

51
04.12.2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ ТА СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, БІЗНЕСУ ТА МАРКЕТИНГОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ



БАСЕНКО Володимир Леонтійович
(студент групи ЗПВ –22–1М)

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ВТФ АВАНТІС»

(представлена на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»
галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності
076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»)

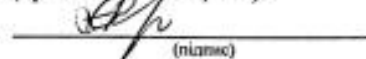
Допущено до захисту
протокол № 8
від 29.11.2023
зав. кафедри менеджменту, бізнесу
та маркетингових технологій
д.с.н., проф. Остапчук Т.П.



Керівник роботи:
к.е.н., доц. Бірюченко С.Ю.
(наукове звання, прізвище та
ініціали)


(підпис)

Рецензент
к.е.н., доц. Сотник А.А.
(прізвище та ініціали)


(підпис)

Житомир, 2023

ЗМІСТ

	<i>Стор.</i>
ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ. 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	6
1.1. Економічна сутність, фактори і принципи оплати праці працівників підприємства.....	6
1.2. Механізм управління оплатою праці на підприємстві	17
1.3. Показники ефективності управління оплатою праці на підприємстві.....	23
1.4. Нормативно–правові засади та інформаційне забезпечення процесу управління оплатою праці персоналу підприємства.....	29
Висновки до розділу 1.....	37
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ТА РІВНЯ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ВТФ АВАНТІС».....	39
2.1. Аналіз тенденцій розвитку галузі функціонування підприємства	39
2.2. Діагностика фінансово–економічної діяльності підприємства ТОВ «ВТФ Авантіс».....	48
2.3. Оцінка ефективності управління оплатою праці у ТОВ «ВТФ Авантіс».....	56
Висновки до розділу 2.....	62
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ВТФ АВАНТІС».....	64
3.1. Організаційно-методичні засади підвищення ефективності управління оплатою праці персоналу підприємства.....	64
3.2. Напрями ефективного формування та використання фонду оплати праці ТОВ «ВТФ Авантіс».....	67
3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів.....	72
Висновки до розділу 3.....	77
ВИСНОВКИ.....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81
ДОДАТКИ.....	89

ВСТУП

Актуальність теми. Одне з головних завдань для підприємств різних форм власності – пошук ефективних способів управління працею, що забезпечує активізацію людського чинника. Відомо, що працівник завжди зацікавлений у тому, яким чином і чим він буде нагороджений за свою працю. Пошук ефективних методів і способів управління трудовими ресурсами, тобто мотивація праці є важливою функцією в управлінні персоналом, що включає багато складових. Основою мотивації праці персоналу є його оплата.

Враховуючи ситуацію, яка пов'язана з військовою агресією Росії проти України, у суб'єктів господарювання виникають проблемні питання щодо порядку оплати праці та розрахунків із найманими працівниками: відсутність працівника на робочому місці; фінансове становище (відсутність коштів на оплату праці); виробничогосподарська ситуація (неможливість проведення діяльності або відсутність роботи).

Згідно звіту Національного банку України в Україні більшість підприємств не може забезпечувати зарплати на довоєнному рівні. Падіння зарплат у приватному секторі становило 25-50% порівняно з довоєнними показниками. Зростає кількість підприємств, які урізали зарплати працівникам на 10-50%, зокрема, в енергетиці та сфері послуг, транспорті та торгівлі. Таким чином, зазначимо, що роль управління оплатою праці на промисловому підприємстві є актуальним питанням в умовах сьогодення.

Питання оплати праці працівників підприємств, а також формування фонду оплати праці є досить актуальними і досліджувалась у роботах, як вітчизняних, так і зарубіжних учених. Окремо варто виділити Дж. С. Мілля, який першим описав існування фонду заробітної плати. Загалом питання заробітної плати та пов'язаних із нею категорій описано у роботах Бутинця Ф.Ф., Бержанір І.А., Крамара О.М., Савченка А.М., Мироненка Т.В., Романченка О.І., Сьомченка В.В., Засипко К.О. та інших. Варто відзначити, що в межах досліджень оплата праці розглядається як одне із джерел доходів населення та соціально-економічна

категорія.

Зазначене обумовило вибір теми, постановку мети та завдань магістерської кваліфікаційної роботи. Обрана тема повністю відповідає проблемам напряму підготовки за спеціальністю 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність».

Мета і задачі дослідження. Мета магістерської кваліфікаційної роботи полягає в розробці та обґрунтуванні рекомендацій, щодо вдосконалення процесу управління оплатою праці персоналу ТОВ «ВТФ Авантіс».

Відповідно до визначеної мети у роботі поставлено та вирішено наступні завдання:

- ознайомитись з економічною сутністю, факторами і принципами оплати праці;
- визначити механізм управління оплатою праці персоналу на підприємстві;
- проаналізувати фінансово–економічний стан підприємства ТОВ «ВТФ Авантіс»;
- визначити місце підприємства в галузі та оцінити рівень ефективності управління оплатою праці персоналу ТОВ «ВТФ Авантіс»;
- запропонувати напрями ефективного формування та використання фонду оплати праці підприємства ТОВ «ВТФ Авантіс»;
- визначити ефект від запропонованих заходів.

Об’єктом дослідження є процес управління оплатою праці персоналу підприємства.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних засад і практичних рекомендацій, щодо впровадження напрямів ефективного управління оплатою праці персоналу підприємства.

Методи дослідження. Досягнення поставленої мети зумовило застосування таких методів дослідження: *абстрактно–логічний* (теоретичні узагальнення та формування висновків), *порівняння та аналогій* (для розкриття економічної сутності понять «заробітна плата» та «оплата праці»); *системно–структурний аналіз* (вивчення й узагальнення структури фонду оплати праці на підприємстві);

статистико–економічний (аналіз формування фонду оплати праці на вітчизняних підприємствах України); *графічний* (візуалізація матеріалу дослідження).

Інформаційною базою дослідження були: законодавчі та нормативні акти з економічних питань, статистичні дані Держкомстату України, спеціальна література з питань оплати праці персоналу, а також статистична, фінансова звітність та оперативні дані підприємств, що досліджувались.

Наукова новизна роботи полягає в подальшому розвитку теоретико-методичних засад управління оплатою праці персоналу підприємства. Зокрема, це знайшло своє відображення у наступному:

– удосконалено підхід до формування структури фонду оплати праці персоналу підприємства, що передбачає зростання мотивації та продуктивності праці працівників.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони формують теоретичну базу для дослідження й практичного розв’язання проблеми ефективного управління оплатою праці персоналу підприємства.

За результатами дослідження опубліковано:

Басенко В.Л., Абрамович О.М. Ділова етика та основні проблеми її дотримання в бізнесі. Тези Всеукр. наук.-практ. on-line конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвяченої Дню науки. Секція 4. Імперативи розвитку менеджменту, маркетингу та бізнесу. Житомир : ЖДТУ, 2023. С. 350.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження було апробовано під час участі в наступних наукових конференціях: Всеукраїнська науково-практична on-line конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвячена Дню науки. Секція 4. Імперативи розвитку менеджменту, маркетингу та бізнесу

Структура та обсяг магістерської кваліфікаційної роботи. Магістерська кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел та додатків. Обсяг роботи налічує 89 сторінок друкованого тексту, у тому числі: 18 таблиць, 6 рисунків, список використаних джерел – 78 найменувань на 8 сторінках, 3 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Економічна сутність, фактори і принципи оплати праці працівників підприємства

Оплата праці виступає важливим компонентом забезпечення діяльності підприємства в цілому, водночас, складним питанням, вирішення якого вимагає активізації зусиль як науковців-теоретиків, так і практиків. Варто відзначити, що, не дивлячись на значну кількість наукових досліджень, сутність поняття «оплата праці» залишається дискусійним моментом.

Оплата праці є чи не найважливішою категорією серед умов праці, вираженням ефективності економіки та соціальної політики держави, показником якості та результативності проведених реформ. Її проблематика завжди є досить актуальною. З одного боку, вона є основним джерелом доходів для працівника, а отже, її розмір значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, якщо її правильно встановити, вона є мотивацією працівника виконувати роботу ефективніше і через це вона безпосередньо впливає на темпи й масштаб розвитку підприємства, області, регіону та країни в цілому.

Оплата праці як економічна категорія відноситься до числа найскладніших, її економічний зміст змінюється відповідно до змін суспільноекономічної формації. На сьогодні серед економістів і практиків немає одностайної думки не тільки щодо її наукового визначення, але і щодо правомірності використання самих понять «оплата праці» та «заробітна плата». Проблемам розмежування цих питань присвячені праці сучасних науковців

На даний час в науковій та періодичній літературі, в законах та інших нормативних актах України спостерігається чітка закономірність: поняття «оплата праці» та «заробітна плата» сприймаються як тотожні.

У багатьох законодавчих актах України, які стосуються питань оплати праці, визначено лише сутність поняття «заробітна плата». Зокрема, у главі VII Кодексу законів про працю під назвою «Оплата праці», де не зважаючи на назву глави, немає чіткого трактування її назви, а одразу у Статті 94 наведено визначення заробітної плати як «винагороди, обчисленої, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [6]. Дана 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.

З позиції правового аспекту термін «оплата праці» ширший і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду, тобто заробітна плата є елементом оплати праці.

Стосовно бухгалтерського законодавства, то Інструкція зі статистики заробітної плати містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників. Інструкція не застосовується для нарахування внесків до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування. Дія Інструкції поширюється на всіх юридичних осіб, їхні філії, відділення, представництва та інші відособлені структурні підрозділи. Але самого визначення понять «оплата праці» та «заробітна плата» немає в даному документі.

З точки зору прав та обов'язків сторін трудового договору поняття «оплата праці» та «заробітна плата» є синонімами. Різниця між ними полягає лише в тому, що поняття заробітної плати акцентує увагу на об'єкті правовідносин між

працівником і власником, а категорія оплати праці вказує на дію власника, яку він повинен здійснити на підставі наявних трудових правовідносин. Виявити ж будь-які особливості прав та обов'язків, умов їх реалізації та наслідків невиконання обов'язків залежно від застосування в тому чи іншому нормативно-правовому акті одного з двох названих понять неможливо. 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» [11].

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.

Отже, в результаті аналізу бухгалтерського, трудового та податкового законодавства України, можна зробити висновки, що на даний час у нашій країні немає чіткого розмежування таких понять як «заробітна плата» і «оплата праці». Трудові та бухгалтерські нормативні документи фактично ототожнюють дані категорії, надаючи таким чином лише офіційне та загальноприйняте визначення заробітної плати, описуючи одночасно в законодавчих рамках дещо більше, ніж питання регулювання заробітної плати.

У світовій економічній науці є чимало варіантів визначення поняття заробітної плати. Так, наприклад, за концепцією В. Петті, Д. Рікардо, зарплата є грошовим виразом «мінімуму засобів існування». А.Сміт включав у заробітну плату вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати». А. Маршал в «життєво необхідні засоби» включає вже засоби «щоб працювати» і «щоб жити». Так, наприклад, В. Петті в XVII ст. вважав, що зарплата – це ціна праці. Учений 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. 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 і В. Нордгауз. Більшість науковців визначають заробітну плату та оплату праці як тотожні.

Наприклад, В. Лукашевич вважає, що ці поняття рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюють із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводять за рахунок підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень».

Щодо правового аспекту, то Г. Чанишева та Н. Болотіна вважають, що термін «оплата праці» ширший, і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду.

Проте, в зарубіжній літературі автори або не розділяють ці поняття, або вживають їх як рівноцінні. Наприклад, М. Армстронг та Т. Стівенс відносять до структури заробітної плати базову зарплату, умовну винагороду, грошові бонуси,

методи довготермінового заохочення, акції, участь у прибутку. П. Чингос зазначив, що до структури заробітної плати можна віднести «... базову ставку і виплати, які залежать від результатів праці, у вигляді премій, бонусів». Отже, можна стверджувати, що термін «оплата праці» – ширший, аніж «заробітна плата». Проте в окремих випадках, що не стосуються правового аспекту (адже це може суперечити принципу єдності юридичної термінології), їх можна використовувати як синоніми.

Оплата праці у вигляді заробітної плати є дією підприємства у відповідь на працю працівника. Різниця між заробітною платою та оплатою праці, на його думку, полягає у тому, що заробітна плата – це винагорода, яка виплачується працівнику за вже досягнуті результати трудової діяльності. Натомість, оплата праці – це показник можливого, це те, чого працівник може досягнути, якщо успішно та добросовісно виконає свої обов'язки. У системах оплати праці встановлюється залежність між рівнем виконання норм праці та міри її оплати, а в заробітній платі визначається конкретна величина винагороди, що відповідає кількості та якості витраченої праці. Проте, дані визначення не відображають всі прикладні економічні аспекти оплати праці як з позиції роботодавця (для якого оплата праці, передусім, це стаття витрат, проте ці витрати забезпечують виконання виробничого процесу і тому є передумовою отримання прибутку), так із позиції працівника (для якого частіше всього заробітна плата є найвагомішим джерелом доходу, отже засобом його існування, яка прямо визначає його рівень та якість життя).

Існують різні думки щодо трактування заробітної плати працівників за її економічною сутністю, які наведені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Підходи до визначення заробітної плати в економічній літературі

<i>№ з/п</i>	<i>Автор</i>	<i>Сутність поняття</i>
1	2	3
1	Базилевич В.Д. [1]	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (с. 90)

Продовження табл. 1.1

1	2	3
2	Бутинець Ф.Ф. [5]	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили (с. 70)
3	Гордієнко Д.Д. [13]	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (с. 90)
4	Завіновська Г.Т. [16]	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (с. 289)
5	Золотогоров В.Г. [14]	Заробітна плата – сукупність виплат в грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником (нарахованих йому) за певний період часу (день, місяць, рік) (с. 121)
6	Науменко В.І. [33]	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці (с. 94)
7	Кулішов В.В. [28]	Заробітна плата – ціна використання праці найманого працівника (с. 295)

Джерело: згруповано автором на основі [1, 5, 13, 14, 16, 28, 33]

Для більш чіткого розуміння економічної сутності оплати праці необхідно підходити до її вивчення з кількох позицій:

- заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства та найманим працівником з приводу новоствореної вартості;
- заробітна плата – це винагорода, яку за трудовим договором власник сплачує працівникові за виконану роботу;
- заробітна плата – це елемент ринку праці, ціна, за якою працівник продає послуги робочої сили, тобто виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили;
- заробітна плата – це трудовий дохід для працівника, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;
- заробітна плата – це елемент витрат на виробництво і, водночас, головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих результатів праці.

Розглянемо дві групи факторів, які що впливають на ставку заробітної плати і на кон'юнктуру ринку праці. Перша група факторів це ринкові. Серед них виділяємо такі.

Перше - це зміна попиту і пропозиції на ринку товарів і послуг, при виробництві яких використовується дана праця. Зниження попиту на ринку товарів і послуг (в результаті зростання цін на них, зниження доходів споживачів, зміни споживчих переваг, витіснення новими товарами) веде до скорочення обсягів випуску, а отже, до падіння попиту на використовуваний ресурс праці і погіршення умов найму. Навпаки, підвищення попиту на товари і послуги може призвести до зростання попиту на працю і підвищення ставки заробітної плати. Збільшення попиту на працю багато в чому залежить від того, як довго підприємець може використовувати екстенсивні чинники зростання прибутковості свого підприємства. Інакше кажучи, як довго буде економічно ефективним залучення додаткових працівників при незмінних характеристиках інших факторів виробництва, зокрема технічної забезпеченості.

Наступний фактор це еластичність попиту на працю за ціною. Підвищення ціни ресурсу (наприклад, зростання ставки заробітної плати під тиском профспілок), збільшуючи витрати підприємця, веде до зниження попиту па працю, а отже, до погіршення умов найму. У той же час еластичність попиту на працю за ціною (його реакція на коливання ціни праці) не завжди однакова і залежить від характеру динаміки граничного доходу. Так, якщо граничний дохід знижується повільно (трудомісткі галузі з високою питомою вагою ручної праці), то зростання цін на ресурс праці викликає повільне зниження попиту на ринку праці, тобто еластичність попиту за ціною слабка. Навпаки, якщо можливості отримання віддачі від додаткового залучення працівників вичерпуються швидко (різке зниження граничного доходу), то підвищення ставки заробітної плати викличе різке падіння попиту на працю, тобто в цьому випадку попит на ринку даного ресурсу праці високо еластичний;

Наступний фактор, який ми виділяємо, це взаємозамінність ресурсів. Розглядаючи вплив цього фактору, слід відзначити, що можливості роботодавця

знижувати, витрати на працю при незмінній технічній базі істотно обмежені. Справа в тому, що в ціні праці присутній так званий ефект «храповика». Іншими словами, ставка заробітної плати, будучи цілком рухомою, в сторону збільшення, практично не рухається в сторону зменшення при зміні кон'юнктури на ринку праці. У цьому випадку постає питання про можливість заміщення живої праці більш продуктивною технікою.

І останній фактор першої групи - це зміна цін на споживчі товари і послуги. Зростання цін на споживчі товари і послуги, викликаючи підвищення вартості життя, спричинить за собою в першу чергу зростання відтворювального мінімуму в структурі ставки заробітної плати, а отже, рівня заробітної плати в цілому. При зниженні цін на споживчі товари і послуги такої прямій залежності не буде, якщо врахувати вже згадуваний ефект «храповика».

До другої групи факторів ми відносимо саме неринкові фактори або іншими словами соціально-правові. Оскільки вони залежать, як від впливу держави на формування заробітної плати, так і самих працівників. Звичайно той перелік, який ми наводимо не є вичерпним і може коригуватися та змінюватися.

Так, перше - це заходи державного регулювання, пов'язані з встановленням мінімальної заробітної плати, мінімального посадового окладу, прожиткового мінімуму.

По-друге, на рівень заробітної плати і умов найму істотний вплив може надавати політика профспілок, сила профспілкового руху, але на сьогоднішній день вона вкрай незначна.

Третє - це кінцеві результати діяльності підприємства і особистий трудовий внесок працівника. І маємо зосередити увагу, що саме це фактор пов'язаний прямою залежністю з величиною заробітної плати.

І останнє, але наш погляд, особливо важливе - це наявність системи гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці.

Роль оплати праці полягає в тому, що вона має виконувати такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу (мотиваційну), оптимізаційну, регулювальну та соціальну.

Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх родини необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення поколінь.

Однією з найвагоміших функцій оплати праці є мотивуюча (стимулююча). Це пояснюється не тільки високою часткою заробітної плати в доході працівника (у більшості працівників заробітна плата є найбільш вагомим джерелом доходу, нерідко єдиним). У свідомості людини заробітна плата асоціюється з визнанням його авторитету на підприємстві і виражає його соціальний статус. Отже, стимулююча функція оплати праці полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу кожного працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства.

Дещо схожа до стимулюючої оптимізаційна функція заробітної плати, яка забезпечує певні пропорції в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці. Соціальна функція має забезпечити рівну оплату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці.

Регулювальна функція оплати праці вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням як особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці та інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон'юнктурою [51].

