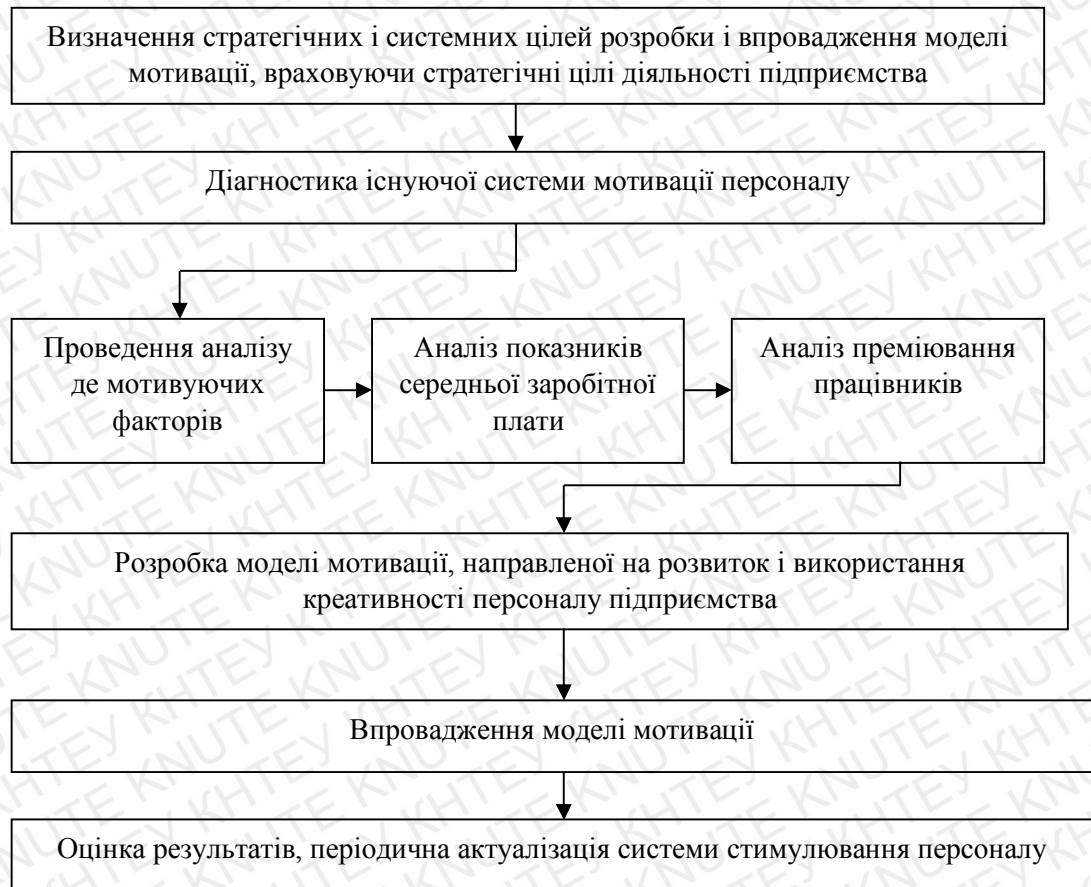


Рис. 3.4. Основні етапи розробки і впровадження моделі мотивації персоналу креативної праці ПСП «Аскольд-Агро»

Розглянемо детальніше кожний з етапів розробки і впровадження моделі мотивації персоналу ПСП «Аскольд-Агро», що зображено на рис. 3.4.

Одним із головних етапів є визначення стратегічних і системних цілей, що задовольнить модель мотивації працівників, направленої на розвиток і використання креативності персоналу (рис. 3.5).

На рис. 3.5. представлено системні і стратегічні цілі, досягнення яких обумовлено розробкою і впровадженням моделі мотивації працівників ПСП «Аскольд-Агро» з метою розвитку і використання креативності.



Рис. 3.5. Стратегічні та системні цілі моделі мотивації креативної праці співробітників ПСП «Аскольд-Агро»

При цьому, варто зазначити, що системні цілі в своїй структурі розподілені на організаційні і особистісні. Це пов'язано з тим, що результати ефективного функціонування моделі мотивації на ПСП «Аскольд-Агро» відображаються не тільки на операційних та стратегічних цілях діяльності, організаційних аспектах ведення господарської діяльності, а й впливають на особистість в цілому, а саме: відбувається процес задоволення потреби працівників у самоактуалізації, оволодіння новими знаннями і навичками, посилення внутрішньої мотивації працівників до креативної праці, внутрішньо-організаційної поведінки. В таких умовах актуалізується поява додаткових мотиваторів прояву творчої енергії працівників.

Таким чином, можна зробити висновок, що при розробці ефективної моделі мотивації креативної праці працівників ПСП «Аскольд-Агро» необхідно вирішити декілька суттєвих завдань.