Отже, проаналізувавши науково-теоретичні підходи вчених, які висловлюються в літературі, крім вже зазначених можна визначити такі основні (загальні, локальні) принципи регулювання оплати праці:

1) принцип єдності та диференціації - один з найважливіших принципів трудового права. Цей принцип передбачає подвійну мету: встановлення єдиних однакових умов праці для всіх найманих працівників і водночас диференціацію умов праці для певних категорій за певних обставин. Загалом прийнято виділяти три напрями диференціації, які залежать від: по-перше, характеру і особливостей виробництва (галузева, міжгалузева і локальна диференціація); по-друге, статевих,

вікових та інших особливостей працівників (суб'єктна диференціація); по-третє, місця розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація) [12].

2) принцип зв'язку між продуктивністю та розміром оплати праці означає, що оплата праці повинна відповідати особистому вкладу працівника в результат праці. При цьому праця вищої кваліфікації має оплачуватися вище порівняно з менш кваліфікованою працею при однакових витратах робочого часу. Праця у важких і шкідливих умовах також має оплачуватись у вищому розмірі, ніж праця у звичайних умовах, що, у свою чергу, має забезпечити матеріальну компенсацію додаткових витрат праці у важких і шкідливих умовах її застосування.;

3) принцип гарантованості виплат праці. Деякі науковці тісно пов'язують з цим принципом і принцип своєчасності та систематичності виплати заробітної плати, але доцільно їх поєднати в загальний принцип гарантованості. Даний принцип повинен гарантувати своє здійснення працівником при виконанні ним норми праці незалежно від результатів діяльності підприємства;

4) принцип належної оплати праці. Даний принцип є сполучною ланкою між усвідомленими вольовими вчинками людей (здатність до праці та її реалізація) і об'єктивними умовами цих вчинків (не тільки потреба в праці, а й необхідність її відтворення), що вимагає певної об'єктивно необхідної кількості матеріальних, соціальних та культурних благ

5) принцип врахування розміру мінімальної заробітної плати, що встановлюється державою;

6) принцип заборони дискримінації в оплаті праці. Цей принцип повинен включати не лише заборону дискримінації залежно від статі, раси, мови чи інших ознак, перерахованих у ст. 27 Закону України «Про оплату праці», а й норму, згідно з якою за рівноцінну працю має бути рівна оплата.

7) темп зростання заробітної плати не повинен випереджати темпи зростання продуктивності праці. Неухильне зростання продуктивності праці є економічною базою підвищення заробітної плати. Не можна споживати більше, ніж виробляєш. Тому дотримання цього принципу націлює трудові колективи на

матеріальне стимулювання зростання обсягів виробництва, скорочення за інших рівних умов витрат заробітної плати на виробництво одиниць послуг і зниження її собівартості і певною мірою є гарантом стійкої роботи підприємства в умовах ринкових відносин;

8) принцип вибору раціональної системи оплати (відрядної, погодинної, їх систем) для окремих працівників;

9) принцип матеріальної заінтересованості. Цей принцип забезпечує як особисту, так і колективну заінтересованість у результатах праці, стимулює боротьбу за підвищення продуктивності праці, економію засобів і коштів, сприяє підвищенню кваліфікації. При цьому більша кількість праці і більш кваліфікована, відповідальна, складна і важка праця повинні оплачуватись за підвищеними розцінками

Основними видами оплати праці є номінальна і реальна заробітна плата.

Номінальна заробітна плата – сума грошей, яку отримують працівники за свою працю за певний проміжок часу (годину, день, місяць). У ринкових умовах в будь-які періоди і в різних районах країни ціни на товари різні, тому на однакову заробітну плату можна придбати різну кількість товарів. Точнішою характеристикою доходів працівників є реальна заробітна плата. Вона відображає сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, які може придбати працівник за номінальну заробітну плату. Якщо ціни на товари зростають швидше ніж номінальна заробітна плата, то реальна заробітна плата знижується.

У країнах з розвинутою ринковою економікою, таких як Англія, Франція, Голландія, питома вага заробітної плати в собівартості продукції становить близько 40–45%. В Україні цей показник впродовж останніх двох десятиріч змінювався в різних напрямках, втім, не досягаючи ніколи рівня розвинутих країн.

Реальна заробітна плата – засвідчує кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей, або «купівельна спроможність» номінальна. Реальна заробітна плата залежить від

продуктивності праці та цін на товари і послуги. Зростання номінальної заробітної плати не завжди приводить до зростання реальної, яка може і знизитися, якщо ціни на товари і послуги зростають швидше за її зростання [58].

1.2. Механізм управління оплатою праці на підприємстві

У сучасних умовах серед основних завдань управління оплатою праці на підприємстві особлива увага має приділятися створенню (підтримці) такого рівня соціально-трудових відносин, коли система оплати праці об'єднує працівників у рамках підприємства, стимулює їх до покращання результатів праці, скорочує «відстань» між інтересами працівників та роботодавця в питання оплати праці, а не викликає конфлікти між сторонами соціально-трудових відносин. Для того щоб управління оплатою праці було результативним, на підприємстві його необхідно здійснювати послідовно в чотири етапи (рис. 1.1) [65, с.16].

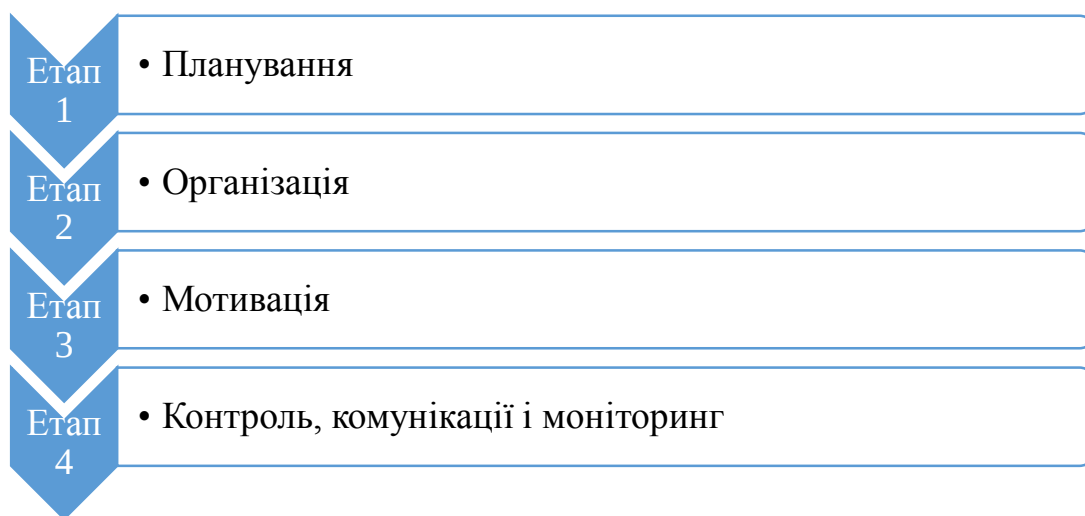


Рис. 1.1. Процес управління оплатою праці

Планування фонду оплати праці передбачає встановлення його оптимального розміру за заданим рівнем результативності господарської діяльності підприємства. Відповідно до цього в процесі планування вирішуються певні завдання, а саме: вибір форм і систем заробітної плати, що будуть використовуватися для оплати праці персоналу підприємства, згідно зі

специфікою його функціонування, стратегією та тактикою розвитку підприємства; розрахунок розміру середньої заробітної плати працівників; визначення нормованого значення витрат на оплату праці, що будуть включатися в собівартість продукції; визначення розміру чистого прибутку, що буде спрямовуватися на оплату праці; визначення суми податків і відрахувань від фонду заробітної плати; визначення та забезпечення відповідності запланованому рівню співвідношення між величиною заробітної плати та продуктивністю праці; забезпечення можливості участі працівників підприємства у його прибутках і капіталі [66, с. 59].

Процес планування фонду оплати праці передбачає: вибір форм і систем заробітної плати; вибір методів визначення планового фонду оплати праці; розрахунок розміру планового фонду оплати праці.

Основними вимірниками результатів (затрат) праці є кількість виготовленої продукції (обсяг наданих послуг) належної якості або витрачений робочий час, тобто кількість днів (годин), протягом яких працівник фактично був зайнятий (працював) на підприємстві (в організації). Такому поділу вимірників затрат праці відповідають дві форми заробітної плати, що базуються на тарифній системі, – відрядна та погодина.

За відрядної форми оплата праці проводиться за нормами й розцінками, встановленими на підставі розряду працівника. Кваліфікаційний (тарифний) розряд працівника передбачає виконання роботи відповідної складності. Основними умовами застосування відрядної оплати праці є наявність кількісних показників роботи, що безпосередньо залежать від конкретного працівника і піддаються точному обліку, а також необхідність стимулювання зростання випуску продукції та існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці. Використання цієї форми оплати праці потребує встановлення обґрунтованих норм виробітку, чіткого обліку їх виконання, і, що особливо важливо, воно не повинно призводити до погіршення якості продукції, порушень технологічних режимів, техніки безпеки, а також до перевитрачання сировини, матеріалів, енергії.

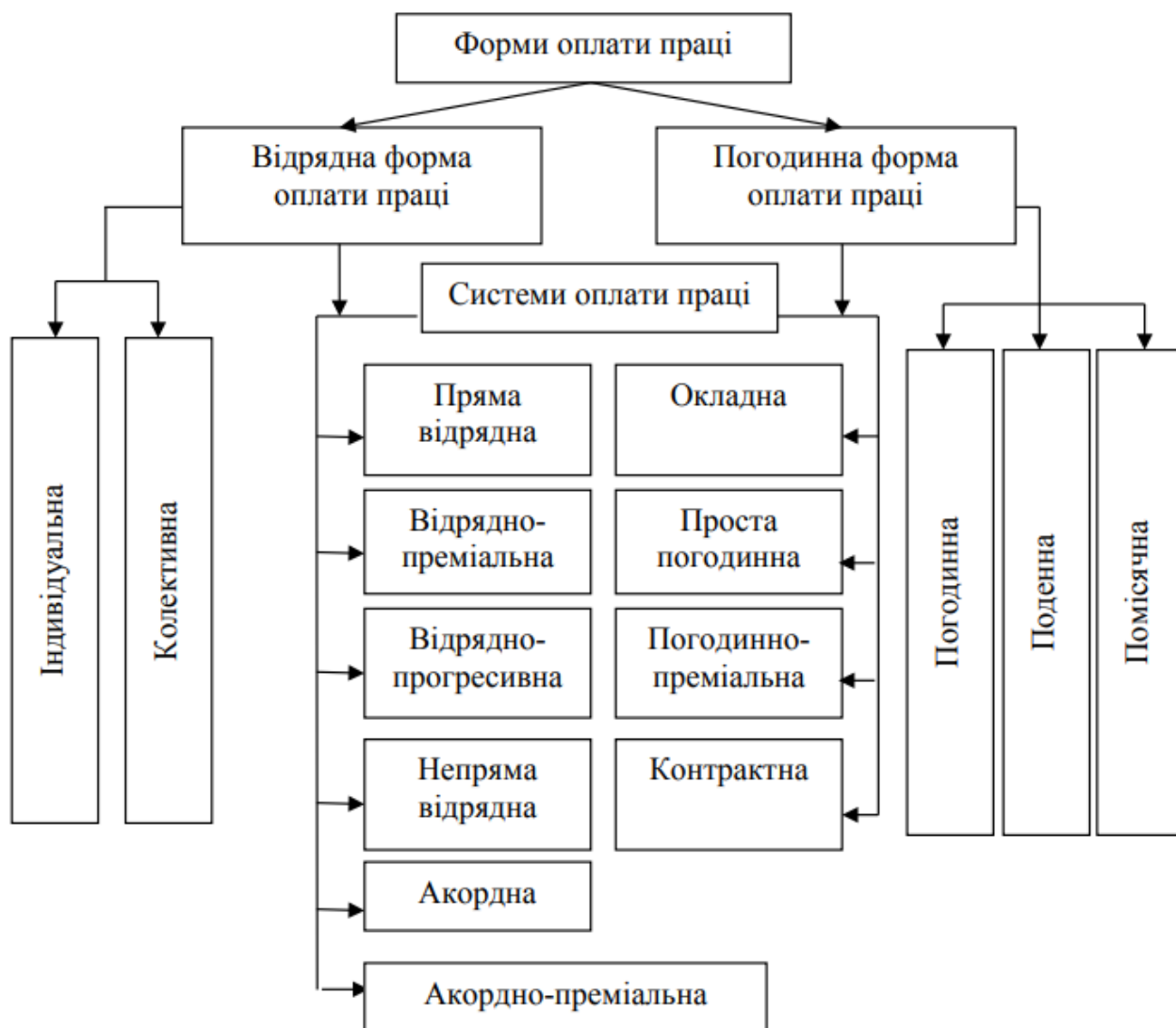


Рис. 1.2. Форми і системи оплати праці

За погодинної форми заробітної плати оплата праці робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками з урахуванням відпрацьованого часу та рівня кваліфікації, що визначається тарифним розрядом. Погодинна форма заробітної плати застосовується тоді, коли недоцільно нормувати роботи (наприклад, операції контролю над якістю продукції) або вони взагалі не піддаються нормуванню, оскільки зміст і послідовність виробничих операцій часто змінюються (роботи з ремонту та налагодження устаткування, обслуговування внутрішньозаводського транспорту, дослідно-експериментальні роботи тощо). Сучасна техніка висуває підвищені вимоги до точності та чистоти обробки, якості продукції. Саме

погодинна, а не відрядна оплата праці значно більше сприяє дотриманню цих вимог. Погодинна оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється, як правило, за місячними посадовими окладами (ставками). Форми оплати праці будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва.

Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії робітників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо. Основними (загальними) умовами застосування тієї чи іншої форми заробітної плати є рівень технічного оснащення виробництва, характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей і устаткування, стан нормування праці тощо.

Оплата праці всього персоналу підприємства становить фонд оплати праці. Структура фонду оплати праці складається з трьох основних елементів, а саме: основної заробітної плати; додаткової заробітної плати; інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Для визначення розміру основної заробітної плати працюючим із погодинною оплатою праці необхідно мати інформацію про посадові оклади (за штатним розписом), присвоєні розряди (на підставі наказів по підприємству) та дані табельного обліку відпрацьованого ними часу за відповідний період.

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, винахідливість та за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати). Формування фонду додаткової заробітної плати, здебільшого, залежить від специфіки діяльності підприємства та від чинників виробничої діяльності працівників. На

формування елементів складу додаткової заробітної плати впливають індивідуальні особливості трудової діяльності кожного працівника та його творчі здібності.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за 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. Для забезпечення правильного використання фонду оплати праці необхідно обліковувати виробіток продукції або виконаний обсяг робіт кожним працівником і правильність нарахування заробітної плати згідно із встановленими нормами і розцінками [44].

Практика формування фонду заробітної плати на рівні підприємства налічує такі методи:

- 1) Фонд заробітної плати визначається за рівневими нормативами у відсотках до обсягу виробництва.
- 2) Нормативно–приростний, при якому зростання заробітної плати розраховується на один відсоток збільшення виробництва.
- 3) За залишковим принципом.

Дослідивши структуру фонду оплати праці в розрізі основної заробітної плати, додаткової та інших заохочувальних та компенсаційних виплат ми дійшли висновку що Інструкція зі статистики заробітної плати дає тільки перелік виплат, які відносяться до кожного елемента фонду оплати праці та не ґрунтується на аналітичності інформації, детального її групування та не в повній мірі задовольняє потреби працівників та системи управління підприємства. Протягом останнього десятиріччя заробітна плата українських працівників формується лише з елемента основної заробітної плати, який і становить базовий фонд оплати праці на підприємстві. Лише деякі бюджетні установи і великі приватні підприємства (компанії) формують заробітну плату і ще з використанням фонду додаткової заробітної плати. Те що стосується інших заохочувальних та компенсаційних виплат то вони відсутні у заробітній

платі працівників. Україна потребує радикальних змін в організації й стимулюванні ефективності праці, оптимізації диференціації доходів працівників та їх оподаткування, це має стати запорукою сталого соціально-економічного розвитку [60].

Механізм формування фонду оплати праці має сприяти підвищенню продуктивності праці, зростанню конкурентоспроможності підприємства. Збільшення рівня оплати праці, з одного боку, призводить до зростання мотивації та якості праці, а з іншого – вимагає відповідних економічних умов для матеріального заохочення [21].

2 етап Організація заробітної плати на підприємстві — це система її диференціації і регулювання по категоріях персоналу в залежності від складності виконуваних робіт, а також індивідуальних і колективних результатів праці при забезпеченні гарантованого заробітку за виконання норми праці.

Від ефективності мотивації в організації оплати праці безпосередньо залежать стабільність висококваліфікованих трудових колективів, підвищення продуктивності праці, моральний та матеріальний стан кожного працівника та колективу загалом. Досвід зарубіжних та вітчизняних компаній показує, що робітники зацікавлені в результатах своєї праці, є більш активними в соціальній та економічних сферах, мають вищу продуктивність праці, як наслідок, сприяють швидкому досягненню кінцевих результатів діяльності компанії [67, с. 38].

Окрему увагу вважаємо за необхідне звернути на 4 етап управління оплатою праці на підприємстві, що передбачає здійснення контролю, комунікацій і моніторингу. Саме якісно організована діяльність менеджменту підприємства і активність (залученість) найманих працівників на цьому етапі управління оплатою праці дозволяє вчасно та об'єктивно визначити передумови виникнення конфліктів в сфері оплати праці на підприємстві; встановити причини конфлікту та його учасників; оцінити мотивованість учасників соціально-трудових відносин до вирішення конфлікту тощо. Одним з ефективних інструментів реалізації цього етапу можуть виступати опитування персоналу щодо задоволеності чинною системою оплати праці та принципами управління оплатою праці, що

використовуються на підприємстві. Добре підготовлені та проведені такі опитування дозволяють одночасно охопити всі важливі складові управління оплатою праці (контроль, моніторинг, комунікації) [64, с. 128].

1.3. Показники ефективності управління оплатою праці на підприємстві

Українські підприємства потребують вдосконалення оцінки ефективності економічних ресурсів для забезпечення безперервних виробничих процесів. Якщо раніше першочерговим завданням менеджменту було вивчення ефективності використання основних виробничих потужностей і вартості матеріалів, то сьогодні для збереження конкурентних позицій підприємствам необхідно забезпечити продуктивність робочої сили. Тільки прогресивний механізм стимулювання може забезпечити високі виробничо-фінансові показники, випередження продуктивність праці над зарплатою, раціонально використовувати фонд оплати праці. Взагалі кажучи, ефективність відображає ступінь досягнення певної мети через відношення понесених витрат до досягнутих результатів. Важливо комплексно підходити до визначення ефективності використання підприємством технологій, матеріалів і трудових ресурсів. Адже витрати на оплату праці є невід'ємною частиною собівартості продукції, і їх ефективність впливатиме на формування витрат і результати виробничої діяльності. [54].

Ефективне управління розрахунками з оплати праці набуває особливої актуальності в сучасних умовах постійного скорочення витрат на підприємствах (Рис.1.3).



Рис. 1.3. Ефективність проведення аналізу оплати праці працівників

Одним з таких показників може бути фактична середньомісячна заробітна плата працівників. А співвідношення величини зарплати до результатів діяльності підприємства дає змогу сформувані показники ефективності.

Оцінку використання фондів оплати праці необхідно здійснювати за низкою фінансових показників, характеристику яких почнемо з зарплатовіддачі (1), яка відображає рівень доходів на 1 грн фонду оплати праці. Зростання цього коефіцієнта позитивно впливає на підприємство:

$$Зв = \frac{ОВП}{ФОП}, (1.1)$$

де ОВП – обсяг випущеної продукції підприємства за період;

ФОП – фонд оплати праці підприємства за період.

Коефіцієнт закріплення фонду оплати праці (Кзакф) показує величину фонду оплати праці, що припадає на 1 гривню чистого доходу або собівартості реалізованої продукції. Позитивним для підприємства є зменшення цього показника щодо попередніх періодів:

$$\text{Кзакф} = \frac{\text{ФОП}}{\text{ЧД}} \text{ або } \text{Кзакф} = \frac{\text{ФОП}}{\text{СВ}}, (1.2)$$

де ЧД – чистий дохід підприємства;

СВ – собівартість реалізованої продукції.

Рентабельність витрат на оплату праці (Р) показує, скільки прибутку приносить 1 гривня витрат на оплату праці:

$$P = \frac{\text{Пр}}{\text{ФОП}} \times 100\%, (1.3)$$

де Пр – прибуток підприємства (валовий, операційний, чистий).

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості підприємства з оплати праці (КО заб пр) показує, скільки разів у середньому за аналізований період підприємство розраховується за своїми боргами з виплати заробітної плати працівникам. Зростання показника свідчить про покращення платіжної дисципліни підприємства:

$$\text{КО заб пр} = \frac{\text{ЧД}}{\text{Заб пр}} \text{ або } \text{КО заб пр} = \frac{\text{СВ}}{\text{Заб пр}}, (1.4)$$

де Заб пр – поточна заборгованість підприємства за розрахунками з оплати праці.

Середня тривалість обороту кредиторської заборгованості підприємства з оплати праці (ТО заб пр) відображає середній період, через який підприємство повертає свої борги з оплати праці:

$$\text{ТО заб пр} = \frac{T}{\text{КО заб пр}}, (1.5)$$

де Т – тривалість періоду, що аналізується.

Зарплатомісткість характеризує суму витрат на оплату праці, що міститься в сумі витрат на виробництво (реалізацію) одиниці продукції, і визначається за формулою:

$$\text{Зм} = \frac{\text{ФОП}}{\text{ВП}} \text{ або } \text{Зм} = \frac{\text{ФОП}}{\text{РП}}, (1.6)$$

де ВП (РП) – обсяг валової (реалізованої) продукції у звітному періоді [20].

Ключовим напрямом аналізу розрахунків з оплати праці є дослідження впливу факторів на зміну ФОП із використанням факторних моделей, зокрема, факторний аналіз ФОП здійснюється за допомогою двофакторної мультиплікативної моделі:

$$\text{ФОП} = \text{ЧП} \times \text{ЗП} \times 12, (1.7)$$

де ФОП – фонд оплати праці, тис. грн;

ЧП – середньооблікова кількість працівників, осіб; ЗП – середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн.

Розрахунки способом абсолютних різниць мають наступну послідовність.

Загальна зміна (+, –) фонду оплати праці, тис. грн:

$$\Delta \text{ФОП} = \text{ФОП}_1 - \text{ФОП}_0, (1.8)$$

у тому числі за рахунок факторів:

1) середньооблікової кількості працівників:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{ЧП}} = (\text{ЧП}_1 - \text{ЧП}_0) \times \text{ЗП}_0 \times 12; (1.9)$$

2) середньомісячної заробітної плати одного працівника:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{ЗП}} = \text{ЧП}_1 \times (\text{ЗП}_1 - \text{ЗП}_0) \times 12 (1.10)$$

Іншим прикладом факторного аналізу ФОП є визначення впливу чистого доходу від реалізації продукції і зарплатоємності на зміну цього показника за допомогою двофакторної мультиплікативної моделі:

$$\text{ФОП} = \text{ЧД} \times \text{ЗМ}, (1.11)$$

де ФОП – фонд оплати праці, тис. грн;

ЧД – чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн;

ЗМ – зарплатомісткість.

Аналіз використання ФОП характеризується середньою заробітною платою працюючих, її зміну, а також вплив факторів на її рівень. Оцінка причин зміни середньої заробітної плати працівників класифікується за: посадами, категоріями, підрозділами та галузями виробництва. Водночас, доведено залежність середньорічної заробітної плати працівників від кількості відпрацьованих днів, тривалості робочого дня та середньоденного заробітку.

Аналіз середньої заробітної плати та співвідношення темпів її зростання існують у тісному взаємозв'язку з темпами зростання продуктивності праці. Наразі розширене відтворення підприємства характеризується більш швидким зростанням продуктивності праці порівняно із швидкістю зростання середньої заробітної плати. У разі недотримання даного принципу відбувається перевитрати ФОП, збільшення собівартості продукції (внаслідок збільшення витрат за статтею «Витрати на оплату праці») та, відповідно, зменшення суми прибутку. Для оцінки динаміки заробітної плати розраховується коефіцієнт співвідношення темпів приросту (зменшення) заробітної плати та продуктивності праці, що вказує, на скільки відсотків підвищується (знижується) середня заробітна плата у розрахунку на один відсоток приросту (зменшення) річної продуктивності праці [18; 34].

Аналіз фонду оплати праці працівників підприємств проводиться у такій послідовності:

1. Оцінюється структура фонду оплати праці за економічним змістом, джерелами формування, категоріями працівників тощо.
2. Розраховуються абсолютне та відносне відхилення фонду заробітної плати.

Порівнюючи фактично нараховану заробітну плату за місяць, квартал, нарастаючим підсумком з початку року, за рік і за групами персоналу на підприємствах, а також в окремих структурних підрозділах з прогнозним (минулим) періодом, визначається абсолютна економія або перевитрати коштів на заробітну плату [5].

Абсолютна економія (перевитрати) ($\Delta\text{ФЗПабс}$) розраховується при порівнянні фактично використаних коштів на оплату праці (ФЗПф) з базисним фондом заробітної плати (ФЗПб) у цілому по підприємству, за виробничими підрозділами та категоріями працюючих:

$$\Delta\text{ФЗПабс} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗПб}. \quad (1.12)$$

Абсолютна перевитрата (економія) фонду заробітної плати всього персоналу, у тому числі промислово-виробничого, без урахування змін обсягу

виробництва продукції не дає можливості оцінити ефективність використання коштів на оплату праці. Оскільки фонд заробітної плати промислововиробничого персоналу тісно пов'язаний з обсягом виробництва продукції та продуктивністю праці, то визначається відносна економія (перевитрата) фонду заробітної плати [3, 161].

Відносна економія (перевитрата) фонду заробітної плати ($\Delta\PhiЗП_{відн}$) визначається як різниця між фактично нарахованою заробітною платою та базовим її фондом, скоригованими на фактичний темп зростання (зниження) обсягу виробництва та продуктивності праці. При цьому необхідно враховувати, що коригується тільки змінна частина фонду заробітної плати, яка змінюється пропорційно до зміни обсягу виробництва продукції. Це заробітна плата робітників за розцінками, премії робітникам та управлінському персоналу за виробничі результати та сума відпускних, що відповідає частці змінної заробітної плати [3]. Постійна частина не змінюється при збільшенні або зменшенні обсягу виробництва (заробітна плата робітникам за тарифними ставками, заробітна плата службовцям за окладами, всі види доплат, оплата праці працюючих у житловокомунальному господарстві, соціальній сфері та відповідна до них сума відпускних):

$$\Delta\PhiЗП_{відн} = \PhiЗПф - \PhiЗПск = \PhiЗПф - (\PhiЗПзм \times Tз + \PhiЗПпост), \quad (1.13)$$

де $\Delta\PhiЗП_{відн}$ — відносне відхилення фонду заробітної плати; $\PhiЗПф$ — фонд заробітної плати фактичний; $\PhiЗПск$ — фонд заробітної плати базовий, скоригований на фактичний темп зміни обсягу виробництва; $\PhiЗПзм$ та $\PhiЗПпост$ — відповідно змінна та постійна сума базового фонду заробітної плати; $Tз$ — темп зростання (зниження) обсягу виробництва. 3. Визначають вплив факторів на абсолютне та відносне відхилення $\PhiЗП$.

В умовах інфляції під час аналізу індексу зростання середньої заробітної плати необхідно враховувати індекс зростання цін на споживчі товари та послуги ($Iц$) за аналогічний період:

$$I_{зп} = (C_{31} : (C_{30} \times I_{ц})). \quad (1.14)$$

Необхідно також визначити рівень заборгованості із заробітної плати ($Kз$):

$$K_3 = ((ЗП_{нар} - ЗП_{випл}) : ЗП_{нар}) \times 100, (1.15)$$

де $ЗП_{нар}$ — сума нарахованої заробітної плати за період; $ЗП_{випл}$ — сума виплаченої заробітної плати за період. Високий відсоток заборгованості з оплати праці свідчить про фінансові труднощі підприємства. Для оцінювання ефективності використання коштів на оплату праці необхідно використовувати такі показники, як обсяг виробництва продукції в діючих цінах, виручка, сума валового, чистого, капіталізованого прибутку на гривню заробітної плати і т. д. У процесі аналізу слід вивчити динаміку цих показників, виконання плану за їх рівнем [7]. Також необхідно визначити чинники, які впливають на зміну кожного показника, що характеризує ефективність використання фонду заробітної плати.

1.4. Нормативно–правові засади та інформаційне забезпечення процесу управління оплатою праці персоналу підприємства

Правові, організаційні й економічні умови праці та її оплати щодо працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями різних форм власності і господарювання, встановлюють міжнародні договори (акти), чинне законодавство України, інші численні нормативно-правові документи, а також колективні договори та локальні документи окремих підприємств.

Розглядаючи міжнародний рівень регулювання трудових відносин, доцільно зазначити: ст. 9 Конституції України встановлює, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства держави [55].

Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, що містить національне законодавство про працю, застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 81 КЗпП України) [4].

Як бачимо, Конституція та Кодекс законів про працю України надають пріоритет міжнародно-правовим нормам перед нормами національного законодавства.

Міжнародне нормативно-правове регулювання праці полягає у визначенні міжнародними договорами (актами) системи стандартів з питань праці та її оплати, яку країни, що приєдналися (ратифікували) до відповідного міжнародного договору, використовують у національному трудовому законодавстві. Суб'єктами міжнародного рівня правового регулювання праці є Організація Об'єднаних Націй та її спеціалізований орган – Міжнародна Організація Праці (МОП).

Суб'єктами міжнародного рівня нормативно-правового регулювання праці можуть бути також різні об'єднання держав, наприклад Рада Європи, Європейський Союз тощо. Основний принцип міжнародного правового регулювання праці полягає у рівності в здійсненні прав та свобод людини. Рівність у праці виключає дискримінацію, яка трактується як будь-яка відмінність, недопущення чи перевага, що встановлюється за ознакою раси, релігії, статі, іноземного, соціального походження, сімейного стану, віку, що приводять до порушення рівності можливостей у галузі праці та занять.

Базовим елементом у механізмі регулювання оплати праці є встановлення мінімального розміру заробітної плати. Рекомендація Міжнародної Організації Праці проголошує, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати має бути надання особам, котрі працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати [12].

Тобто регулювання оплати праці на рівні держави спрямоване в першу чергу на визначення і гарантування мінімального рівня заробітної плати. Згідно з чинним законодавством (ст. 12 Закону України “Про оплату праці”) регулюванню зі сторони держави підлягають також норми оплати праці за: роботу у святкові, неробочі та вихідні дні; роботу в надурочний час; роботу в нічний час; час простою не з вини працівника; виготовлення бракованої продукції не з вини працівника [11]. Державне регулювання і гарантії

стосуються й доплат працівникам, які є молодшими вісімнадцяти років за скороченої тривалості їх щоденної праці.

Нормативно-правова база щодо виплати працівникам заробітної плати на підприємствах і організаціях представлена трьома рівнями, а саме: макрорівень, мезорівень та мікрорівень. Основними нормативними документами є: Конституція та ЗУ «Про оплату праці», Кодекс законів про працю, НП(С)БО 26 «Виплати працівникам», ЗУ «Про відпустки», Постанови Кабінету міністрів України, Інструкції та рекомендації та ряд ін. Застосування форм і систем оплати праці в Україні регулюється, Кодексом законів про працю України, в якому викладено основні принципи оплати праці. Насамперед, обираючи форму оплати праці, а саме відрядну або погодинну, необхідно відштовхуватися від того який характер роботи виконують наймані працівники. Охарактеризуємо нормативно–правові акти України, що визначають сутність управління оплатою праці персоналу (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Нормативно–правові засади управління оплатою праці персоналу

<i>Нормативно–правовий документ</i>	<i>Визнання щодо оплати праці</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
Закон України «Про оплату праці» [47]	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 (далі – підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати
Інструкція зі статистики заробітної плати [46]	Розроблена відповідно до Законів України «Про державну статистику» та «Про оплату праці» з урахуванням міжнародних рекомендацій у системі статистики оплати праці й стандартів Системи національних рахунків. Інструкція містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників
Кодекс законів про працю [24]	Визначає загальні правила регулювання індивідуальних трудових відносин, умови праці, особливості регулювання окремих категорій працівників, норми праці, трудову дисципліну, безпеку та охорону праці, правила регулювання колективних трудових відносин

1	2
Закон «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [45]	Визначає основні принципи бухгалтерського обліку та фінансової звітності, державне регулювання бухгалтерського обліку та фінансової звітності, порядок оформлення первинних документів та реєстрів бухгалтерського обліку, обов'язки підприємств під час складання фінансової звітності, зокрема що стосується оплати праці
Податковий кодекс України [41]	Визначає платників податку, дохід у зв'язку з роботою найманих працівників та розмір утримання податку з доходів фізичних осіб із заробітної плати працівника
Конституція України [25]	Гарантує кожному громадянину право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом
Колективний договір, генеральна та галузева угоди [26]	Окрім законодавчих актів, колективний договір повинен ураховувати норми, гарантії та права, що передбачені генеральною або галузевою (регіональною) угодою, адже ці угоди є нормативними актами більш високого рівня, ніж колективний договір. Так, до норм та гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевою (регіональною) угодами, колективним договором, зокрема, належать: а) норми оплати за роботу: у надурочний час, у святкові, неробочі, вихідні дні, у нічний час; у разі виконання норм виробітку не з вини працівника; за час простою не з вини працівника; працівникам віком до 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи; б) гарантії: оплата щорічних відпусток і відпусток у зв'язку з вагітністю й пологами та до досягнення дитиною трирічного віку; збереження заробітної плати на час виконання державних або громадських обов'язків, направлення на обстеження в медичний заклад, переведення за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу, переведення тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю.

В Україні виплати працівникам регламентуються національним Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», а також Міжнародним стандартом бухгалтерського обліку (IAS) 19 «Виплати працівникам». При порівнянні національних та міжнародних стандартів, потрібно відмітити, що МСБО 19 «Виплати працівникам» є змістовнішим, ніж ПСБО 26 «Виплати працівникам», більш структурованим та обґрунтованим. МСФЗ (IAS) 19 поділяє виплати працівникам на чотири категорії:

- 1) короткострокові виплати;
- 2) виплати по закінченні трудової діяльності;
- 3) інші довгострокові виплати працівникам;

4) виплати при звільненні [6].

Таким чином, проводячи порівняльний аналіз складу короткострокових виплат працівникам, МСФЗ (IAS) 19 на відміну від вітчизняного ПСБО 26 включає також виплати пов'язані з участю працівників у прибутках підприємства, різні винагороди в негрошовій формі та внески на соціальне забезпечення. У ПСБО 26 Для обліку виплат по закінченні трудової діяльності передбачено рахунок– 472 «Додаткове пенсійне забезпечення» [60].

Таблиця 1.4

Джерела інформації необхідні для здійснення контролю та аналізу
розрахунків з оплати праці

<i>Група</i>	<i>Джерела інформації</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
<i>Планово–нормативна:</i>	
Плани	плановані норми витрат на оплату праці та соціальну діяльність
Нормативні документи	законодавчі та нормативні акти, колективні договори і угоди
<i>Облікова:</i>	
Первинна документація	накази про прийняття на роботу, відпустку, переведення і звільнення; особові картки, табелі обліку робочого часу, розрахунково–платіжні відомості, подорожні та лікарняні листи, платіжні відомості та інші.
Рахунки обліку та облікові реєстри	Витратні рахунки: 23 «Виробництво»; 91 «Загально виробничі витрати»; 92 «Адміністративні витрати»; 93 «Витрати на збут».
	Рахунки за утриманнями та нарахуваннями: 65 «Розрахунки за страхуванням»; 64 «Розрахунки за податками та платежами»; 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» та 471 «Забезпечення виплат відпусток» Облікові реєстри: зведені відомості і журнали ордери
<i>Звітна:</i>	
Фінансова звітність	Форми: №1 Баланс (Звіт про фінансовий стан) №2 Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) №3 Звіт про рух грошових коштів №4 Звіт про власний капітал
Статистична звітність	форма №1–ПВ «Звіт із праці» (місячна, квартальна), №1–РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили» (один раз на 4 роки)
<i>Внутрішня позаоблікова:</i>	накази про перевірки, довідки, акти перевірок і ревізій протоколи та інше
<i>Інші джерела:</i>	збірники статистичних матеріалів, штатний розклад, податкова звітність, результати подібних перевірок, оперативна звітність з підрозділів та інше

З розглянутих джерел основною групою є облікова, адже інформація саме цієї групи є найбільш деталізованою [23].

Найбільш поширеними джерелами інформації для аналізу ефективності формування фонду оплати праці підприємства є статистична звітність з праці: форма № 1–ПВ «Звіт з праці», форма № 3–ПВ «Звіт про використання робочого часу», форма № 6–ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад і професійне навчання», форма № 1–ПВ (умови праці) «Звіт про стан умов праці, пільги й компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці», форма № 1–ПВ (заборгованість) «Звіт про стан заборгованості по виплаті заробітної плати».

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності та господарювання шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм та гарантій, умов та розмірів оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, розмірів фонду споживання підприємств, а також шляхом оподаткування доходів працівників [55].

На вирішення питань організації відносин між роботодавцем і працівником в період воєнного стану спрямований Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (Закон №2136) [68], який є на сьогодні пріоритетним перед звичайними нормами трудового законодавства. Зміни, які діють протягом воєнного стану, узагальнено в таблиці 1.5.