Перелік дванадцяти факторів мотивації з поясненням їх сутності представлений в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Фактори мотивації торгових працівників ПСП «Аскольд-Агро»

п/п	Мотиваційні фактори	Сутність мотиваційних факторів
1	Високий заробіток	Потреба мати високу заробітну плату, матеріальні винагороди, набір пільг та надбавок
2	Фізичні умови праці	Потреба мати прекрасні умови праці та комфортне навколишнє середовище
3	Структурування роботи	Потреба мати чітко структуровану роботу, встановлені правила та директиви її виконання
4	Соціальні контакти	Потреба спілкуватися з широким колом людей, мати тісні стосунки з колегами
5	Стійкі взаємовідносини	Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні стосунки з невеликим колом колег
6	Визнання	Потреба в тому, щоб оточуючі цінували досягнення та успіхи індивідуума
7	Прагнення до досягнень	Потреба ставити для себе складні цілі та досягати їх
8	Влада і впливовість	Прагнення керувати іншими, прагнення до конкуренції та впливовості
9	Різноманітність і зміни	Потреба в постійних змінах, бажання постійно бути готовому до дій
10	Креативність	Бажання бути постійно думаючим працівником, відкритим до нових ідей
11	Самовдосконалення	Потреба в самовдосконаленні та розвитку як особистості
12	Цікава та корисна робота	Потреба мати суспільно корисну роботу

Сама технологія виявлення цих факторів для кожного працівника пов'язана зі спеціальним тестуванням. Коли працівник відповідає на запитання тесту, він виражає свою думку з приводу того, який з цих факторів

для нього є значимішим за інший через кількість балів, а який менш значніший для нього.

Результати опитування працівника ПСП «Аскольд-Агро» можна виразити діаграмою, яка наведена на рис.3.6.

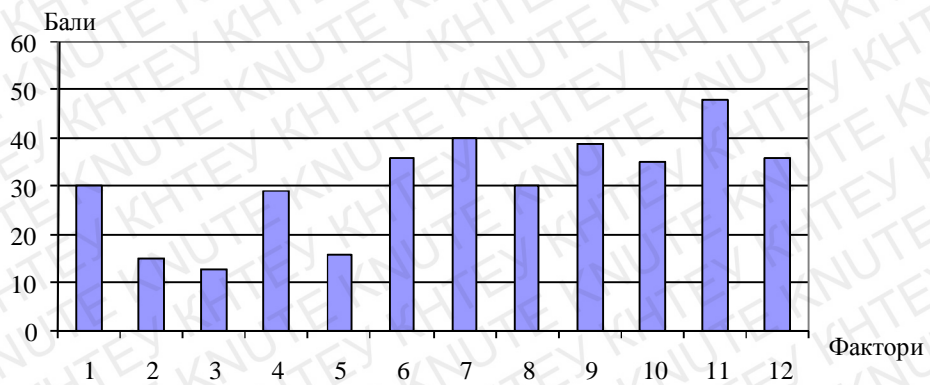


Рис.3.6 Мотиваційний профіль працівника ПСП «Аскольд-Агро»

Для здійснення наступного етапу потрібно виявити в процесі опитування ступінь задоволеності потреб працівників підприємства по кожному мотиваційному фактору. Для цього ступінь задоволеності фактору розміщується на шкалі від 0 до 1 з кроком 0,1. При цьому значення 0 - відповідає визначенню "цілком незадоволений", а 1 - "цілком задоволений". Для подальшого аналізу, необхідно бали, отримані під час спеціального тестування, також перевести на шкалу від 0 до 1. Для цього максимальний бал приймається за 1, а інші визначаються шляхом відношення до нього (таб.3.2).

Таблиця 3.2
Кваліметричні значення значимості факторів і їх задоволеності
ПСП «Аскольд-Агро»

Номер фактора	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Значимість фактора (Ф)	0,7	0,3	0,3	0,7	0,4	0,9	0,9	0,7	0,9	0,8	1,0	0,8
Ступінь задоволеності (С)	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	0,7	0,7	1,0	0,5	0,5	0,6	0,9

Для визначення мотиваційного потенціалу ($M_{\text{працівника}}$) цього працівника необхідно додати всі значення ступеню задоволеності (C). Таким чином, мотиваційний потенціал через ступінь задоволеності мотиваційних потреб визначається з формули:

$$M_{\text{працівника}} = C1 + C2 + C3... + C12 \quad (3.1)$$

Підставивши у формулу значення таблиці 3.2., отримуємо значення мотиваційного потенціалу опитаного працівника, воно становить 9,4. Згідно з шкалою значень мотиваційного потенціалу видно, що у цього працівника мотиваційні потреби більше задоволені, ніж незадоволені.

Шкала значень мотиваційного потенціалу має наступний вигляд (рис.3.7).



Рис.3.7. Шкала значень мотиваційного потенціалу ПСП «Аскольд-Агро»

Щоб зрозуміти, на які мотиваційні фактори необхідно вплинути, значення із таблиці 3.2 переносяться на діаграму, яка поділена на чотири квадрати (рис.3.8).

Мотиваційні потреби	1,0					11				
	0,9				9		6,7			
	0,8				10				12	
	0,7				1				8	4
	0,6									
	0,5									
	0,4									5
	0,3									2,3
	0,2									
	0,1									
		0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9
	Задоволеність виявлених потреб									

Рис.3.8. Діаграма мотиваційного профілю працівника ПСП «Аскольд-Агро»

По вертикальній шкалі діаграми нанесені значення мотиваційних факторів (Ф), а по горизонтальній - їх задоволеність (С). В першому квадраті значення фактору і задоволеність знаходяться в межах від 0 до 0,5. В другому - значення фактору лежить в діапазоні від 0,6 до 1, а значення задоволеності - від 0 до 0,5. В третьому квадраті значення фактору і задоволеності в межах від 0,6 до 1,1; нарешті, в четвертому значення фактору знаходиться в межах від 0 до 0,5, а задоволеності - від 0,6 до 1. За приведеною на рис.3.7 діаграмою видно, що для мотивування опитаного працівника, в першу чергу, необхідно звернути увагу на фактори 9,10 (креативність) і 1, так як вони знаходяться в другому квадраті діаграми, що свідчить про їх високу значимість і низьку задоволеність.

Через два місяці мотиваційний потенціал цього працівника вже мав значення 10, а діаграма мотиваційного профілю набула іншого вигляду (рис.3.9).

Для цього було вжито певних заходів, а саме керівництво почало ставити перед працівником завдання, не регламентуючи шляхи їх виконання. Крім того, відбувся факт незначного підвищення заробітної плати.

Отримавши приведені вище результати, можна бути впевненим, що опитаний працівник мотивований. Але не можна гарантувати, що така ситуація збережеться надовго. У людини може щось змінитись в її

особистому житті, може змінитись атмосфера в оточуючому її колективі, може змінитись керівник, і тоді для працівника на перше місце можуть вийти інші мотиваційні потреби, які раніше здавалися не важливими.

Мотиваційні потреби	1,0										
	0,9						11	6	12	4	
	0,8						1	8	7,9		
	0,7										
	0,6						10			5	
	0,5										
	0,4					3					
	0,3										
	0,2										
	0,1										2
		0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	0,1

Задоволеність виявлених потреб

Рис.3.9. Діаграма мотиваційного профілю працівника ПСП «Аскольд-Агро» через два місяці

Тому, керівництву необхідно не зупинятися на отриманих позитивних результатах, а відслідковувати мотивацію принаймні найкращих своїх працівників.

В цьому випадку задоволеність виявлених потреб не зійшла на рівень нижче значення 0,5, але можуть бути і такі випадки. Що стосується мотиваційного потенціалу підприємства, то його можна розрахувати, додавши значення мотиваційного потенціалу опитаних працівників і цю суму розділивши на їх кількість.

Звичайно, в питаннях мотивації потрібно працювати з кожною людиною окремо. Але значення мотиваційного потенціалу підприємства може дати чітку характеристику роботі керівництва зі своїм персоналом, а особливо: на скільки персонал мотивований для досягнення цілей підприємства.

Таким чином, мотиваційну систему трудової діяльності ПСП «Аскольд-Агро», необхідно доповнити впровадженням цілого ряду мотиваційних заходів. Адже мало мати кваліфікованих фахівців, треба зацікавити їх ефективно реалізовувати свій потенціал.

Важливо відзначити, що максимально сфокусована на матеріальних чинниках система мотивації демонструє максимальну ефективність лише в сьогоденних умовах функціонування. Тому системний моніторинг цінностей співробітників і факторів, що їх мотивують, приведе до досягнення найвищого рівня використання кадрового потенціалу підприємства.

Сутність інноваційного підходу до оплати праці полягає у підвищенні продуктивності праці співробітників наданням їм можливостей самостійно впливати на величину власної заробітної плати. Власне, окрім базового окладу, кожен співробітник отримує додаткову грошову компенсацію залежно від особистої продуктивності, яка вимірюється інтегральним відсотком виконання персонального місячного плану.

Чим вищий отриманий показник ефективності, тим вища і бонусна частина заробітної плати. Важливо відзначити, що, оскільки обрані планові показники характеризують ефективність роботи не тільки окремих співробітників, а й підприємства загалом, рівень оплати праці повністю відповідатиме його фінансовому становищу.

Присвоюючи тарифні розряди працівникам підприємства, доцільно використовувати бальну оцінку персоналу шляхом використання таких критеріїв, як кваліфікація, складність виконуваної роботи, результативність праці працівника, його особисті якості тощо. Для проведення бальної оцінки кожному працівнику підраховується загальна кількість балів і за встановленою шкалою визначається тарифний розряд.

Пропонуємо запровадити на підприємстві грейдову систему оплати праці.

Система грейдів становить, по суті, корпоративний табель про ранги. Кожен співробітник має свій ранг або грейд, відповідно до якого розраховується рівень його заробітної плати. Відтак, грейдинг – це створення вертикальної структури позиційних посад, відповідно до яких розраховується заробітна плата. Причому кожна організація самостійно вибудовує структуру

посад, з огляду на свої особливості, цінність кожного співробітника і його внесок у загальну справу.

Як результат, грейди допоможуть впорядкувати соціальний пакет підприємства, жорстко прив'язавши заробітну плату та інші форми винагороди до цінності виконуваної роботи. У фінансовому плані введення цієї системи на сільськогосподарському підприємстві дозволить або знизити поточні витрати на оплату праці, або одержати велику віддачу на вже виплачувані персоналу суми заробітної плати.

Етапи розробки грейдів мають наступну послідовність:

1. Опис посад.
2. Визначення цінності посад.
3. Оцінка посад за ключовими факторами.
4. Побудова грейдів.
5. Встановлення посадових окладів для кожного грейду.
6. Запровадження грейдової системи.