Таблиця 1.5

Зміни норм трудового законодавства в умовах воєнного стану

<i>Показник</i>	<i>Мирний час</i>	<i>Воєнний стан</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Максимальна норма часу за тиждень	40 год	60 год
Обмеження граничних норм надурочних робіт не повинні перевищувати для кожного працівника	4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік	не застосовується
Тривалість роботи в нічний час	скорочується на 1 годину	не скорочується
Скорочення роботи на 1 годину напередодні святкових і неробочих днів при п'ятиденному і шестииденному робочих тижнях тривалість	скорочується на 1 годину	не скорочується

Продовження табл. 1.5

1	2	3
Перенесення святкових днів якщо святковий день припадає на вихідний, то він переноситься	на наступний день після вихідного	не переноситься
Компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні	компенсація нараховується	не нараховується
Тривалість щорічної відпустки	залежно від категорії працівників (до 56 календарних днів)	24 календарні дні
Тривалість відпустки без збереження заробітної плати	до 15 календарних днів	необмежена кількість днів (оскільки триває період карантину)
Попередження працівника про зміну істотних умов праці	попереджається за 2 місяці	роботодавець має право не попереджувати
Звільнення працівника	з ініціативи роботодавця і працівника	з ініціативи працівника

Джерело: сформовано за [68]

Варто зауважити, що прийняття Закону №2136 не вплинуло на вирішення усіх проблемних питань. Це є зрозумілим, адже розрахунки по заробітній платі є досить трудомісткою роботою, яку необхідно виконувати за короткий термін між узагальненням даних та виплатами робітнику [69].

Мобілізованим і добровольцям територіальної оборони гарантується збереження місця роботи і середнього заробітку відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю (КЗпП). Таким працівникам здійснюються виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Законів України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» та «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію». Для працівників, які змушені були залишити місце роботи, але перебувають на території України та можуть працювати віддалено або дистанційно необхідно враховувати норми статей 60, 60-1 та 60-2 КЗпП. Для таких працівників можна передбачити:

- гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної,

тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу;

- надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця;

- дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [24].

Для працівників, які не можуть працювати у віддаленому режимі доцільно запропонувати оплачувані відпустки (щорічні, соціальні), а також відпустки без збереження заробітної плати, що надаються в обов'язковому порядку та відпустки без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки». Звичайно, відпустка без збереження заробітної плати не може бути «примусовою», а повинна надаватися за проханням працівника. Законом №2136 працівникам надано можливість звільнення за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури). Якщо суб'єкт господарювання не може здійснювати свою діяльність, то ним може бути:

- оголошено простій;

- застосовано порядок призупинення дії трудового договору.

Статтею 34 КЗпП визначено, що простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами [24]. Статтею 113 КЗпП передбачено два варіанти оплати простою: - час простою не з вини працівника, в

т. ч. на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України (КМУ), оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу); - за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток [24]. Врахувавши відмінності між двома видами простою, оголошувати його на підставі виникнення виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують не з вини працівника, в умовах воєнного стану не є коректним з точки зору чинного законодавства. Відповідно і оплачувати простій за середнім заробітком не потрібно. Саме тому підприємства наразі користуються першим варіантом та оголошують «простій» не з вини працівника у зв'язку з ведення в дію воєнного стану з відповідною оплатою праці відповідно до вимог КЗпП [70].

Висновок до розділу 1

Як соціально-економічна категорія заробітна плата є основним засобом задоволення особистих потреб працівників, економічним важелем сприяння розвитку суспільного виробництва, підвищення продуктивності праці та зниження собівартості продукції, засобом перерозподілу кадрів в різних галузях народного господарства.

Процес управління фондом оплати праці реалізується через 4 основні етапи: планування, організація, мотивація та контроль.

Сукупність різних видів та форм оплати праці персоналу в межах підприємства формує відповідний фонд. Фонд оплати праці складається з наступних елементів: основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших компенсаційних та заохочувальних виплат.

Оцінка використання фонду оплати праці повинна здійснюватися із застосуванням низки фінансових показників: зарплатовіддачі, коефіцієнту

закріплення фонду оплати праці, рентабельності витрат на оплату праці, зарплатомісткості та інші.

Нормативно-правова база щодо виплати працівникам заробітної плати на підприємствах і організаціях представлена трьома рівнями, а саме: макрорівень, мезорівень та мікрорівень. Основними нормативними документами є: Конституція та ЗУ «Про оплату праці», Кодекс законів про працю, НП(С)БО 26 «Виплати працівникам», ЗУ «Про відпустки», Постанови Кабінету міністрів України, Інструкції та рекомендації та ряд ін. Застосування форм і систем оплати праці в Україні регулюється, Кодексом законів про працю України, в якому викладено основні принципи оплати праці. Насамперед, обираючи форму оплати праці, а саме відрядну або погодинну, необхідно відштовхуватися від того який характер роботи виконують наймані працівники

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ ТА РІВНЯ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ВТФ АВАНТИС»

2.1. Аналіз тенденцій розвитку галузі функціонування підприємства

Упродовж останніх десятиліть економіка України поступово втрачала свій промисловий потенціал і дедалі більше ставала аграрною та, водночас, зорієнтованою на сировинний експорт. Такий висновок підтверджують дані щодо частки переробної промисловості в українському експорті (яка упродовж 2008-2021 років скоротилася майже на половину – з 73% до 38%) і у ВВП (10% у 2021 році проти 18% у 2007-му). Понад 40% ВДВ переробної промисловості формували два види виробництв – харчові і металургійні. Натомість частка машинобудування в структурі ВДВ промисловості за останні 13 років зменшилася у 2,6 разу – з 16,7% у 2007 році до 6,4% у 2021-му [71].

Ці та інші негативні тенденції знижували ефективність української промисловості і економіки загалом, а залежність від сировинних секторів, продукція яких превалює у вітчизняному експорті, посилює нестійкість та вразливість до коливань кон'юнктури на міжнародних ринках. Як наслідок, вітчизняні промислові підприємства значно поступаються європейським за показниками ефективності функціонування, серед яких одним із ключових є рівень продуктивності праці. Значення цього показника в Україні у 3 рази менше, порівняно з Польщею, і у 9 разів – порівняно з Німеччиною. Економічна ефективність української переробної промисловості є найнижчою серед індустріальних країн ЄС. Так, у 2021 році значення показника частки ВДВ у випуску в Україні було у 1,43 разу меншим, аніж у середньому в ЄС-27, у 1,25 разу – аніж у Польщі, у 1,67 разу – аніж у Німеччині. Відносно низька економічна ефективність (частка ВДВ у випуску) характерна для переважної більшості виробництв переробної промисловості України, у тому числі й тих, які володіють певними конкурентними перевагами і мають значний потенціал

для розвитку. Передусім це стосується харчової, деревообробної і фармацевтичної промисловості, а надто – хімічної і металургійної, ефективність яких є порівняно невисокою [72].

На продукцію названих виробництв у 2021 році припало 62,8% випуску української переробної промисловості, чим і пояснюється загалом низька ефективність останньої. Структура випуску української переробної промисловості є вкрай незадовільною (із стійкою тенденцією до погіршення) за ознакою технологічності. Так, у 2020 році майже половина (48,3%) випуску продукції переробної промисловості в Україні припала на низькотехнологічні виробництва, тоді як у Польщі значення цього показника становило 38,9%, а в Німеччині – лише 22,1%. Упродовж 2014-2020 років в українській переробній промисловості відбулась кардинальна негативна структурна трансформація. Суть її полягала у тому, що частка низькотехнологічних виробництв збільшилась на 8,5 в.п. (або на 21,4%), тоді як частка середньо-високотехнологічних виробництв зменшилась на 6,7 в.п. (або на 33,7%). До середньо-високотехнологічних виробництв відносять хімічну промисловість, а також чотири з п'яти виробництв машинобудування, тобто це сегмент промислової діяльності, який у країнах з індустріальним типом економіки є центром міжсекторальних зв'язків та інновацій, створює і поширює найвищий мультиплікативний ефект [73].

Представником переробної промисловості Житомирської області в сфері ремонту і технічного обслуговування готових металевих виробів, машин і устаткування є ТОВ «ВТФ Авантіс».

ТОВ «ВТФ Авантіс» створено в 2004 році як фірма, яка займається виготовленням, ремонтом та модернізацією токарних багатопшпіндельних верстатів. Підприємство має великий парк обладнання, який дозволяє виготовляти деталі великими партіями та поштучно. Маючи великі виробничі площі, на яких розміщені токарні, фрезерувальні, свердлильні, шліфувальні, зубообробні, шліцеобробні верстати та оснащення для термообробки підприємство проводить повний цикл виготовлення запчастин та вузлів.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Виробничо–торговельна фірма Авантіс» створене відповідно до чинного законодавства України шляхом об'єднання майна Учасників. Товариство здійснює свою діяльність на підставі Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, Законів України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», «Про зовнішньоекономічну діяльність», іншого чинного законодавства України та статуту підприємства [53].

Товариство є юридичною особою, здійснює господарську діяльність на основі повного господарського розрахунку, самофінансування та самоокупності, має самостійний баланс, поточні та інші (у тому числі валютні) рахунки у банківських установах, має круглу печатку з власним найменуванням, штампи для діловодства, бланки, іншу атрибутику юридичної особи, може від свого імені володіти, користуватися та розпоряджатися власним майном відповідно до його призначення і предмету діяльності, а також укласти договори, набувати майнові та пов'язані з ними немайнові права, орендувати і відчужувати майно, нести обов'язки, бути позивачем та відповідачем в суді, господарському суді, третейському суді [53].

Для забезпечення діяльності ТОВ «ВТФ Авантіс» за рахунок вкладів учасників створено статутний капітал, який сформовано у повному обсязі. Розмір статутного капіталу становить 24 000, 00 (двадцять чотири тисячі гривень 00 копійок), що складає 100%. У формуванні статутного капіталу взяли участь:

1) громадянин України – Недашківський Сергій Леонтійович із часткою у статутному капіталі Товариства номінальною вартістю 12 000 (дванадцять тисяч) гривень 00 копійок, що становить 50% статутного капіталу Товариства;

2) громадянин України – Рудов Володимир Іванович із часткою у статутному капіталі Товариства номінальною вартістю 12 000 (дванадцять тисяч) гривень 00 копійок, що становить 50% статутного капіталу Товариства.

Вищим органом Товариства є Загальні Збори Учасників, які складаються з учасників Товариства або призначених ними представників та можуть

проводитися у режимі відеоконференції. На підприємстві виробничі, трудові та економічні стосунки трудового колективу з адміністрацією, питання охорони праці та соціального розвитку регулюються колективним договором [53].

ТОВ «ВТФ Авантіс» проводить капітальний ремонт та модернізацію верстатів моделей: 1Б216, 1Б240, 1Б265, 1Б290 та їх модифікацій, а також розробку нових технологій обробки деталей по кресленням замовника, здійснює встановлення хрестових супортів та системи ЧПУ SINUMERIK 808D виробництва SIEMENS, яка виконує управління верстатом в автоматичному циклі роботи та налагоджувальному режимі. За 17 років було проведено більше ніж 450 модернізацій металообробних верстатів. Розробкою фірми є унікальний на Україні та СНГ токарний шестишпиндельний автомат з ЧПК моделі 1240Ф4–6А (автомат токарний шестишпиндельний з двома супортами ЧПК), 1240Ф4–6П (напівавтомат токарний шестишпиндельний з двома супортами ЧПК) та їх модернізації – восьмишпиндельні. На сьогоднішній день планується виготовлення шестишпиндельних та восьмишпиндельних верстатів моделей 1240Ф5–6А та 1240Ф5–6П з чотирма і більше супортами ЧПК [35].

Таблиця 2.1

Перелік товарів та послуг, що надаються ТОВ «ВТФ Авантіс»

№ п/п	Товари	Послуги
1.	Токарні станки по металу	Капітальний ремонт металообробного обладнання
2.	Запчастини для верстатів	Ремонт верстатів
3.	Комплектуючі для токарних верстатів	
4.	Комплектуючі для верстатів	
5.	Коробки подач	

Як свідчить робота підприємства найбільшою потребою серед товарів користуються комплектуючі та запчастини для верстатів. Відповідно до цього, серед послуг актуальністю користується як ремонт верстатів, так і капітальний ремонт металообробного обладнання, адже є багато причин, за якими може бути потрібен ремонт верстатів ЧПК і інших – засмічення вузлів, зношування

деталей, механічні пошкодження. Якщо верстат працює несправно, потрібно провести його діагностику, а потім провести відповідні роботи за участю фахівців. Це стосується ремонту шліфувальних верстатів, ремонту металорізальних верстатів і інших послуг [36].

ТОВ «ВТФ Авантіс» має великий досвід з виготовлення, модернізації, ремонту, спеціалізованої наладки під деталь замовника, постачання металообробних верстатів та частин і приладдя до них підприємствам України.

Таблиця 2.2

Основні патенти та розробки ТОВ «ВТФ Авантіс»

<i>№ n/n</i>	<i>Назва контрагента</i>	<i>Предмет договору</i>
1	ПАТ «Укрзалізниця» Філія «Вінницятрансприлад»	Постачання верстатів моделі 1Б240–6К
2	ПАТ «Мотор Січ»	Ремонт та модернізація верстатів моделей 1В340Ф30, SAY–8/40, 2204ВМФ4, 1Б240–6, 16К20Ф3С32, БРСК–02
3	ПрАТ «SKF Україна»	Ремонт верстатів моделі КА454, 1Б265
4	ПАТ «Завод Лтава»	Модернізація верстатів моделі 1Б240–6К, постачання верстатів моделі 1Б240Ф4–6А, 1Б240П–6К
5	ТОВ «ВП «Трансвугілля»	Капітальний ремонт верстата моделі 6М13, КА280
6	ТОВ «Завод гідроарматури»	Капітальний ремонт верстата моделі 1Б240–6К
7	ТОВ «Бердичівський верстато–ремонтний завод»	Капітальний ремонт верстата моделі 163
8	ООО «Могилевлифтмаш»	Постачання верстатів моделі 1Б240–6К

Підприємство відоме, як надійний партнер у взаємовідносинах із замовниками яких приваблює якість поставлених верстатів та виконаних послуг по обробці металів, чітке виконання вимог замовника та відповідальність за прийняті зобов'язання. Велику кількість часу підприємство приділяє підготовці та підбору кадрів. Основний персонал проходить ретельну підготовку для максимально якісного виготовлення продукції та надання послуг. Досягнення високих результатів по виробництву та продажу продукції, якість та ритмічність роботи – основні задачі до вирішення яких прагне підприємство.

Щоб зрозуміти взаємозв'язок виробничих ланок, які забезпечують досягнення стратегічних цілей підприємства, слід поглянути на організаційну структуру ТОВ «ВТФ Авантіс», яка наведена на рис. 2.1.



Рис.2.1. Організаційна структура управління ТОВ «ВТФ Авантіс»

Зважаючи на особливості діяльності виробничо–торговельної фірми, доцільно буде розглянути процеси, які відбуваються в головних цехах підприємства:

I. Основне виробництво:

1) *Механічний цех* складатися з процесів різання, формування, свердління, обробки і інших процесів, пов'язаних з обробкою металів. Верстати зазвичай включають токарні верстати по металу, фрезерні верстати, обробні центри, багатозадачні верстати, свердлильні верстати або шліфувальні верстати, багато з яких управляються за допомогою числового програмного керування (ЧПУ).

II. Допоміжне виробництво:

1) *Ремонтно–механічний цех* виконує капітальний ремонт обладнання, що експлуатується в технологічних цехах підприємства. Для цього передбачені: спеціалізовані ремонтні підрозділи для ремонту типового обладнання, спеціалізовані ділянки для виготовлення запасних частин або підвищення їх якості й випробувальні стенди в спеціалізованих відділеннях.

Основні ділянки РМЦ:

– механічна (верстатна) ділянка. На обладнанні механічної ділянки виконують мехнічне оброблення відновлених деталей та виготовляють нові оригінальні деталі. До складу механічної ділянки входить допоміжне заточувальне відділення, де проводить заточування різального інструменту (різці, фрези, свердла, мітчики);

– слюсарно–складальна ділянка. На цій ділянці виконують слюсарні та слюсарно–складальні роботи. До слюсарно–складальних робіт відносять операції зі збирання вузлів або виробів, їх перевірку та випробовування, регулювання та вивірку апаратів, роботи пов’язані з підганянням розмірів деталі щодо місця її установлення, з’єднування деталей (згвинчуванням, склеюванням, зварюванням);

– котельно–зварювальна ділянка. На цій ділянці виконуються такі операції: різання заготовок, розмічування, випрямлення та очищення прокату і заготовок, згинання труб, заварювання тріщин та дірок, наплавлення металу на зношені поверхні, приварювання відламаних частин і додаткових (нових) деталей [61].

2) *Ливарний цех* є основною заготівельною базою машинобудування, оскільки має суттєві переваги перед іншими способами виготовлення заготовок:

– можливість виготовлення дешевих литих деталей будь-якої конфігурації. Наприклад, яким би способом лиття не виготовляли корпус карбюратора двигуна внутрішнього згоряння, він буде набагато дешевшим, ніж виготовлений фрезеруванням, зварюванням тощо;

– литі деталі довговічніші, ніж виготовлені із заготовок, одержаних іншими способами (куванням, штампуванням, зварюванням), внаслідок однаковості ізотропії структури й властивостей металу у виробі в усіх напрямках;

– для виготовлення виливків використовують дешеві вихідні матеріали, навіть відходи, брухт, стружку тощо;

– коефіцієнт використання металу в ливарному виробництві наближається до одиниці (лиття під тиском, за витоплюваними моделями, відцентрове лиття тощо); – виливки мають художньо–естетичну цінність.

Литі заготовки використовує більшість галузей промисловості. Маса литих деталей у багатьох машинах і механізмах досягає 40...80 % від загальної їх маси, а вартість і трудомісткість виготовлення – не перевищує 25 % усіх витрат на виріб [48].

3) *Малярський цех* на підприємстві являє собою спеціально обладнане приміщення, в якому маляр може легко і зручно підготувати фарбу, шпаклівку, клей, мастику, а також інші матеріали, завдяки яким можна провести ремонтно–фарбувальні роботи для будь–якої металоконструкції в найкоротший термін, не втрачаючи якості фарбування [30].

Фарбувальний цех, як правило, має своє обладнання і матеріали, щоб якісно пофарбувати поверхню металоконструкції. Складається ж цех з наступних відділень, де і проводяться всі роботи – це ділянка фарбування, де відбувається безпосередньо саме забарвлення металоконструкції. Крім того, зазвичай в малярській камері є сушильна камера, де відбувається вже просушка пофарбованої поверхні, а також є комора, де зберігаються всі інструменти та матеріали, які застосовуються в ході роботи.

Тип і розмір обладнання, яке застосовується при фарбуванні, визначається тим виробом, яке необхідно пофарбувати в малярському цеху. Малярський цех повинен бути розташований в світлому і просторому приміщенні з урахуванням дотримання вентиляції, фільтрації і протипожежних заходів, які теж необхідно враховувати, щоб малярський цех працював в гранично безпечних умовах.