Для того, щоб отримати опис посад, ними було використано посадові інструкції підприємства. Для оцінювання посад використано наступні чинники: управління працівниками; умови роботи; досвід роботи; рівень спеціальних знань (кваліфікація); рівень впливу на роботу підприємства; складність роботи. Індивідуальні кваліфікаційні коефіцієнти працівника можуть переглядатися. Враховуючи особисті досягнення працівників, результати і стаж їхньої роботи на підприємстві ці коефіцієнти можуть як збільшуватися, так і зменшуватися, але у межах діапазону відповідної кваліфікаційної групи.

Таким чином, впровадження грейдової системи оплати праці дасть змогу забезпечити стимулюючий ефект для працівників, оскільки у разі визначення заробітної плати з двох частин (посадовий оклад і премія) керівництво може у міру потреби впливати на суму винагороди залежно від рівня виконання плану або досягнення інших цілей та завдань підприємства.

3.3. Розрахунок планових показників оплати праці на підприємстві на майбутній період

Як було вже зазначено, кожен співробітник має отримувати заробітну плату, що корелює з його внеском у досягнення планів підприємства та відсотком виконання особистого плану. Щоб максимально віддзеркалити цю залежність, розроблено за допомогою електронних таблиць EXCEL спеціальну технологію розрахунку заробітної плати, що охоплює усі вищевисунуті вимоги (рис. 3.1 та 3.2) та має в основі запропоновану П. Дракером (P. Drucker) систему управління за цілями.

Для розуміння роботи запропонованої методики розрахунку заробітної плати змодельємо ситуацію нарахування місячної зарплати для трьох співробітників ПСП «Аскольд-Агро», а саме: комерційного директора (Л.Д. Ярило), менеджера з продажу (П.П. Майбушева) та головного бухгалтера (Н.В. Федько). Цим співробітникам у межах експерименту на січень 2010 року призначалося кілька так званих ключових показників ефективності (КПЕ) – головних показників результативності їх роботи в цьому місяці (табл.3.3).

Таблиця 3.3

Ключові чинники успіху роботи ПСП «Аскольд-Агро» торговим відділом

КПЕ	Од.вим.	План	Факт	Відповідальні	Примітка
1. Обсяг продажів (валова виручка)	Грн.	5 500 000	5 000 100	Ком.директор	Мотивація збільшення
Обсяг продажів менеджера А	Грн.	800 000	1 250 000	Менеджер з продажу А	Мотивація збільшення
Обсяг продажів менеджера В	грн	1 200 000		Менеджер з продажу В	Мотивація збільшення
Обсяг продажів менеджера С	Грн.	1 300 000		Менеджер з продажу С	Мотивація збільшення
2. Дотримання встановленого бюджету витрат	Грн.	2 800 000	2 600 000	Ком.директор	Мотивація зменшення

Продовження табл. 3.3

Дотримання маркетингового бюджету	Грн.	500 000	2 600 000	Менеджер з маркетингу	Мотивація зменшення
Дотримання виробничого бюджету	Грн.	2 000 000		Нач.виробничої дільниці	Мотивація зменшення
Дотримання логістичного бюджету	Грн.	300 000		Нач.транспортного відділу	Мотивація зменшення
Залишки на складі	Грн.	1 000 000	500 000	Зав.складу	Мотивація зменшення
Розмір дебіторської заборгованості	Грн.	500 000	480 000	Гол.бухгалтер	Мотивація зменшення
Надання звітів у встановлені строки (запізнення на 1 день-5%)	%	100	90	Бухгалтер з документообігу	Мотивація на точне виконання

Отже, під КПЕ розуміються результати, що очікуються від зазначених співробітників у цьому періоді, враховуючи заплановані показники усього підприємства. Для зручності роботи кожному КПЕ надано номер (табл.3.3). Для усіх КПЕ існує "План" (табл.3. 3) – числовий вираз КПЕ, що є цільовим, ідеальним показником точного виконання або перевиконання якого має прагнути співробітник для отримання максимально можливої величини заробітної плати.

Планові значення КПЕ мають встановлюватися сумісними зусиллями керівництва (встановлення цільових значень діяльності підприємства має обов'язково враховувати SMART-принципи планування) та перед початком звітного періоду обговорюватися співробітниками з їх лінійними керівниками.

Кожному співробітнику виплачується фіксований оклад – базова заробітна плата (табл.3.4), залежно від фактично відпрацьованого часу, та премія, розмір якої розраховуватиметься залежно від відсотка виконання запланованого показника КПЕ.

Таблиця 3.4

Розрахунок планової заробітної плати працівників ПП «Аскольд-Агро»

Посада	Ставка, грн	План	Вага КПЕ	Премія, грн	Планова ЗП, грн
Комерційний директор	15 000				
Обсяг продажів		5 500 000	30	1500	
Дотримання бюджету		2 800 000	20	1000	
Залишки на складі		1 000 000	10	500	
Розмір дебіторської заборгованості		500 000	15	750	
Кількість нових клієнтів		11	25	1250	
			100	5 000	20 000
Менеджер з продажу	12 000				
Обсяг продажів		5 500 000	10	300	
Особистий продаж		1 200 000	40	1200	
Розмір дебіторської заборгованості		200 000	20	600	
Кількість нових клієнтів		4	30	900	
			100	3 000	15 000
Головний бухгалтер	10 000				
Обсяг продажів		5 500 000	25	750	
Розмір дебіторської заборгованості		500 000	35	1050	
Надання звітів у встановленні строки		100	40	1200	
			100	3 000	13 000

Для зручності роботи усі КПЕ зведені в одну окрему таблицю, тому що деякі КПЕ можуть одночасно призначатися різним співробітникам. Для деяких КПЕ, таких як обсяг продажів, виручка, бажане перевищення "Факту" над "Планом" (мотивація на збільшення факту).