III. Обслуговуюче виробництво:

1) *Товарний склад* передбачає здійснення зберігання різних видів товарів. Завдяки технічному оснащенню товарний склад краще, ніж інші зберігачі, забезпечує не лише кількісне, але і якісне збереження товару. Це пояснюється тим, що складські приміщення обладнувалися залежно від виду об'єкта зберігання – товару (зерна, продуктів харчування, продукції тваринництва,

лікарських препаратів). Складське зберігання полегшує товарооборот, оскільки розпорядження товаром, що зберігається, можливе без його переміщення зі складу [6].

2) *Транспортний цех* представляє собою сукупність транспортних операцій на підприємстві, що здійснюються за допомогою трьох взаємозв'язаних видів транспорту. Зовнішній транспорт забезпечує зв'язок підприємства з приймальними пунктами транспорту загального користування (залізничними станціями, водними та аеропортами), а також зі складами місцевих контрагентів. Міжцеховий транспорт використовується для перевезень вантажів на території підприємства (між цехами, службами, складами). Внутрішньоцеховий транспорт виконує транспортні операції в межах окремого цеху. Він, у свою чергу, поділяється на загальноцеховий (перевезення вантажів між цеховими складами, дільницями, технологічними лініями) і міжопераційний (зв'язок між окремими робочими місцями).

У процесі управління транспортним господарством визначаються потоки вантажів та обсяги перевезень вантажів, здійснюється вибір і встановлюється необхідна кількість транспортних засобів, складаються плани перевезень вантажів, виконується оперативне регулювання транспортного обслуговування виробництва [59].

Головними конкурентами ТОВ «ВТФ Авантіс» в Україні є Дніпропетровський інженерно-технічний центр «Контакт», ТзДВ «Львівський завод фрезерних верстатів», ТОВ ТПП «Станкоресурс», ТОВ «ЯНІ-МОТОРС» (комплектуючі до верстатів з ЧПУ з Європи і Азії), ТОВ «Виробничо-комерційна фірма «Імпекс», ПАТ «Горлівський машинобудівник», ДП «Івченко-прогрес».

2.2. Діагностика фінансово–економічної діяльності підприємства ТОВ «ВТФ Авантіс»

Запорукою успішного розвитку підприємства є аналіз і системне вивчення фінансового стану підприємства, який дозволить виявити й мобілізувати внутрішньогосподарські резерви, підвищити рентабельність та поліпшити фінансово–господарську діяльність підприємства в цілому.

Фінансовий стан – одна з найважливіших характеристик виробничо–фінансової діяльності підприємства. Фінансовий стан підприємства, його стійкість і стабільність залежать від результатів його виробничої, комерційної і фінансової діяльності. Якщо поставлені завдання в перерахованих видах діяльності успішно реалізуються, це позитивно впливає на фінансові результати фінансово–господарської діяльності підприємства [22].

Для досягнення мети фінансової діагностики мають вирішуватись такі основні завдання:

- дослідження рентабельності підприємства;
- дослідження фінансової стійкості підприємства;
- об'єктивна оцінка динаміки та стану ліквідності, платоспроможності і фінансової стійкості підприємства;
- дослідження ефективності використання капіталу підприємства, оцінка конкурентоспроможності підприємства;
- аналіз ділової активності підприємства;
- визначення ефективності використання фінансових ресурсів;
- загальна оцінка фінансового стану і чинників його зміни;
- додержання підприємством фінансової, розрахункової та кредитної дисципліни;
- визначення ліквідності і фінансової стійкості підприємства;
- довго– і короткострокове прогнозування стійкості фінансового стану.

Серед існуючої великої кількості фінансових показників–індикаторів кожен керівник, власник або інша особа, що приймає фінансове рішення, може

обрати саме ті, що максимально адаптовані до специфіки діяльності конкретного підприємства [22].

Ефективне використання наявних ресурсів дає змогу задовольнити максимум потреб підприємства й отримати бажаний результат. Економічний зміст ефективності полягає у збільшенні результату (ефекту) з одиниці витрат сукупної праці. Ефективність представлена в різних видах, а саме ефективність господарської діяльності підприємства, використання ресурсів, виробництва, торгівлі [31]. Оцінка показників ефективної господарської діяльності підприємства ТОВ «ВТФ Авантіс» наведена в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Показники ефективності господарської діяльності ТОВ «ВТФ Авантіс»

№	Показник	Роки			Відхилення 2022 р. до 2020 р.	
		2020	2021	2022	+/-	%
1	Чистий дохід, тис. грн.	6311,2	13880,5	9817,8	3506,6	55,56
2	Валовий прибуток, тис. грн.	1711,2	3994,8	2070,2	359	20,98
3	Чистий прибуток, тис. грн.	-132	6,1	-10,3	121,7	-92,20
4	Середньорічна вартість активів, тис. грн.	20693,90	21974,45	21671,75	977,85	4,73
5	Середньорічна вартість необоротних активів, тис. грн.	11807,50	11821,65	11734,40	-73,10	-0,62
6	Середньорічна вартість оборотних активів, тис. грн.	8886,40	10152,80	9937,35	1050,95	11,83
7	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	39	32	27	-12	-30,77
8	Фондовіддача	0,53	1,17	0,84	0,30	56,53
9	Фондомісткість	1,87	0,85	1,20	-0,68	-36,11
10	Фондоозброєність, тис. грн /ос.	302,76	369,43	434,61	131,85	43,55
11	Продуктивність праці, тис. грн. /ос.	161,83	433,77	363,62	201,80	124,70
12	Коефіцієнт оборотності оборотних активів	0,71	1,37	0,99	0,28	39,11

Проаналізувавши дані таблиці 2.3 бачимо, що чистий дохід від реалізації товарів та послуг протягом аналізованих років мав значну тенденцію до зростання,

так порівняно з 2020 роком у 2022 році чистий дохід зріс на 3506,6 тис. грн або 55,56 % і становить 9817,8 тис. грн. Щодо валового прибутку, то він змінювався пропорційно до чистого доходу і собівартості реалізованих товарів та послуг, у 2020 році становив 1711,2 тис. грн., у 2021 році – 3994,8 тис. грн., у 2022 році – 2070,2 тис. грн. Чистий прибуток підприємства у 2020–2022 роках має тенденцію до коливання, у 2020 та 2022 роках мав від’ємне значення, тобто збиток в розмірі 132 та 10,3 тис. грн відповідно. У 2021 році підприємство було прибуткове і отримало чистий прибуток в розмірі 6,1 тис. грн..

Аналізуючи показники ефективності використання ресурсів ТОВ «ВТФ Авантіс», які наведені в таблиці 2.3. слід відмітити зростання середньорічної вартості активів на 977,85 тис. грн. або на 4,73 %. Також відбулося зростання середньорічної вартості оборотних активів на 11,83 %. Проте чистий дохід зростав більшими темпами ніж середньорічна вартість активи, що відобразилось на зростанні коефіцієнту оборотності оборотних активів. Оборотні активи підприємства за звітний період здійснюють 0,99 оборту, за 2021 рік – 1,37 оборту, за 2020 рік – 0,71 оборту. Коефіцієнт оборотні оборотних засобів знизився порівняно з 2020 роком на 0,28 обороти.

Відбулося зниження середньорічної вартості необоротних активів на 73,1 тис. грн. або на 0,62 %. Розглядаючи фондовіддачу, бачимо що вона мала значні коливання та у 2022 році зросла на 0,3 порівняно з 2020 роком і становить 0,84, тобто підприємством було вироблено продукції та надано послуг на суму 0,84 гривні на кожну використовувану гривню основних засобів. Фондоозброєність зросла в 2022 році порівняно з 2020 на 131,85 тис. грн. або на 43,55 %, що є позитивною тенденцією.

Оцінюючи середньооблікову чисельність персоналу, можна сказати, що вона змінювалася відповідно до потреб підприємства і в 2022 році становить 27 осіб порівняно з 2020 роком, де кількість працівників 39 осіб. Припустимо таке скорочення відбулося через організаційні зміни, які проходили на підприємстві і оптимізації витрат, що спричинено пандемією, тобто підприємство залишило працівників, які найбільш точно відповідають професійним та кваліфікаційним

вимогам посади. Проте продуктивність праці зросла за даний період: у 2020 році продуктивність становила 161,83 тис. грн/на 1 особу, що на 201,8 тис. грн/на 1 особу менше ніж у 2022 році.

Одним з найважливіших факторів будь-якого виробництва є структура майна підприємства, а ефективність його використання безпосередньо впливає на кінцевий результат господарської діяльності підприємства. Майно підприємства є одним із найважливіших об'єктів економічного аналізу. Оцінка майнового стану підприємства за концептуальним підґрунтям та інструментальним наповненням є складовою системи фінансового аналізу.

Фінансовий стан підприємства і його стабільність значною мірою залежать від того, яке майно є в розпорядженні підприємства, в які активи вкладено капітал, та який дохід вони йому приносять. Керівництво підприємства має чітко уявляти, за рахунок яких джерел ресурсів здійснювати свою діяльність, і в які сфери діяльності буде вкладати свій капітал [3].

Таблиця 2.4

Показники майнового стану ТОВ «ВТФ Авантіс», тис. грн.

Показники	На 31.12.2020		На 31.12.2021		На 31.12.2022		Відхилення 2022 р. до 2020 р.		
	тис. грн.	пито-ма вага, %	тис. грн.	пито-ма вага, %	тис. грн.	пито-ма вага, %	+, -	%	п.с.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
АКТИВИ									
1. Необоротні активи:	11807,5	57,06	11835,8	50,90	11633	57,91	-174,5	-1,48	0,85
в т.ч. основні засоби	6083,8	29,40	5161,2	22,19	4155,9	20,69	-1927,9	-31,69	-8,71
2. Оборотні активи	8886,4	42,94	11419,2	49,10	8455,5	42,09	-430,9	-4,85	-0,85
в т.ч. запаси	2836,8	0,14	2506,2	10,78	3477,6	17,31	640,8	22,59	17,17
дебіторська заборгованість	5696,9	27,53	8616,2	37,05	4867,3	24,23	-829,6	-14,56	-3,30
грошові кошти	259,5	1,25	2,1	0,01	84,6	0,42	-174,9	-67,40	-0,83
ПАСИВИ									
1. Власний капітал	19636,3	94,89	19642,4	84,47	19632,1	97,73	-4,2	-0,02	2,84
в т.ч. зареєстрований капітал	24	0,12	24	0,10	24	0,12	0	0,00	0,00
нерозподілений прибуток	19612,3	94,77	19618,4	84,36	19608,1	97,61	-4,2	-0,02	2,84
2. Поточні зобов'язання і забезпечення	1057,9	5,11	3612,6	15,53	456,4	2,27	-601,5	-56,86	-2,84
БАЛАНС:	20693,9	100,00	23255	100,00	20088,5	100,00	-605,4	-2,93	0,00

Аналізуючи показники майнового стану підприємства наведені в табл. 2.4., бачимо, що власний капітал у 2022 році порівняно з 2020 роком зменшився на 4,2 тис. грн. або 0,02% і складає 19632,1 тис. грн., що вказує на частку майна підприємства, яка фінансується за рахунок коштів власників і власних засобів підприємства. Частка власного капіталу в структурі джерел формування майна підприємства становила 94,89 % у 2020 році і 97,73% у 2022 році. Щодо залученого капіталу, то він також мав тенденцію до зменшення за аналізовані роки: у 2020 році – 1057,9 тис. грн., у 2021 році – 3612,6 тис. грн., у 2022 році – 456,4 тис. грн., тобто підприємство стало менш залежним від коштів, які залучаються для фінансування та розвитку на поворотній основі.

Найбільшу частку в структурі майна підприємства займають необоротні активи – більше 57%. Необоротні активи здебільшого формуються за рахунок основних засобів. Серед оборотних активів особлива частина належить дебіторській заборгованості від 27,53 % у 2020 році, 37,05% у 2021 році та 24,23% у 2022 році. Дебіторська заборгованість у 2020 році складала 5696,9 тис. грн, що на 829,6 тис. грн. або 14,56 % більше ніж у 2022 році, що свідчить про зменшення заборгованості інших підприємств, установ, а також фізичних осіб підприємству. Відповідно до цього зменшення тривалість погашення дебіторської заборгованості у 2022 році до 398 днів.

В цілому вартість майна підприємства зменшилась у 2022 році на 605,4 тис. грн. або на 2,93% в порівнянні з 2020 роком.

Щодо показників рентабельності власного капіталу та рентабельності активів, то за 2018–2019 роки вони знизилися, що характеризує неефективність використання власного капіталу та всіх активів підприємства, тобто вказує на зменшення величини одержаного прибутку.

Фінансовий стан можна розглядати як сукупність майнових прав і зобов'язань, що мають переважно грошовий характер, обслуговують процес формування, розподілу і використання фондів грошових коштів, необхідних здійснення підприємницької діяльності та забезпечення інтересів власників.

Фінансовий стан опосередковано відображає визнання ринком результатів діяльності підприємства і якості управління його майном.

Стійкість фінансового стану підприємства в значній мірі залежить від доцільності та правильності вкладення фінансових ресурсів в активи, які є динамічними за своєю природою [3].

В процесі функціонування підприємства обсяг та структура активів змінюються, найбільш загальні уявлення про їх зміну можна дізнатися, розрахувавши показники фінансового стану підприємства (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Оцінка фінансового стану ТОВ «ВТФ Авантіс»

Показники	Роки			Відхилення +,-
	2020	2021	2022	
1. Коефіцієнт загальної ліквідності	8,40	3,16	18,53	10,13
2. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,25	0,00	0,19	-0,06
3. Чистий оборотний капітал	7828,50	7806,60	7999,10	170,60
4. Коефіцієнт автономії	0,95	0,84	0,98	0,03
5. Коефіцієнт фінансової стабільності	0,95	0,84	0,98	0,03
6. Коефіцієнт забезпеченості власними засобами	2,76	3,11	2,30	-0,46
7. Коефіцієнт оборотності активів	0,30	0,63	0,45	0,15
8. Коефіцієнт оборотності власного капіталу	0,32	0,71	0,50	0,18
9. Валова рентабельність, %	37,20	40,41	26,72	-10,48
10. Рентабельність господарської діяльності, %	-1,83	0,04	-0,10	1,73
11. Рентабельність власного капіталу, %	-0,67	0,03	-0,05	0,62
12. Рентабельність операційної діяльності, %	-0,66	0,13	-0,07	0,59

Проаналізувавши дані таблиці 2.5 бачимо, що коефіцієнт забезпеченості власними засобами за досліджувані роки мав доволі високе значення, нормативним є значення в рамках 1–3.

Коефіцієнт загальної ліквідності у 2022 році становить 18,53, що на 10,13 менше ніж у 2020 році та свідчить про можливість підприємства щодо погашення поточних зобов'язань за умови своєчасного здійснення розрахунків з дебіторами. Коефіцієнт абсолютної ліквідності у 2022 році становить 0,19 та вказує на частку короткострокових зобов'язань, що підприємство здатне погасити найближчим часом, не чекаючи оплати дебіторської заборгованості й реалізації інших активів.

Коефіцієнт автономії протягом аналізованих років мав тенденцію до зростання, так у 2020 році становив 0,95, у 2021 році – 0,84, у 2022 році – 0,98, що свідчить про фінансову незалежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування його діяльності та свідчить про те, що підприємство здатне профінансувати 98% активів у 2022 році за рахунок власного капіталу.

Коефіцієнти оборотності активів та оборотності власного капіталу за досліджуваній період також зростаються, що свідчить про збільшення кількості разів використання майна підприємства та власного капіталу.

Коефіцієнт фінансової стабільності підприємства на протязі аналізованих років поступово збільшувався, що може означати наявність додаткових резервів підвищення ефективності за рахунок залучення позикових коштів. Фінансовий леверидж у 2022 році становить 0,98, що на 0,03 більше ніж у 2020 році та свідчить про зниження фінансового ризику, тобто можливість збереження платоспроможності.

Розглядаючи показники рентабельності, то вони змінювалися відповідно до господарської діяльності підприємства. Валова рентабельність у 2022 році зменшилася на 10,48% порівняно з 2020 роком і складає 26,72 %, що вказує на погіршення результатів діяльності підприємства. Рентабельність операційної діяльності у 2022 році характеризується від'ємним значенням і свідчить про неефективність формування операційних витрат підприємства, загальногосподарським управлінням і збутовою діяльністю, тобто на 1 грн. цих витрат припадає 0,07 коп. збитку. Щодо рентабельності господарської діяльності підприємства, то 2022 рік також має від'ємне значення показника, але порівняно з 2020 роком на 1,73 % більше. Рентабельність власного капіталу також від'ємна

але збільшилась в порівнянні з 2020 роком на 0,62 пункти. Найкращі значення за показниками рентабельності підприємство мало у 2021 році, коли підприємство було прибутковим.

Отже, рентабельність визначається як здатність компанії отримувати прибуток від своєї господарської діяльності, використовуючи її ресурси, і вона є економічним інструментом, який лежить в основі всіх рішень компанії щодо управління діяльністю та взаємовідносин з діловими партнерами і тому він набуває статусу основного критерію, що використовується для оцінки економічної ефективності [29].

Провівши дослідження, можемо стверджувати, що у господарській діяльності підприємства відбувається багато різних процесів суспільного виробництва і відтворення, які переплітаються та взаємозумовлюють один одного. Це і суто технічні процеси, пов'язані з оснащенням його матеріально–технічної бази, конструкторською і технологічною підготовкою виробництва, використанням матеріальних і трудових ресурсів, збутом продукції тощо; це звичайно і економічні процеси, пов'язані із формуванням фінансових ресурсів підприємств, їх розміщення у активи, розподілом накопичень, забезпеченням платоспроможності підприємства тощо; це, нарешті, соціальні процеси життєдіяльності трудового колективу (покращення умов праці, відпочинку і побуту трудящих, створення сприятливого середовища [43].

Аналіз фінансово–економічного стану є важливим складником ефективного управління формуванням, розміщенням і використанням ресурсів підприємства. Фінансовий стан визначається величиною, складом і структурою активів, власного капіталу і зобов'язань, певні співвідношення яких зумовлюють фінансову стійкість, ліквідність та платоспроможність суб'єктів господарювання. Значним у забезпеченні ефективних форм господарювання на вітчизняних підприємствах відіграє аналіз фінансово–економічного стану підприємств, який відповідає за відбір, оцінку та інтерпретацію фінансових, економічних та інших даних, що впливають на процес прийняття інвестиційних та фінансових рішень.

Отже під фінансово–економічним аналізом слід розуміти комплексне вивчення функціонування підприємства з метою об'єктивної оцінки досягнутих фінансових результатів та виявлення шляхів подальшого підвищення прибутковості (рентабельності) при забезпеченні безпечного рівня ліквідності [40].

2.3. Оцінка ефективності управління оплатою праці у ТОВ «ВТФ Авантіс»

У період глобалізації економіки, трансформації умов господарської діяльності, посилення конкуренції в усіх сферах господарювання, запровадження сучасних інформаційних технологій для прийняття ефективних управлінських рішень потрібна достовірна та оперативна інформація про витрати діяльності, зокрема на формування фонду оплати праці. Проведення аналізу оплати праці сприяє забезпеченню оперативного контролю над понесеною кількістю робочого часу й отриманою якістю праці. Без цього неможливо перевірити правильність використання даного фонду, а також виконання завдань, які поставлені в плані [21].