Для інших КПЕ, такі як залишки на складі, заборгованість, рівень витрат, бажане зменшення "Факту" порівняно з "Планом" (мотивація на зменшення). Цифрові значення "План" і "Факт" автоматично переносяться в іншу таблицю, в якій безпосередньо відбувається розрахунок заробітних плат персоналу. Тож розглянемо детальніше схему нарахування премій за

фактичними результатами роботи (табл.3.4). Треба відзначити, що виконання плану у наведеній методології не є єдиним управлінським важелем.

Для оцінки важкості досягнення певного показника та формування розуміння його загальної важливості ми додаємо колонку «Вага КПЕ» (табл.3.4).

Саме він впливає на величину додаткової премії, яка розраховується шляхом знаходження добутку преміального фонду та отриманого відсотка досягнення запланованого результату. В осередку і відображено максимально можливу преміальну частину для кожного співробітника. Чим більший цей коефіцієнт, тим більший преміальний фонд оплати праці.

Ще однією перевагою цієї системи розрахунків, окрім інноваційності та економічності, є простота, прозорість, чіткість, а також можливість використання для усіх категорій персоналу.

Оскільки методика враховує пряму залежність персонального доходу від загальної прибутковості підприємства, менеджмент зможе вирішити ще одну важливу проблему, яка виникла у кризових умовах: наявність високих заробітних плат за порівняно низьких обсягів виробництва.

Отже, вже у перший місяць використання цієї системи розрахунків можна гарантувати виконання фонду заробітної плати через прямий зв'язок із фінансовими результатами підприємства.

Наведена методика обчислення заробітної плати персоналу ґрунтується на ідентичних принципах винагороди як адміністративно-управлінського персоналу, так і працівників. Такий принцип оцінки переважно враховує мотиваційні аспекти, але ж сучасні тенденції до максимальної індивідуалізації вимагають підвищеної диференціації в питаннях оплати праці та мотивації загалом. Саме тому подальшій розробці підлягає методика нарахування заробітної плати виробничого персоналу, яка краще відповідатиме їх специфіці та потребам.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

За проведеним дослідженням зробимо певні висновки.

У Законі України «Про оплату праці» заробітна плата визначається як "винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу". Однак таке визначення є достатньо поверховим, що не дає змогу глибоко проаналізувати і зрозуміти як економічні, так і соціальні аспекти цього поняття.

У вітчизняній економічній літературі суть заробітної плати трактувалася, виходячи із суб'єктивних принципів її формування, в основі яких лежить ігнорування вартості робочої сили й привласнення командно-адміністративною системою монопольного права на визначення частки кожного працівника у створеному суспільному продукті.

Об'єктивною основою формування фонду зарплати вважався досягнутий рівень розвитку продуктивних сил, який визначав можливості держави виділяти певні ресурси для оплати праці. Але ці можливості могли бути і не реалізовані в наслідок відволікання коштів на інші потреби – озброєння, розвиток важкої промисловості, здійснення — проектів віку, забезпечення кастових привілеїв тощо. До того ж частка, що виділялась на оплату, не була обґрунтована і мала досить малий зв'язок з народногосподарськими результатами.

Згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю України основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик.

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці.

Більш поширеними методами розрахунку планової чисельності є метод техніко-економічних розрахунків. Він застосовується для визначення потреби підприємства у продавцях, контролерах, касирах та інших працівниках торгового залу.

В основі цього методу лежить кількість робочих місць працівників окремих професій та режиму роботи підприємства, які дозволяють розраховувати наявну та середньоспискову чисельність відповідної категорії персоналу.

Фактично заробітна плата не виконує властивих їй функцій і характеризується неринковими проявами – такими, як існування тіньової заробітної плати, відсутність залежності оплати праці від рівня освіти, затримки виплати заробітної плати, практична відсутність впливу профспілок на формування заробітної плати та значна регіональна та міжгалузева диференціація. Такі соціально-економічні реалії в Україні зумовлюють посилення обґрунтованого державного регулювання заробітної плати.

Загалом, на національному рівні базовими документами правового регулювання оплати праці працівників підприємств, установ та організацій усіх форм власності й видів діяльності є ЗУ «Про оплату праці»; КЗпП України; Податковий кодекс України; ЗУ «Про колективні договори і угоди», ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»; Постанова КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та інші.

Як зазначалося вище тарифна система оплати праці включає: а) тарифну сітку – коефіцієнти, які присвоюються робочим в залежності від кваліфікації; б) тарифні ставки – суми, які нараховуються за певний проміжок часу (година, день) працівникам відповідної кваліфікації (розряду). Наприклад, працівнику першого розряду за одну годину нараховується одна гривня, а працівнику шостого розряду – шість гривень.

Оплата праці працівників підприємств здійснюється на підставі законодавчих, нормативних актів України і колективних договорів. Обсяги витрат на оплату праці працівників визначаються власником підприємства виходячи з обсягу очікуваного доходу і пов'язаного з ним обсягу робіт, включаючи адміністративно-управлінські роботи, кількості працівників, необхідних для виконання цих робіт, їх кваліфікації, враховуючи при цьому мінімальні норми і гарантії, встановлені державою.

Джерелом формування фонду оплати праці державних установ та організацій є Державний бюджет України та інші джерела визначені для цієї мети положеннями про органи державної виконавчої влади, затвердженими указами Президента України та постановами Кабінету Міністрів України. Скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів, надбавок до них та фінансування інших, передбачених цим Законом, гарантій, пільг і компенсацій.

Механізм оплати праці має забезпечити реалізацію тісно взаємопов'язаних між собою основних функцій заробітної плати: відтворювальної (що полягає в забезпеченні можливості відтворення робочої сили); стимулюючої, або мотиваційної (яка спрямована на підвищення зацікавленості у розвитку виробництва); соціальної (спрямованої на реалізацію принципу соціальної справедливості рівної оплати за рівну працю); регулюючої (що спрямована на регулювання ринку праці за рахунок сегментації рівня заробітної плати); оптимізаційної (спрямованої на стимулювання ресурсозбереження через зниження зарплатоємності одиниці продукції або послуг).

Отже, механізм оплати праці є багатофункціональним. Усі функції, які він реалізує, являють собою діалектичну єдність і лише в сукупності їх реалізації можливо правильно зрозуміти сутність і зміст заробітної плати, суперечності в ній і проблеми, що виникають у процесі реформування або вдосконалення механізму оплати праці.

Важливо підкреслити, що нерідко протиставлення зазначених функцій, переоцінка одних і недооцінка інших призводять до порушення їхньої єдності і, як наслідок, до однобічних, а часом і помилкових теоретичних і практичних висновків, що стосуються організації заробітної плати і, відповідно, змінюється рівень і стан соціальної відповідальності (КСВ).

ПСП «Аскольд-Агро» зареєстроване за адресою 19200 Черкаська обл., м.Жашків, вул.Перемоги, 10. Основним видом економічної діяльності господарства є вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур.

ПСП «Аскольд-Агро» є юридичною особою, має самостійний баланс, печатку, розрахунковий рахунок в банку, здійснює свою господарську діяльність на основі повного господарського розрахунку, самоокупності та самофінансування, має відокремлене майно у вигляді основних і оборотних засобів.

На ПСП «Аскольд-Агро» прийнята тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Вони є зовнішніми формами функціонування факторів диференціації в оплаті праці.

У ПСП «Аскольд-Агро» система преміювання працівників представлена в Положенні «Про преміюванні співробітників».

Фінансові мотиви дій учасників ПСП «Аскольд-Агро» так сформульовані і взаємопов'язані, що задоволеність покупця неминуче благотворно відбивається на їх особистих доходах.

Отже, ПСП «Аскольд-Агро» самостійно встановлює форми, системи і розміри оплати праці та системи преміювання працівників за результатами їх праці і забезпечує розмір оплати праці не менший мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України.

Розмір виплат за результатами праці окремим працівникам не обмежується. Загальний розмір виплат за результатами праці та преміювання

працівників, в тому числі і посадових осіб, здійснюється в межах фонду заробітної плати.

Стан мотивації праці на ПСП «Аскольд-Агро», знаходиться на належному рівні. Присутня відпрацьована система оплати праці та нарахування премій, а як засіб для покращення стану мотивації персоналу на підприємстві введена нова модель (бонусна) мотивації і стимулювання працівників замість виплати винагороди за річними підсумками (так званої «тринадцятої зарплати»), яка перестала виконувати функцію заохочення, що перетворились на формальний засіб підвищення зарплати, хоча варто спробувати змінити направленість мотивації трудової діяльності персоналу, удосконаливши систему мотивації, оскільки при даній бонусній системі не досягаються повністю цілі підприємства системою нематеріальної мотивації та стимулювання персоналу ПСП «Аскольд-Агро» враховуються соціальні, морально-етичні вимоги працівників, їх очікування і потреби в моральному заохоченні, визнання заслуг. Почесні грамоти, призи, інформування громадськості про кращих працівників підприємства.

Таким чином, рівень матеріальної мотивації праці персоналу ПСП «Аскольд-Агро» відповідає ринковому рівню та має тенденцію зростання. Проте відмічено, що заробітна плата працівників зростає не у залежності від особистої кваліфікації, кількості виконуваних завдань, якості їх виконання, а застосовується загальне однакове для всіх підвищення окладів і премій.

Отже, для того, щоб отримати максимальну віддачу від застосування методів мотивації та підвищити рівень продуктивності праці необхідно використовувати їх у комплексі. Це сприятиме тісному взаємозв'язку між ними, адже використання лише одного комплексу методів не дасть змогу стимулювати творчу активність персоналу на досягнення цілей підприємства.

На ПСП «Аскольд-Агро» досить добре розроблена система мотивації, але досить тривалий час не трансформувалася, при тому, що цінності і потреби працівників постійно змінюються.

Тому ПСП «Аскольд-Агро» при розробці системи мотивації варто керуватися наступними принципами: вона повинна базуватися на цінностях персоналу, і саме знання цінностей працівників дасть змогу знайти правильний саме для них баланс матеріальної і нематеріальної мотивації; варто визначитися, що у роботі працівників є найважливішим (досягнення результату, скрупульозність, уважність до самого процесу, що допомагає мінімізувати помилки, дисциплінарні моменти чи будь-що інше), і заохочувати прояви саме цих рис чи компетенцій.