Аналіз фонду оплати праці передбачає здійснення таких етапів:

- визначення розмірів і динаміки середньої заробітної плати окремих категорій та професій працівників;
- виявлення відхилень у чисельності працівників і в середній заробітній платі на витрату фонду заробітної плати;
- вивчення ефективності застосовуваних систем преміювання;
- дослідження темпів росту заробітної плати, їх співвідношення з темпами продуктивності праці;
- забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням його оплати;
- виявлення та мобілізація резервів підвищення ефективності використання фонду заробітної плати [2].

На ТОВ «ВТФ Авантіс» працюють працівники, що віднесені до промислово – виробничої групи, зокрема:

1) керівники та службовці – директор, заступник директора по виробництву, головний бухгалтер, бухгалтер, головний інженер, контрольний майстер, головний конструктор, майстер дільниці, інженер з маркетингу, інженер з ремонту, інженер з інструменту, механік;

2) службовці та обслуговуючий персонал (допоміжні) – енергетик, охоронець;

3) основні робітники – слюсар–ремонтник, слюсар–електромонтажник, токарь, фрезерувальник, шліфувальник, терміст на нагрівальних печах.

Здійснення аналізу фонду оплати праці стосується не тільки коштів, а й аналізу структури персоналу, який повинен здійснюватися систематично з метою своєчасного прийняття рішень керівником підприємства та кадровою службою щодо її вдосконалення та відповідності вирішуваним управлінським і виробничим завданням. Отже, наступним етапом аналізу персоналу ТОВ «ВТФ Авантіс» є аналіз складу ресурсів у розрізі окремих категорій (груп) персоналу. Аналіз складу та структури персоналу за 2020–2022 роки наведено у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Склад та структура персоналу за категоріями ТОВ «ВТФ Авантіс»

Показники	Роки						Відхилення 2022 р. до 2020 р.	
	2020		2021		2022			
	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	%	пунктів структури
Середньооблікова чисельність персоналу	39	100	32	100	27	100	-20,41	x
в т.ч.:								
– керівники	3	7,69	3	9,38	3	11,11	0	3,42
– спеціалісти	8	20,51	6	18,75	5	18,52	-37,5	-1,99
– службовці	2	5,13	2	6,25	1	3,70	-50	-1,42
виробничий персонал, в т. ч.:								
– – основний	24	61,54	20	62,50	17	62,96	-29,167	1,42
– – допоміжний	2	5,13	1	3,13	1	3,70	-50	-1,42

Середньооблікова чисельність працівників станом на 1 січня 2020 року становила 39 осіб. Середньооблікова чисельність працівників станом на 1 січня 2020 року – 32 особи, а станом на 01.01.2022 року – 27 осіб. Таким чином, станом на 2022 рік на ТОВ «ВТФ Авантіс» відбулося зменшення чисельності працівників на 20,41 % порівняно з 2020 роком. З них найбільше складає основний персонал підприємства (більше 60 %), спеціалісти та службовці змінювалися відповідно до потреб, керівники у свою чергу залишилися незмінними.

Як відомо, склад працівників постійно змінюється у зв'язку зі скороченням штату, звільненням за власним бажанням, виходом працівників на пенсію, переміщенням їх на посадах у межах структурних підрозділів та прийняттям нових працівників замість вибулих. Значна плинність кадрів спричиняє додаткові витрати на підготовку та перепідготовку нових робітників, відволікає основні кошти від розвитку виробництва, знижує на певний час активність праці не тільки нових робітників, які освоюють нові умови праці, а й тих, що звільняються і потребують певного часу для пошуків нової роботи [50].

Досліджуючи вікову структуру персоналу підприємства ТОВ «ВТФ Авантіс» наведену в таблиці 2.7., бачимо що найбільше працівники мають 31–45 років та 46–55 років. Тому, на нашу думку підприємству варто залучити додатково ще молодих та кваліфікованих працівників, завдяки чому можна оптимізувати витрати в часі на виготовлення продукції.

Таблиця 2.7

Вікова структура персоналу ТОВ «ВТФ Авантіс»

Показники	Роки						Відхилення 2022 р. до 2020 р.	
	2020		2021		2022			
	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	%	пунктів структури
Всього працівників	39	100	32	100	27	100	-30,77	х
з них: до 30 років	4	10,26	4	12,5	3	11,11	-25	0,85
31–45 років	12	30,77	12	37,5	10	37,04	-16,67	6,27
46–55 років	15	38,46	12	37,5	11	40,74	-26,67	2,28
старші 56 років	8	20,51	4	12,5	3	11,11	-62,50	-9,40

Аналіз ефективності системи оплати праці підприємства розпочинається з визначення динаміки і структури фонду оплати праці. Джерелами інформації для аналізу є статистична звітність із праці (форма № 1–ПВ «Звіт із праці» до форми № 3–ПВ «Звіт про використання робочого часу»), дані табельного обліку і відділу кадрів. Динаміку фонду оплати праці суб'єкта малого підприємництва ТОВ «ВТФ Авантіс» наведено в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Оцінка показників оплати праці ТОВ «ВТФ Авантіс»

Показники	Роки			Відхилення 2022 р. до 2020 р.	
	2020	2021	2022	+/-	%
Фонд оплати праці, тис. грн	3336,4	3216,4	3076,2	-260,20	-7,80
Середньооблікова чисельність, осіб	39	32	27	-12,00	-30,77
Середньорічна оплата праці одного працівника, тис. грн.	85,55	100,51	113,93	28,38	33,18
Середньомісячна оплата праці одного працівника, тис. грн	7,13	8,38	9,49	2,37	33,18
Продуктивність праці, тис. грн./на 1 особу	161,83	433,77	363,62	201,80	124,70
Співвідношення між темпами зростання заробітної плати та продуктивності праці	1,55	0,44	1,35	-0,20	-12,76

Аналізуючи дані таблиці 2.8., бачимо що фонд оплати праці протягом досліджуваних років мав значну тенденцію до спаду, що могло бути спричинено скороченням чисельності кваліфікованих працівників через тимчасове припинення співробітництва з країнами Європи, через збитковість діяльності підприємства та необхідністю оптимізації витрат. Динаміку фонду оплати праці слід вивчати нерозривно з ефективністю використання трудового потенціалу, збільшенням продуктивності праці. Зростання виробітку працівників передбачає підвищення їх заробітної плати. Однак кошти на оплату праці слід використовувати так, щоб темпи підвищення продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати. Тільки за такої умови створюються реальні можливості для нарощування темпів розширеного виробництва [50].

Таблиця 2.9

Структура фонду оплати праці ТОВ «ВТФ Авантіс»

Показники	Роки						Відхилення 2022 р. до 2020 р.	
	2020		2021		2022			
	тис. грн	питома вага, %	тис. грн	питома вага, %	тис. грн	питома вага, %	%	пунктів структури
Фонд оплати праці	3336,4	100	3216,4	100	3076,2	100	-7,80	0
в т.ч.								
Фонд основної заробітної плати	3336,4	100	3211,2	99,84	3069,8	99,79	-7,99	-0,21
Фонд додаткової заробітної плати	—	x	5,2	0,16	5,1	0,17	100	0,17
Заохочувальні та компенсаційні виплати	—	x	—	0	1,3	0,04	100	0,04

Структура фонду оплати праці, наведена в табл. 2.9, показує, що в загальному фонд оплати праці складається здебільшого з фонду основної заробітної плати, який у 2022 році зменшився на 7,99 % порівняно з 2020 роком та становить 3069,8 тис. грн. У 2021 році була незначна виплата доплат робітникам підприємство, що сформувало фонд додаткової заробітної плати в розмірі 5,2 тис. грн. У 2022 році з'являються заохочувальні та компенсаційні витрати у розмірі 1,3 тис.грн, що пов'язано з наданням допомоги сім'ї з числа персоналу, яка постраждала від військової агресії.

Варто зауважити, що основним фактором формування фонду оплати праці на підприємстві є мінімальна заробітна плата. Вона встановлена Законом України «Про оплату праці» працівникам за виконання простої некваліфікованої праці, а також не може виплачуватись нижче, ніж щомісячна оплата праці. Мінімальна заробітна плата та мінімальний прожитковий мінімум — це основні показники праці. Мінімальна заробітна плата, як правило, визначається з огляду на рівень прожиткового мінімуму, який розраховується відповідно до стандартів задоволення мінімальних потреб населення, при цьому враховується рівень цін у країні. Мінімальна заробітна плата із січня 2022 року складає 46700 грн.

У 2020 році можна було спостерігати тенденцію до зростання, де мінімальна заробітна плата вже становила 4723 грн., а у 2022 році вона збільшилась на 1977 грн, становлячи 6700 грн [37].

Таблиця 2.10

Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати
ТОВ «ВТФ Авантіс»

Показники	Роки		
	2020	2021	2022
<i>Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць у тому числі у розмірі, грн:</i>	39	32	27
від однієї мінімальної заробітної плати до 4000,00			
від 4000,01 до 5000,00			
від 5000,01 до 5500,00			
від 5500,01 до 6000,00	36	5	
від 6000,01 до 7000,00	2	24	20
від 7000,01 до 8000,00	1	2	6
від 8000,01 до 10000,00		1	1
<i>Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць</i>	39	32	27

Проаналізувавши розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати ТОВ «ВТФ Авантіс», можна сказати що найбільший отриманий розмір заробітної плати у 2022 році становить 10000 грн, який був отриманий лише однією людиною, директором підприємства. Заробітна плата у розмірі від 7000,01 грн до 8000,00 грн була нарахована двом працівникам. Щодо всіх інших працівників, то їм була нарахована заробітна плата у розмірі від 6000,01 грн до 7000,00 грн залежно від кваліфікації та здібностей. Провівши дослідження, варто зауважити що розмір заробітної плати за аналізовані роки змінювався відповідно до становища в країні, яке включає в себе інфляційні процеси, через що реальна заробітна плата значно відрізняється від номінальної заробітної плати.

Так, проблеми роботодавця пов'язані з тим: де взяти кошти для виплати заробітної плати та сплати податків в умовах кризи; чи можна оголошувати «простій» і як проводити розрахунки; чи можна виплачувати заробітну плату, але не сплачувати податки; чи можна зменшити розмір заробітної плати; чи можна не виплачувати заробітну плату; чи можна і як правильно звільнити працівника; як зберегти робочі місця? Працівника цікавить: як зберегти життя і не втратити дохід; чи буде роботодавець продовжувати нараховувати і виплачувати заробітну плату; чи буде враховуватися стаж; чи може відбутися

звільнення з ініціативи роботодавця; де знайти нову роботу; чи підтримуватиме держава в наслідок втрати роботи? Найбільш суттєвим є питання про звільнення, що для підприємства буде слугувати зменшенням витрат і податкового навантаження, а для працівника – втрата джерела доходу. Разом з цим, не можна не зазначити про втрати бюджету.

Висновки до розділу 2

ТОВ «ВТФ Авантіс» створено в 2004 році як фірма, яка займається виготовленням, ремонтом та модернізацією токарних багатошпиндельних верстатів. Маючи великі виробничі площі, на яких розміщені токарні, фрезерувальні, свердлильні, шліфувальні, зубообробні, шліцеобробні верстати та оснащення для термообробки підприємство проводить повний цикл виготовлення запчастин та вузлів.

Порівняно з 2020 роком у 2022 році чистий дохід зріс на 3506,6 тис. грн або 55,56 % і становить 9817,8 тис. грн. Щодо валового прибутку, то він змінювався пропорційно до чистого доходу і собівартості реалізованих товарів та послуг, у 2020 році становив 1711,2 тис. грн., у 2021 році – 3994,8 тис. грн., у 2022 році – 2070,2 тис. грн. Чистий прибуток підприємства у 2020–2022 роках має тенденцію до коливання, у 2020 та 2022 роках мав від’ємне значення, тобто збиток в розмірі 132 та 10,3 тис. грн відповідно. У 2021 році підприємство було прибуткове і отримало чистий прибуток в розмірі 6,1 тис. грн.. Оборотної активи підприємства за звітний період здійснюють 0,99 обороту, за 2021 рік – 1,37 обороту, за 2020 рік – 0,71 обороту. Коефіцієнт оборотної оборотних засобів знизився порівняно з 2020 роком на 0,28 обороти. Розглядаючи фондівдачу, бачимо що вона мала значні коливання та у 2022 році зросла на 0,3 порівняно з 2020 роком і становить 0,84, тобто підприємством було вироблено продукції та надано послуг на суму 0,84 гривні на кожен використований гривню основних засобів. Фондоозброєність зросла в 2022 році порівняно з 2020 на 131,85 тис. грн. або на 43,55 %, що є позитивною тенденцією.

Розглядаючи показники рентабельності, то вони змінювалися відповідно до господарської діяльності підприємства. Валова рентабельність у 2022 році зменшилася на 10,48% порівняно з 2020 роком і складає 26,72 %, що вказує на погіршення результатів діяльності підприємства. Рентабельність операційної діяльності у 2022 році характеризується від'ємним значенням і свідчить про неефективність формування операційних витрат підприємства, загальногосподарським управлінням і збутовою діяльністю, тобто на 1 грн. цих витрат припадає 0,07 коп. збитку. Щодо рентабельності господарської діяльності підприємства, то 2022 рік також має від'ємне значення показника, але порівняно з 2020 роком на 1,73 % більше. Рентабельність власного капіталу також від'ємна але збільшилась в порівнянні з 2020 роком на 0,62 пункти. Найкращі значення за показниками рентабельності підприємство мало у 2021 році, коли підприємство було прибутковим.

Фонд оплати праці протягом досліджуваних років мав значну тенденцію до спаду, що могло бути спричинено скороченням чисельності кваліфікованих працівників через тимчасове припинення співробітництва з країнами Європи, через збитковість діяльності підприємства та необхідністю оптимізації витрат. Динаміку фонду оплати праці слід вивчати нерозривно з ефективністю використання трудового потенціалу, збільшенням продуктивності праці. Зростання виробітку працівників передбачає підвищення їх заробітної плати. Однак кошти на оплату праці слід використовувати так, щоб темпи підвищення продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати.

Структура фонду оплати праці показує, що в загальному фонд оплати праці складається здебільшого з фонду основної заробітної плати, який у 2022 році зменшився на 7,99 % порівняно з 2020 роком та становить 3069,8 тис. грн. У 2021 році була незначна виплата доплат робітникам підприємство, що сформувало фонд додаткової заробітної плати в розмірі 5,2 тис. грн. У 2022 році з'являються заохочувальні та компенсаційні витрати у розмірі 1,3 тис.грн, що пов'язано з наданням допомоги сім'ї з числа персоналу, яка постраждала від військової агресії.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ВТФ АВАНТИС»

3.1. Організаційно-методичні засади підвищення ефективності управління оплатою праці персоналу підприємства

Війна вплинула на всі можливі сфери життєдіяльності України, у тому числі й на трудові відносини, які зазнали відповідних змін.

У разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії виплата заробітної плати може бути призупинена, до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність. При цьому роботодавець звільняється від відповідальності за порушення строків виплати заробітної плати, якщо саме він доведе, що таке порушення сталося внаслідок ведення бойових дій чи інших обставин. Разом із цим, відповідальність за порушення термінів сплати податків та подання звітності не застосовується за умови, якщо всі обов'язки будуть виконані протягом 90 днів після закінчення дії воєнного стану. Також неможливо здійснити виплату заробітної плати без перерахування до бюджету відповідно податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску

Західна практика засвідчує, що мотивація управлінської діяльності може змінюватися впродовж життєвого циклу. Молодий фахівець починає свою службову кар'єру як індивідуальний самостверджувач, а згодом з набутими знаннями стає стратегічним керівником. У передпенсійний вік страх бути незатребуваним знову стимулює його змінити мотиваційну поведінку. Аналогічне спостерігається і в українському бізнесі, на що звертають увагу дослідники [5, с. 25-27].

Ще одним методом, який можна застосувати на підприємстві для удосконалення мотивації трудової діяльності працівників, є метод управління за цілями. Його ідея полягає у визначенні кінцевих і проміжних результатів та

роз'ясненні кожному працівникові змісту його праці в тій чи іншій конкретній ситуації. Метод управління за цілями базується на принципі SMART.

SMART-управління – це планування кроків, які необхідно виконати для досягнення цілей. Спочатку для всієї компанії визначають глобальні завдання – на рік, на квартал, на місяць, потім – для кожного працівника окремо [1, с. 162-165].

Найбільш надійний спосіб зорієнтувати людей на цілі, закладені в стратегічному плані, – щедра винагорода працівників, які досягли намічених результатів, та відмова винагороди для тих, хто цього не зробив. Систему винагороди, яка має сприяти стратегічним змінам в організації, на промисловому підприємстві необхідно створити на таких засадах:

1. Оплата за результатами має бути більшою, а не меншою частиною загальної винагороди за працю. Стимули, що становлять 20% і більше загальної винагороди, привертають значну увагу та спонукають до зусиль.

2. Система винагороди має бути чесною. Якщо показники результативності завищені, а оцінки індивідуальних результатів неточні та недостатньо обґрунтовані, то незадоволення й образи щодо системи мотивації перевищать будь-які позитивні результати.

3. Заохочення до підприємницького ризику, що означає «неуспіх», не обов'язково буде каратися.

4. Чіткий зв'язок результатів упровадження стратегічних змін з комплексом різноманітних винагород.

5. Цілі, яких повинний досягати кожний індивід, мають бути пов'язані з показниками, на які він може особисто вплинути. Роль стимулів – підвищити зацікавленість індивіда та спрямувати поведінку в бажане русло.

6. Нагорода цікавою діяльністю у перспективі. Як зазначав Фредерік Герцберг: «Якщо ви хочете спонукати людей добре працювати, дайте їм добру роботу».

7. Визначення місця виконавця в організації після впровадження змін, тобто розроблення індивідуальної кар'єрної стратегії [4, с. 29-30].

Перша проблема, яка суттєво впливає на ефективність діяльності організації, – фіксована премія. Існуюча в компанії система преміювання не ставить розмір оплати праці залежність від безпосередньої результативності роботи персоналу, що позначається на компанії в цілому. Для того щоб вирішити цю проблему, необхідно внести зміни до існуючої системи преміювання в ТОВ «ВТФ АВАНТИС». Проведений аналіз анкетування підтверджує, що матеріальні виплати включені до списку значних мотивуючих факторів співробітників компанії ТОВ «ВТФ АВАНТИС», які варто розвивати. Тому потрібно побудувати таку систему преміювання, яка задовольнятиме співробітників і надаватиме позитивну динаміку ефективності діяльності організації. Виконавці мають чітко представляти, у разі розмір зарплати, тобто. рівень їхнього матеріального добробуту, підвищиться. Таким чином, щоб вирішити проблему з фіксованою премією, потрібно впровадити систему формування змінної частини грошової винагороди на базі KPI.