Рекомендуємо запровадити не лише заохочення, а й систему штрафів за певні неприпустимі для компанії дії працівників чи відсутність запланованого результату роботи.

На ПСП «Аскольд-Агро» спостерігається низький рівень лояльності працівників до компанії. У даному випадку ПСП «Аскольд-Агро» необхідно організувати корпоративні заходи, проводити відповідні тренінги і, основне, максимально спілкуйтеся з персоналом, щоб зрозуміти основні причини низької лояльності і вчасно їх ліквідувати.

Слід зазначити, що впровадження певних правил та норм, які сприяють формуванню єдності цілей власників, менеджерів і трудового колективу суб'єкта господарювання, значно підвищують конкурентоспроможність і ефективність його діяльність, дають змогу досягати високих результатів. Розуміти і сприймати ці норми та правила повинна переважна більшість працівників. Це є свідченням високого рівня корпоративної культури підприємства.

Враховуючи дії конкурентів, менеджери ПСП «Аскольд-Агро» повинні постійно приділяти серйозну увагу аналізу перспектив своєї організації. Нові стратегічні позиції часто з'являються внаслідок появи нових конкурентів, здатних відшукати нові позиції. Конкуренти сприяють пошуку нових ідей, а ідеї вимагають змін. Тому головною проблемою менеджерів є здійснення своєї компанії лідером змін.

На мій погляд, що стосується торговельного персоналу, система оплати їх праці є неефективною, адже уся відповідальність за мотивацію всіх категорій персоналу лежить на них. Це може викликати їх супротив і погіршити соціально-психологічний клімат в колективі, спричинити звільнення найбільш професійних торговельних кадрів, що негативно відобразиться на подальшому розвитку компанії.

Таким чином, проаналізувавши організацію та планування оплати праці на підприємстві можемо запропонувати такий метод удосконалення.

На відміну від попереднього, встановлюється єдиний процент премії за перевиконання плану товарообігу від суми перевищення (приробітку).

Таким чином, аналіз механізму формування фонду оплати праці свідчить, що планування фонду оплати праці є важливою і невід'ємною складовою планування діяльності в цілому.

Підвищення рівномірності розвитку товарообігу є позитивним моментом в діяльності ПСП «Аскольд-Агро», тому що дозволяє більш планомірно здійснювати діяльність підприємства, дозволяє уникнути авралів в роботі, позбавляє працівників від необхідності працювати у вихідні дні та понаднормово.

Отже, ПСП «Аскольд-Агро» самостійно встановлює форми, системи і розміри оплати праці та системи преміювання працівників за результатами їх праці і забезпечує розмір оплати праці не менший мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. №108/95-ВР, із змінами і доповненнями, внесеними законами України
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. –К.: Видавництво А.С.К., 2012. –1024 с.
3. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар /Прокопенко В.І. та ін. –Харків: Консум, 2013. –832 с.
4. Абрамов В.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку /Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М. – Одеса: ОКФА, 2012. – 95с.
5. Адаменко М.В. Методика обґрунтування добору стимулів у системі матеріального стимулювання персоналу підприємств / М.В. Адаменко // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В.Даля. – 2014. - № 7. С. 68-72.
6. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. –2-е вид. – К.: Знання-Прес, 2011. – 313 с.
7. Болотіна І.Б. Мотивація персоналу / Ю. Н. Богданов, Ю. В. Зорін // Методи стимулювання якості. – 2014. – № 11. – С. 15–21.
8. Бутинець Ф.Ф., Бородкін О.С., Герасимович А.М., Кірейцев Г.Г., Кужельний М.В. Бухгалтерський фінансовий облік: підруч. для студ. спец. «Облік і аудит» вищ. навч. закладів / Ф.Ф. Бутинець (ред.). – 4-те вид., доп. і перероб. – Житомир: ПП «Рута», 2008. – 687 с.
9. Васильчак С.В., Жидак О.Р. Аналітична оцінка сучасних форм організації і оплати праці робітників // Торгівля і ринок України; Темат. зб. наук. праць, вип. 9, т. 1. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2009. – 290 с.
10. Гаврилюк Л.І. Економіка підприємства. – Київ: ЖІТІ, 2014. – 152 с.

11. Герасимова Г.Ю. Оцінка та шляхи підвищення ефективності праці на вугільних підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук / Г. Ю. Герасимова. – Дніпропетровськ: НГУ 2011. – 20 с.
12. Голубков Є. П. Управління персоналом: підручник / Є. П. Голубков, Г. В. Ситник. – К.: КНТЕУ, 2008. – 780 с.
13. Гончаров В. В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы / В. В. Гончаров. – М.: МП «Сувенир», 1993. – 488 с.
14. Горловський Р. Мінімальна заробітна плата як інструмент мотивації праці / Р. Горловський // Україна: аспекти праці. – 2016. – №7. – С. 43 – 47.
15. Гринчуцький В.І., Карапетян Е.Т., Погрішук Б.В. Економіка підприємств: Навч. Посіб. для студ. вищ. навч. закл. – Київ 2010. – 304С.
16. Грішнова О. А. Людський розвиток / О.А. Грішнова – К.: КНЕУ, 2009. – 308 с.
17. Гусаков В. Экономические механизмы самофинансирования и эффективности агропромышленного производства / В. Гусаков // Аграрная экономика - 2014. - №12. – С.5-12.
18. Дандон Э. Организационная инновация / Элейн Дандон [Електронний ресурс] // Инновации. Как определять тенденции и извлекать выгоды – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/qm/qm096.html>.
19. Дмитренко Н.М. Окремі теоретико-методичні підходи до прогнозування фонду оплати праці на макроекономічному рівні / Н.М. Дмитренко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2015. – №11 (42). – С. 87 – 91.
20. Економіка підприємства: Підручник/ За заг. ред С.Ф. Покропивного. – Вид.2-ге – К.: КНЕУ, 2009. –528 с.
21. Завіновська О.Д. Економіка праці: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2000. –200 с.