Грошове стимулювання персоналу на базі KPI стимулює співробітника до досягнення високих індивідуальних результатів, а також збільшення його вкладу в колективні результати і досягнення, у виконання стратегічних цілей компанії. Світова практика переконливо доводить, що використання системи KPI збільшує прибуток компаній від 10 до 30%, оскільки орієнтує роботу співробітників на результат, підвищуючи мотивацію і лояльність персоналу. П'ять аргументів на користь впровадження системи KPI:

- 1) 100%-ка орієнтація на результат – працівник отримує винагороду за досягнення результату та за виконання робіт, які мають призвести до результату;
- 2) керованість – дозволяє коригувати спрямовані зусилля співробітників без серйозної модифікації самої системи за зміни ситуації над ринком;
- 3) справедливість - гідна оцінка вкладу співробітника в загальний успіх компанії та справедливий розподіл ризиків (між співробітником та компанією) у разі неспіху;

4) зрозумілість - співробітник розуміє, за що компанія готова його винагороджувати; компанія розуміє, за які результати та скільки вона готова заплатити;

5) незмінність – будь-який співробітник вибудовує свою роботу відповідно до системи мотивації.

Систему КРІ впроваджує до організації тренер-консультант, який розробляє систему для кожного підрозділу. Ключові показники залежать:

- Поставлених цілей;
- Специфіки роботи;
- Рівень посади та функціоналу.

Також слід зазначити, що система КРІ може відображати як фінансові показники, так і показники основних процесів, і показники використання ключових ресурсів.

Обов'язковою умовою вдосконалення організації оплати праці сьогодні є використання комп'ютеризованого бухгалтерського обліку. Це впровадження дозволить підвищити ефективність і якість аналізу витрат на визначення розрахункових операцій, що мінімізують ймовірність помилки за рахунок відмови від ручних методів розрахунку.

3.2. Напрями ефективного формування фонду оплати праці підприємства ТОВ «ВТФ Авантіс»

Провівши аналіз стану формування фонду оплати праці ТОВ «ВТФ Авантіс» ми чітко бачимо, що підприємство потребує удосконалення структури фонду оплати праці, адже крім фонду основної заробітної плати не має фонду додаткової заробітної плати і заохочувальних та компенсаційних виплат. Варто зазначити, що у 2020 році господарська діяльність характеризується зниженням результативних показників ефективності: підприємство отримувало збиток, тобто товариство не мало можливості застосовувати матеріальне стимулювання

працівників. В колективному договорі підприємства ТОВ «ВТФ Авантіс» зазначено, що щомісячні премії виплачуються за наявності фінансових можливостей, то за відсутності таких можливостей роботодавець має повне право ці премії не нараховувати.

Зважаючи на все вище зазначене, пропонуємо підприємству ТОВ «ВТФ Авантіс» для ефективного формування фонду оплати праці застосувати такий метод як скорочення витрат на заробітну плату шляхом скорочення робочого дня в межах виконання робочої програми. Крім того можна ввести скорочений робочий тиждень, адже підприємство не безперервного виробництва. Застосування такого методу дозволить скоротити витрати у відповідності до того на скільки буде скорочений тиждень.

Робочий час працівника може бути зменшено при прийнятті на роботу або під час роботи, на визначений строк або без обмеження строку в один із таких двох способів:

- за угодою між працівником і його роботодавцем (*ст.56 КЗпП*);
- з ініціативи роботодавця (*ч.3 ст.32 КЗпП*).

Роботодавцю, який вирішив реалізувати перший варіант зменшення робочого часу (за угодою сторін), доведеться проявити щодо працівників свій дар переконання. Тобто він повинен довести працівникам, що скорочення робочого часу і наступна за цим необхідність «затягнути пояси» у зв'язку зі зменшенням суми отримуваної «на руки» зарплати – це єдино правильний вихід із кризової ситуації. Адже такий захід дозволить, не скорочуючи штат працівників, зменшити витрати на оплату їх праці. Можливо ставши перед вибором: отримувати менше чи опинитися на вулиці, працівники виберуть перше і погодяться на встановлення неповного робочого часу.

Для тих роботодавців, які не впевнені в тому, що наймані працівники підтримають їх ініціативу, пропонуємо другий варіант – установлення неповного робочого часу в односторонньому порядку. Щоправда, у цьому випадку повинна виконуватися умова, обумовлена законодавцем у *ч.3 ст.32 КЗпП*. Установити працівникам неповний робочий час, змінити їх режим роботи

при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою можна тільки внаслідок змін, що відбулися в організації виробництва і праці. ВСУ в *п.10 постанови №9* роз'яснив, що зміни в організації виробництва і праці – це введення бригадної форми організації праці замість індивідуальної та навпаки, впровадження передових методів і технологій, раціоналізація робочих місць тощо.

Про зміну істотних умов праці, зокрема, установлення неповного робочого часу, роботодавець зобов'язаний повідомити працівника не пізніше ніж за 2 місяці. Крім того, ці питання мають бути погоджені роботодавцем із профспілковою організацією, що діє на підприємстві (за її наявності). Варто зауважити, якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір, укладений із ним, припиняється за *п.6 ст.36 КЗпП*. Звільняючи працівника за цією підставою, ви зобов'язані виплатити йому вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку [57].

Якщо роботодавець зменшує робочий час за угодою сторін, то йому важливо належним чином зафіксувати досягнуті угоди:

1) працівники пишуть на ім'я роботодавця заяви із проханням установити їм неповний робочий час на підставі *ст. 56 КЗпП*. У них вони вказують варіант застосування неповного робочого часу (неповний робочий день, неповний робочий час або одночасно і те, й інше), строк установлення (якщо встановлюється на визначений строк) або дату, з якої встановлюється (якщо встановлюється безстроково);

2) на підставі заяв керівник підприємства видає наказ про встановлення неповного робочого часу.

Якщо роботодавець зменшує тривалість робочого часу з власної ініціативи, то йому необхідно:

1) погодити це рішення з виборним органом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві (якщо її немає на підприємстві – із профспілковим представником) (*п.4 ч.1 ст.247 КЗпП*);

2) видати наказ про встановлення неповного робочого часу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Згоди працівника для встановлення йому неповного робочого часу на підставі *ч.3 ст.32 КЗпП* не потрібно;

3) попередити працівників не пізніше ніж за два місяці про майбутні зміни (див. *ст.32 і 103 КЗпП*). Зробити це бажано письмово, щоб уникнути можливих трудових спорів із працівниками. Форма персонального повідомлення працівників про зміну істотних умов праці на законодавчому рівні не встановлена. Тому роботодавець розробляє її самостійно. Вручати працівнику повідомлення про зміну істотних умов праці доцільно під підпис. Якщо працівник відмовляється отримувати письмове повідомлення або ставити підпис, представнику роботодавця слід скласти відповідний акт;

4) внести відповідні зміни до колективного договору або інших нормативних актів роботодавця, які регулюють питання тривалості робочого часу працівників.

Ще раз підкреслимо: роботодавцю, який установлює режим неповного робочого часу з власної ініціативи, обов'язково потрібно мати підтвердження змін, що відбулися в організації виробництва і праці. Інакше існує ймовірність того, що незадоволені таким станом справ працівники зможуть довести в суді неправомірність рішення роботодавця.

Якщо роботодавець усе зробив правильно, але працівник не бажає продовжувати роботу в нових умовах праці, трудовий договір із ним припиняється на підставі *п.6 ст.36 КЗпП*. Причому відмова від продовження роботи у зв'язку зі змінами істотних умов праці має бути документально підтверджена. Для цього підійде, наприклад, розписка або письмова заява працівника про відмову від продовження роботи у зв'язку зі змінами істотних умов праці [57].

Скорочувати чисельність працівників або штату на підприємстві ТОВ «ВТФ Авантіс», як варіант скорочення витрат на оплату праці ми б рекомендували застосовувати в останню чергу. Адже висококласних фахівців і робітників, які вміють якісно і своєчасно виконувати поставлені завдання,

знайти на ринку праці буває іноді дуже важко, тим паче в галузі машинобудування.

Питання ефективного використання робочого часу є одним з найважливіших для кожного підприємства, оскільки від цього залежить величина отриманого прибутку. У використанні робочого часу важливе значення має режим робочого часу. Від того, наскільки правильно й раціонально на підприємстві чергуються праця і відпочинок, залежить зростання продуктивності праці й інтенсивності виробництва.

Ефективне використання робочого часу відповідає зростанню ритмічності виробництва, підвищенню якості праці, чіткому співвідношенню між складовими виробничого процесу, зменшенню впливу стохастичних чинників, які не тільки спотворюють виробництво, але й впливають на соціально-психологічний клімат у виробничих колективах та в цілому на економічний та фінансовий стан підприємства.

Невід’ємною складовою ефективного управління робочим часом є вивчення втрат робочого часу з різних причин. Втрати робочого часу можуть залежати від робітника, а також з причин організаційно-технічного характеру. Усі вони є зайвими витратами, які знижують продуктивність праці. Збільшення рівня ефективності праці знаходиться у прямій залежності від використання робочого часу. Зниження втрат робочого часу і нераціональних його витрат призводить до зростання продуктивності праці без додаткових заходів і витрат [9].

Для підвищення матеріальної зацікавленості керівників, службовців і фахівців, робітників підприємства ТОВ «ВТФ Авантіс» доцільніше перевести їхню оплату на контрактну форму. Досвід Німеччини та Великобританії показує, що побудова системи оплати праці на основі стимулювання продуктивності та укладання індивідуальних контрактів дозволить мотивувати працівників щодо виготовлення більшої кількості продукції та з високою якістю. Згадані контракти дозволять краще захистити права робітників, адже в них прописані всі умови праці для конкретного працівника. Поряд з цим можна ввести виплати,

які б залежали від вимог часу, а також відображали продуктивність та ефективність праці з ціллю мотивації висококваліфікованих працівників [32]. Оплата за контрактом встановлюється з урахуванням складності і відповідальності праці, кваліфікаційного рівня і професійних якостей працівника [56].

Можливим є відображення внеску окремого працівника у результати діяльності всього колективу. Це може стати стимулом щодо підвищення рівня своєї кваліфікації та матиме позитивні наслідки як для самого працівника, який завдяки своїй праці зможе отримувати більшу зарплатню, так і для підприємства, яке отримає висококваліфікованого робітника. У той же час варто зазначити, що дана система може мати зворотній результат, коли, працівник, який бачить, що його результати досить низькі, зневіриться у собі та почне працювати ще гірше [32].

Таким чином, дослідження показали, що в сучасних умовах розвитку України основними визначальними факторами, які характеризують новий підхід до аналізу та контролю за використанням коштів на оплату праці та посилюють стимулювання працівників підприємств до продуктивної праці, є: матеріальне заохочення за виконану роботу; персональна відповідальність за результати праці; зв'язок між результатами праці та її оплатою; підвищення професійної підготовки і кваліфікації працівників, можливість та упевненість у кар'єрному зростанні [56].

3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів

Пропонуємо виділити основні напрями удосконалення формування фонду оплати праці на підприємствах. У першу чергу, формуючи фонд заробітної плати, вищому менеджменту необхідно узгодити процес формування даного фонду у відповідності до цілей, які переслідує підприємство у процесі свого розвитку, а також беручи до уваги його корпоративну і кадрову політики.

Відповідно до цього варто сформувати збалансовану систему показників. Зокрема, даний напрям передбачає формування системи критеріїв, яка дозволить пов'язати головні показники ефективності роботи підприємства із індикаторами оплати праці робітників. Також передбачається створення системи, яка б розділяла робочі місця за рейтингом з огляду їх цінності для компанії [32].

Зменшення обсягів діяльності не потребує роботи персоналу 40 год на тиждень. Тож, пропонуємо переведення персоналу на 3 денний робочий тиждень для економії фонду оплати праці, що є елементом витрат підприємства і надасть можливість збільшити прибуток.

Для підтвердження ефективності від скорочення робочого часу, пропонуємо розглянути таблицю 3.1. Вхідними даними для розрахунку планового фонду оплати праці є такі: середня кількість відпрацьованих робочих днів у 2022 році за місяць – 22 дня (по 8 годин), у 2023 році – 21 день (по 6 годин); кількість відпрацьованих днів у 2022 році становить 251 день, у 2023 році – 250 днів. Не зважаючи на скорочення робочого дня, оплату праці за годину залишимо 53,92 грн. Маємо такі результати розрахунків:

<i>Факт</i>	<i>План</i>
1. Оплата праці за годину одного працівника = $9490/176 = 53,92$ грн	1. Оплата праці за годину одного працівника залишимо 53,92 грн
2. Оплата праці за день одного працівника = $53,92 \cdot 8 = 431,36$ грн	2. Оплата праці за день одного працівника = $53,92 \cdot 6 = 323,52$ грн
3. Оплата праці за місяць одного працівника = $431,36 \cdot 22 = 9489,92$ грн	3. Оплата праці за місяць одного працівника = $323,52 \cdot 21 = 6793,92$ грн
4. Середньорічна оплата праці одного працівника = $9489,92 \cdot 12 = 113879,04$ грн	4. Середньорічна оплата праці одного працівника = $6793,92 \cdot 12 = 81\,527,04$ грн
5. Річний фонд оплати праці = $113879,04 \cdot 27$ (робітників) = 3 076 234,08 грн	5. Річний фонд оплати праці = $81\,527,04 \cdot 27$ (робітників) = 2 201 230,08 грн
$2\,201\,230,08 - 3\,076\,234,08 = -875\,004$ грн.	

Визначимо вплив даних змін на формування фонду оплати праці підприємства (табл. 3.1).

Скоротивши тривалість робочого дня на 2 години, відповідно скоротиться й тривалість робочого тижня і триватиме 30 годин, тоді фонд робочого часу за місяць буде 126 годин, а річний – 1500 годин. Отже, не зважаючи на скорочення

робочого дня у плановому періоді та залишивши оплату праці за годину 53,92 грн. річний фонд оплати праці становитиме 2 201 230,08 грн., що на 875 004 грн менше ніж у фактичному періоді. Тобто економія в грошовому вираженні на місяць складатиме 72 917 грн. Вільні кошти підприємство може залучити для преміювання за раціоналізаторські пропозиції, тобто вони не матимуть постійного характеру, а виплачуватимуться періодично за особливі результати праці, що дозволить водночас мотивувати працівників збільшуючи продуктивність праці.

Таблиця 3.1

Вплив скорочення робочого часу на фонд оплати праці підприємства ТОВ «ВТФ Авантіс»

Показники	Факт	План	Відхилення	
			+/-	%
Тривалість робочого дня, год	8	6	-2	-25
Тривалість робочого тижня, год	40	30	-10	-25
Кількість відпрацьованих годин за місяць	176	126	-50	-28,41
Кількість відпрацьованих годин за рік	2008	1500	-508	-25,30
Фонд оплати праці річний, грн	3 076 234,08	2 201 230,08	-875 004	-28,41
Фонд оплати праці місячний, грн	256 227,84	183 435,84	-72 917,00	
Середньомісячна оплата праці одного працівника, грн	9489,92	6793,92	-2696	
Середньорічна оплата праці одного працівника, тис. грн.	11 3879,04	81 527,04	-32352,00	

На основі проведених розрахунків, можемо запропонувати підприємству ТОВ «ВТФ Авантіс» нову структуру фонду оплати праці і показати, що при тих же витратах на оплату праці, але при різній структурі зростає продуктивність праці, чистий прибуток підприємства (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Оновлена структура фонду оплати праці ТОВ «ВТФ Авантіс»

Показники	Роки				Відхилення плану до 2022 р.
	2022		план		
	тис. грн	питома вага, %	тис. грн	питома вага, %	+/-
1	2	3	4	5	6
Фонд оплати праці	3076,2	100	2201,2	100	-875
в т.ч.					
1. Фонд основної заробітної плати	3069,8	99,79	1981,08	90	-1088,72

Продовження табл. 3.2

1	2	3	4	5	6
2. Фонд додаткової заробітної плати:	5,1	0,17	176,10	8	171,00
– надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	2,4	0,08	118,00	5,36	115,60
– премії та винагороди, що носять систематичний характер	1,6	0,05	56	2,54	54,40
– виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	1,1	0,04	2,1	0,10	1,00
3. Заохочувальні та компенсаційні виплати:	1,3	0,04	39,62	2	38,32
– матеріальна допомога	1,3	0,04	24,62	1,12	23,32
– соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	–	х	15	0,68	15,00
– оплата за невідпрацьований час	–	х	-	-	

Аналізуючи запропоновану структуру фонду оплати праці, бачимо що зменшивши фонд основної заробітної плати підприємство зможе застосовувати фонд додаткової заробітної плати, у який зараховують види премій, які мають постійний чи періодичний характер, а саме: преміювання за основні результати діяльності (щомісячне або щоквартальне); за якісне і своєчасне виконання договорів і окремих етапів планових робіт; спеціальні системи преміювання за економію різноманітних видів ресурсів; премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду.

А також у підприємства з'явиться можливість використовувати інші заохочувальні і компенсаційні виплати, до складу яких входять ті види премій, які мають одноразовий характер: одноразова винагорода за підсумками роботи за рік; одноразове заохочення працівників за виробничі досягнення, виконання особливо важливих завдань; преміювання за підсумками проведених на підприємстві конкурсів; одноразові заохочення окремим працівникам із фонду керівника підприємства; преміювання за впровадження заходів щодо наукової організації праці; преміювання за впровадження нової техніки і технології; одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці,

наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат [4]. На сьогодні, підчас пандемії COVID-19 і дії воєнного стану актуальним є резервування коштів на оплату невідпрацьованого часу для забезпечення стабільності кадрів та втримання висококваліфікованого персоналу.

Змінивши структуру фонду оплати праці підприємства ТОВ «ВТФ Авантіс», відповідно зміняться й основні показники, в першу чергу чистий дохід та продуктивність праці, адже працівники намагатимуться виконати свою роботу в коротший термін, при цьому зробивши більше та якісніше, тому що будуть запроваджені матеріальні нагороди. Внаслідок запропонованих заходів передбачається збільшення продуктивності праці на 8%, що при сталій кількості персоналу забезпечує збільшення чистого доходу підприємства. Розрахунок показників наведено табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Прогнозування показників ТОВ «ВТФ Авантіс»

Показники	Роки		Відхилення плану до 2022 р. +/-
	2022	план	
	тис. грн	тис. грн	
Продуктивність праці, тис. грн./на 1 особу	363,62	392,71	29,09
$ПП\ план = 363,62 * 1,08 = 392,71$			
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	27	27	—
Чистий дохід, тис. грн.	9817,8	10603,17	785,37
$ЧД\ план = 392,71 * 27 = 10603,17$			

Провівши розрахунки, бачимо що продуктивність праці у плановому періоді за рахунок зміни структури фонду оплати праці збільшиться порівняно з фактичним на 29,09 тис. грн. і становитиме 392,71 тис. грн. Щодо чистого доходу, то у плановому періоді він становитиме 10603,17 тис. грн., що на 785,37 тис. грн. більше ніж у фактичному періоді. Поступово заохочуючи та мотивуючи своїх працівників, підприємство ТОВ «ВТФ Авантіс» зможе нарощувати обсяги виробництва, відповідно свої доходи.