22. Зайцев Г. Г. Управління персоналом: навчальний посібник / Зайцев Г. Г. – Х., 2007. – 112 с.
23. Ляш О.І. Економіка праці та соціально"трудові відносини: навч. посіб. / О.І. Ляш, С.С. Гринкевич. — К.: Знання, 2010. — 476 с.
24. Калина А.В. Облік і аналіз заробітної плати на підприємстві / А.В. / Формування ринкових відносин в Україні. – 2015. – . №2 (45). – С. 61 – 64.
25. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К.: Праця, 2007. – 267 с.
26. Корнілова О. Місце преміювання в управлінні стимулювання праці в діючих умовах господарювання підприємств// Торгівля і ринок України; Темат. зб. наук. праць. – Донецьк: ДонДУЕТ. – 2010, вип. 13, т. 1. – 420 с.
27. Крайник О.П., Барвінська Є.С. Економіка підприємства. – 2-е вид. Навчальний посібник – Львів: «Інтелект-Захід», 2005. – 296 с.
28. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент: навч. посібник / Н. В. Краснокутська. – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с.
29. Круш П. В. Макроекономіка : навч. посіб. / П. В. Круш, С. О. Тульчинська. — [2-ге вид., перероб. та доп.]. — К. : Центр учбової літератури, 2008. — 328 с.
30. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К., «Кондор». – 2003. -296 с.
31. Кучер Г. Нові підходи до організації оплати стимулювання праці // Економіст. – 2014, № 3. – С. 56-59.
32. Ламанов А. Мотивация персонала в инновационном бизнесе А. Ламанов. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.chelt.ru/2003/2-03/lamanov-2-03.html>.
33. Мазаракі А.А. та ін. Економіка торговельного підприємства: Підручник для вузів. / Під ред. проф. Н.М. Ушакової. – К.: Хрещатик, Трейд. – 800 с.

34. Маринич Л.В. Правовий екскурс щодо проблем реформування інституту оплати праці [Електронний ресурс]. / Л.В. Маринич // Фінанси підприємств – 2011-1 - Режим доступу: [//www.nbuv.gov.ua/e/FP//11mlviop.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/e/FP//11mlviop.pdf)].

35. Менеджмент персоналу: навч. посібн. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – 2-ге вид., без змін. – К.: КНЕУ, 2009. – 398 с.

36. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис. – СПб.: Питер, 2000. – 448 с.

37. Петрова С. Что такое премирование // Сайт HR100 "Управление персоналом: 100 % практика" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article06/>.

38. Рочко А.В. Организация заработной платы во Франции // Труд за рубежом. – 2012. - №3. – С. 87-98.

39. Семернікова, І.О. – Економіка підприємства: Навч. посібник для студентів вищих навч. закладів. – Херсон: ОЛДІ-плюс, 2009. – 312 с.

40. Синяєва Л.В. Економіко-математична модель розрахунку середньорічної заробітної плати працівників сільського господарства / Л.В. Синяєва, М.О. Рубцов, Н.М. Рубцова // Економіка АПК. – 2005. – №9. – С. 144 – 152.

41. Сурков С., Бойко Ю., Лукашевич А. Особливості мотивації персоналу в період проведення змін / Мотивація та оплата праці. – 2013 – №4. – С. 56.

42. Тимошенко О.В. Застосування моделі Лоренца для оцінки справедливості диференціації заробітної плати до і після оподаткування / О.В. Тимошенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – №11 (30). – С. 42–47.

43. Фільштейн Л., Дудіна Н. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України // Україна: аспекти праці. – 2014. – №4.-С. 44-54

44. Хара В. Трудовий кодекс: реалії та міфи: [Ст. нар. депутата України, голови Ком. ВР з питань соціальної політики та праці] // Голос України. – 2015. – 13 лип. – С. 6–7.
45. Хлынов В.Н. Японские “секреты” управления персоналом. – М.: Изд. фирма “Восточная литература” РАН, 2005. – 110 с.
46. Шваб Л.І. Економіка підприємства. – Житомир: ЖДТУ, 2005. – 459 с.
47. Шегда В.Р. Економіка підприємства. – К.: Знання, 2007. – 614 с.
48. Шлійко, А.В. Економіка підприємництва на ринку товарів і послуг: Навч. посібник для студентів вищих навч. закладів. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 376 с.
49. Шульга А.Ю. Использование зарубежного опыта в системе оплаты труда // Бизнес информ. – 2012. – №9–10. – С. 60–62.

ДОДАТКИ