Система мотивації праці персоналу підприємства повинна бути спрямована на зростання доходів і прибутку підприємства, частка яких йде на збільшення

фонду оплати праці, а також фондів преміювання. Водночас підприємство вправі заохочувати окремих працівників підприємства, що дає змогу підсилити диференціацію в оплаті праці.

Висновки до розділу 3

Для удосконалення мотивації трудової діяльності працівників, є метод управління за цілями. Його ідея полягає у визначенні кінцевих і проміжних результатів та роз'ясненні кожному працівникові змісту його праці в тій чи іншій конкретній ситуації. Метод управління за цілями базується на принципі SMART.

Існуюча в компанії система преміювання не ставить розмір оплати праці залежність від безпосередньої результативності роботи персоналу, що позначається на компанії в цілому. Для того щоб вирішити цю проблему, необхідно внести зміни до існуючої системи преміювання в ТОВ «ВТФ АВАНТІС» на основі KPI.

Зважаючи на все вище зазначене, пропонуємо підприємству ТОВ «ВТФ Авантіс» для ефективного формування фонду оплати праці застосувати такий метод як скорочення витрат на заробітну плату шляхом скорочення робочого дня в межах виконання робочої програми. Крім того можна ввести скорочений робочий тиждень, адже підприємство не безперервного виробництва. Застосування такого методу дозволить скоротити витрати у відповідності до того на скільки буде скорочений тиждень.

Зважаючи на все вище зазначене, пропонуємо підприємству ТОВ «ВТФ Авантіс» для ефективного формування фонду оплати праці застосувати такий метод як скорочення витрат на заробітну плату шляхом скорочення робочого дня. Крім того можна ввести скорочений робочий тиждень, адже підприємство не безперервного виробництва. Застосування такого методу дозволить скоротити витрати у відповідності до того на скільки буде скорочений тиждень.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного теоретичного та практичного аналізу системи управління оплатою працівників підприємства зробимо наступні висновки :

1. У трудовому законодавстві України для позначення винагороди, яку роботодавець виплачує працівникам за виконану ним роботу, використовуються два терміни: «заробітна плата» та «оплата праці», у буквальному сенсі «заробітна плата» – є об'єктом правовідносин, а «оплата праці» – дія роботодавця щодо виконаної працівниками роботи. На наш погляд, «оплата праці» є більш дієвим основним джерелом доходів, тому в сучасних умовах господарювання правильний та достовірний облік витрат на оплату праці є засобом дотримання вимог нормативно–законодавчої бази України/ Сутність заробітної плати виявляється у функціях: відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та соціальної. Адекватна організація оплати праці передбачає додержання певних принципів: рівної оплати праці за кількість і якість; підвищення рівня оплати праці відповідно до підвищення продуктивності; державної політики регулювання оплати праці.

2. Для того щоб управління оплатою праці було результативним, на підприємстві його необхідно здійснювати послідовно в чотири етапи планування, організації, мотивації та контролю. В основі механізму організації оплати праці лежить структура заробітної плати, яка є внутрішньою побудовою заробітної плати та формується із впорядкованих певним чином та пов'язаних між собою елементів основної заробітної плати, елементів додаткової заробітної плати та елементів інших компенсаційних та заохочувальних виплат. Особливість вітчизняної структури заробітної плати полягає в тому, що вона відображає усі реальні виплати, які працівник може отримати в процесі трудової діяльності загалом, та виконання службових обов'язків зокрема.

3. Оцінка використання фонду оплати праці повинна здійснюватися із застосуванням низки фінансових показників: зарплатовіддачі, коефіцієнту закріплення фонду оплати праці, рентабельності витрат на оплату праці, зарплатомісткості та інші.

4. Державне регулювання у сфері організації оплати праці здійснюється за такими векторами: через законодавчі інструменти, податкову політику, тарифні угоди. Базовим документом є Кодекс законів про працю України, в якому встановлюються основні соціальні гарантії.

5. ТОВ «ВТФ Авантіс» підприємство м. Житомира, що проводить капітальний ремонт та модернізацію верстатів моделей: 1Б216, 1Б240, 1Б265, 1Б290 та їх модифікацій, а також розробку нових технологій обробки деталей по кресленням замовника, здійснює встановлення хрестових супортів та системи ЧПУ SINUMERIK 808D виробництва SIEMENS, яка виконує управління верстатом в автоматичному циклі роботи та налагоджувальному режимі. За 17 років було проведено більше ніж 450 модернізацій металообробних верстатів. Розробкою фірми є унікальний на Україні та СНГ токарний шестишпиндельний автомат з ЧПК моделі 1240Ф4–6А (автомат токарний шестишпиндельний з двома супортами ЧПК), 1240Ф4–6П (напіваавтомат токарний шестишпиндельний з двома супортами ЧПК) та їх модернізації – восьмишпиндельні. На сьогоднішній день планується виготовлення шестишпиндельних та восьмишпиндельних верстатів моделей 1240Ф5–6А та 1240Ф5–6П з чотирма і більше супортами ЧПК.

6. Проаналізувавши ефективність господарської діяльності ТОВ «ВТФ Авантіс» бачимо, що чистий дохід зріс на 3506,6 тис. грн або 55,56 % і становить 9817,8 тис. грн. Щодо валового прибутку, то він змінювався пропорційно до чистого доходу і собівартості реалізованих товарів та послуг, у 2020 році становив 1711,2 тис. грн., у 2021 році – 3994,8 тис. грн., у 2022 році – 2070,2 тис. грн. Чистий прибуток підприємства у 2020–2022 роках має тенденцію до коливання, у 2020 та 2022 роках мав від’ємне значення, Коефіцієнт оборотні оборотних засобів знизився порівняно з 2020 роком, а фондівдача зросла. За рахунок наявних збитків у 2020 та 2022 роках рентабельність має від’ємне значення.

7. Оцінюючи середньооблікову чисельність персоналу, можна сказати, що вона змінювалася відповідно до потреб підприємства і в 2022 році становить 27 осіб порівняно з 2020 роком, де кількість працівників 39 осіб. Припустимо таке скорочення відбулося через зменшення обсягу роботи, що спричинено пандемією,

тобто підприємство залишило працівників, які найбільш точно відповідають професійним та кваліфікаційним вимогам посади. Продуктивність праці щороку зростала за рахунок зменшення чисельності персоналу. Темп зростання заробітної плати на підприємстві більше ніж темп зростання продуктивності праці.

8. Проаналізувавши розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати ТОВ «ВТФ Авантіс», можна сказати що найбільший отриманий розмір заробітної плати у 2022 році становить 10000 грн, який був отриманий лише однією людиною, директором підприємства. Заробітна плата у розмірі від 7000,01 грн до 8000,00 грн була нарахована двом працівникам. Щодо всіх інших працівників, то їм була нарахована заробітна плата у розмірі від 6000,01 грн до 7000,00 грн залежно від кваліфікації та здібностей.

9. Основним недоліком оплати праці на підприємстві визначено структуру фонду оплати праці, яка немотивує до високопродуктивної праці. Запропоновано, для ефективного формування фонду оплати праці, застосувати такий метод як скорочення витрат на заробітну плату шляхом скорочення робочого дня в межах виконання робочої програми. Провівши розрахунки, бачимо що продуктивність праці у плановому періоді за рахунок зміни структури фонду оплати праці збільшиться порівняно з фактичним на 29,09 тис. грн. і становитиме 392,71 тис. грн. Щодо чистого доходу, то у плановому періоді він становитиме 10603,17 тис. грн., що на 785,37 тис. грн. більше ніж у фактичному періоді. Поступово заохочуючи та мотивуючи своїх працівників, підприємство ТОВ «ВТФ Авантіс» зможе нарощувати обсяги виробництва, відповідно свої доходи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базилевич В.Д., Базилевич К.С. Ринкова економіка: основні поняття і категорії: навч. посіб. Київ: Знання, 2006. 263 с.
2. Бараник З.П., Карабанова О.В. Чинники впливу на стан та розвиток трудового потенціалу України: статистичний аспект. *Статистика України*. 2016. № 1. С. 42–49.
3. Бержанір І.А. Діагностика майнового стану підприємства. *Вісник Донецького національного університету. Серія: Економіка і право*. 2019. Вип.1. С. 35–37.
4. Бурлаєнко О.Д., Постоева О.Г. Система преміювання, як важливий елемент стимулювання праці персоналу підприємства. *Науковий вісник УМО. Серія: Економіка та управління*. 2019. Вип.6. С. 5–11.
5. Бутинець Ф.Ф., Малюга Н.М., Петренко Н.І. Аудит: стан і тенденції розвитку в Україні: монографія. Житомир: ЖДТУ, 2004. 564 с.
6. Бутрин–Бока Н.С., Майка Н.В. Договір зберігання: історія становлення та розвитку законодавчої платформи. *Науковий юридичний журнал «Правові новели». Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право*. 2020. № 10. С. 65–74.
7. Васюренко Л.В. Базові засади управління фондом оплати праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Вип.20. С. 80–83.
8. Васюренко Л.В. Мотивація як чинник організації оплати праці в умовах глобалізації. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2018. № 1 (59). С. 36-41. URL: <https://doi.org/10.32836/2521-666X/2018-1-59-5>
9. Васюренко Л.В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії. Серія: Економіка та управління національним господарством*. 2018. Вип.25. С. 31–34.
10. Васюта В.Б., Вісіч В.В. Ефективність використання робочого часу на підприємстві. *Економічний простір*. 2015. №95. С. 180–188.

11. Вініченко І.І., Сорока Ю.О. Ефективність використання ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 22. С. 34–37.
12. Галайда Т.О., Рябуха А.І. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Вип. 16 (1). С. 65–68.
13. Гальченко О.С. Актуальні питання державного регулювання оплати праці. URL: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/25858/%CE>.
14. Глухова С.В., Зотова А.А. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*. 2016. № 12 (40). С. 698–701.
15. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111>
16. Державна служба статистики України : веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
17. Дороніна О.А., Лабунський В.Б. Управління оплатою праці на промисловому підприємстві як засіб зниження конфліктогенності соціально-трудових відносин. *Економіка і організація управління*. 2022. № 3 (47). С. 126-134. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/13935>
18. Економічний тлумачний словник. Понятійна база законодавства України у сфері економіки / за ред. Д.Д. Гордієнко. Київ: КНТ, 2006. 308 с.
19. Енциклопедичний словник з економіки / за ред. В.Г. Золотогорова. Мінськ, 1997. 571 с.
20. Єремян О.М., Сергєєва Г.С. Характеристика та аналітичні можливості звітності з оплати праці бюджетних установ. *Причорноморські економічні студії. Серія: Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*. 2016. Вип.5. С. 172–176.
21. Жовнір Н.М. Оплата праці під час війни. URL: https://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/12971/1/zbirnik_%209%20%D1%87%D0%B5%D1%80%D0%B2%D0%BD2022-286-287.pdf
22. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 300 с.

23. Закусило А.В., Овандер Н.Л. Напрями удосконалення формування фонду оплати праці. *Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки*. 2018. №12. С. 135–136.

24. Зєвакова А.О., Святина Н.С. Аналіз розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект. *Актуальні питання сучасної економічної науки: матеріали II Всеукраїнської науково–практичної конференції (4 грудня 2019 року)*. Полтава, 2019. С. 371–374.

25. Іванчук Н. В. Податкові аспекти формування фонду оплати праці підприємств в Україні. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Економіка»: науковий журнал. 2017. № 5 (33). С. 96–101.

26. Іванчук Н. В. Теоретичні засади оцінки фонду оплати праці підприємства. *Наукові записки. Серія: Економіка*. 2009. Вип.12. С. 30–38.

27. Іщук С.О. , Жулканич В.О. Тенденції розвитку промислового сектора економіки України: проблемні аспекти. *Модернізація економіки: сучасні реалії, прогностичні сценарії та перспективи розвитку: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (27-28 квітня 2023 р., м. Херсон – м. Хмельницький)*. Херсон : Видавництво ФОП Вишемирський В.С., 2023. С. 54-58

28. Коба О.В., Ярова А.В. Аналіз фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2019. Вип.36. С. 176–181.

29. Коваленко М.В., Горячун О.В. Діагностика фінансового стану підприємства як основа забезпечення його розвитку. URL: <http://dSPACE.pdaa.edu.ua:8080/bitstream/123456789/3569/1/pdf>

30. Коваль К.О. Організація обліку, аналізу та контролю витрат на оплату праці в системі управління підприємством. URL: <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/949/1/pdf>

31. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322–VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

32. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96–ВР. URL:

[http:// zakon.rada.gov.ua/laws/show /254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80).

33. Корольков В. В., Бабенко Д. О. Удосконалення мотиваційного механізму управління персоналом підприємства. *Ефективна економіка*. 2020. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8345> DOI: 10.32702/2307-2105-2020.11.69

34. Косяк А.П., Рябих І.В. Обліково–аналітична інформація щодо формування фонду оплати праці у цукровому виробництві. *Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Економічні науки*. 2018. № 48. С. 3–11.

35. Крамар О.М. Облік оплати праці: проблеми та напрями удосконалення системи облікового забезпечення управління персоналом підприємства. *Львівський науковий форум. Теоретичні та практичні аспекти розвитку науки та освіти (частина II): матеріали Міжнародної науково–практичної конференції (22–23 січня 2020 року)*. Львів, 2020. С. 11–13.

36. Кулішов В.В. Мікроекономіка. Основи теорії і практикум: навч. посіб. Львів: «Магнолія плюс», 2004. 332 с.

37. Курочкіна О.А. Рентабельність підприємства як основний показник ефективності його діяльності. *Міжнародний науковий електронний журнал. Серія: Економіка*. 2020. №16. URL: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.16.43.html> (дата звернення 02.04.2021).

38. Лук'янченко Н.Д., Дороніна О.А. Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві: монографія. Донецьк, 2006. 212 с

39. Малярський цех: особливості роботи та функціонування. URL: <https://dmz-karpaty.com/plant/>

40. Мельник А.О. Козінець А.А. Основи ефективності господарської діяльності підприємства. *Інформаційно–аналітичне забезпечення ефективності діяльності підприємств у контексті економічної безпеки в умовах інтеграції з ЄС: матеріали Міжнародної науково–практичної Інтернет–конференції (27 травня 2016 року)*. Київ, 2016. С. 153–156.

41. Мельник А.О. Формування фонду заробітної плати на підприємстві. *Економічний форум*. 2020. Вип.4. С. 114–124.

42. Науменко В.І. Словник термінів ринкової економіки / упоряд. І. А. Вишниченко, С. В. Харитоненко; за заг. наук. ред. професора В.І. Науменка. Київ, 1996. 272 с.

43. Носкова С.А., Татарченко О.М., Завойських Ю.А. Факторний аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2015. № 6. С. 103–109.

44. Опис господарської діяльності ТОВ «ВТФ Авантіс». URL: <https://avantis.all.biz/>

45. Опис послуг з ремонту верстатів. URL: <http://stanok.lviv.ua/ua/poslugy/remont-verstativ/>

46. Партин Г.О. Управлінський облік: практикум. Львів: Львівська політехніка, 2017. 364 с.

47. Перепада Ф.Л. Тонких Л.С. Управління фондом оплати праці персоналу промислових підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 5. С. 550–554.

48. Петренко А.В. Сучасні методи оцінювання фінансово–економічного стану підприємства: теоретичні та практичні аспекти. URL: <https://bibl.com.ua/ekonomika/24821/index.html>.

49. Планування та організація діяльності підприємства: навчальний посібник / Г. Б. Веретенникова, В. В. Томах, І. М. Геращенко. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. 210 с.

50. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755–VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 11.03.2021).

51. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 1. С. 58–63.

52. Подолянчук О.А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. DOI: 10.32702/2307-2105-2022.5.81

53. Пригара І.О., Сергейчик М.А. Фінансово–економічний аналіз діяльності підприємства. URL: <https://smekni.com/a/251573-2/ponyattya-fnansovogo-analzu-v-rinkovy-ekonomts-2/>.

54. Прийдак Т. Б., Сіренко О.В., Яловега Л.В. Загальні особливості побудови бухгалтерського обліку в управлінні оплатою праці. URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/11/34.pdf>.

55. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 № 996. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.

56. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

57. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Державного комітету статистики України від 27.01.2004 №114. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>.

58. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1994 №108/95-ВР. Дата оновлення: 13.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.

59. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України №2136 від 15.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

60. Проектування ливарних цехів. Ч.1: підручник / Г. Є. Федоров, М. М. Ямшинський, В. Г. Могилатенко [та ін.]. К. : НТУУ «КПІ», 2011. 588 с.

61. Рибалко О.М., Крохмаль Н.І. Аналіз витрат на оплату праці на ПАТ «Мотор Січ». *Вісник Запорізького національного університету*. 2017. № 4. С. 155–161.

62. Савченко А.М., Мироненко Т.В., Романченко О.І. Організаційно–інформаційна модель аналізу розрахунків з персоналом: сучасний стан, проблемні аспекти та напрями вдосконалення. *Економічна наука. Серія: Економіка та держава*. 2019. № 11. С. 83–87.

63. Салова Н. Права працівників під час воєнного стану. URL:

https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu

64. Саченко С.І., Чижевська І. А. Економічна сутність оплати праці та її функції. *Облік, оподаткування і контроль: матеріали міжнародної науково–практичної інтернет–конференції* (27 грудня 2019 року). Тернопіль, 2019. С. 124–126.

65. Сіренко Н.М., Щербина Ю.О., Юрченко О.Г. Удосконалення організації розрахунків з оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Випуск 15. С. 352-355. URL: <http://global-national.in.ua/archive/15-2017/72.pdf>

66. Складанна К.І. Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2016. № 2. С. 61–67.

67. Склярчук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. 2023. *Економіка та суспільство*. № 47. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50>

68. Статут товариства з обмеженою відповідальністю «Виробничо–торговельна фірма АВАНТИС». URL: <https://avantis.all.biz/>

69. Сукач О.О. Факторний аналіз показника зарплатовіддачі на підприємстві. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2014. № 6 (3). С. 158–161.

70. Сьомченко В.В., Засипко К.О. Заробітна плата як соціально–економічна категорія. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 1 (29). С. 121–127.

71. Сьомченко В.В., Саркісян А.С. Проблеми оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Компанія Система». *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2015. № 3. С. 165–173.

72. Ушакова Л.О. Крайні заходи: скорочуємо витрати за рахунок працівників. *Податки & бухгалтерський облік травень*. № 35. 2014. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2014/may/issue-35/article-65576.html>

73. Фісуненко П.А., Бойченко К.В. Шляхи вдосконалення оплати праці на підприємстві. *Молодий вчений*. № 11 (51). 2017. С. 1342–1346.

74. Характеристика транспортного господарства. URL: <https://lektsii.org/15-41385.html>

75. Харчук О., Тарновська І. Актуальні питання мотивації та системи оплати праці на підприємстві. *Збірник наукових праць ДУІТ. Серія «Економіка і управління»*. 2019. Вип. 45. С. 115-124. URL: <https://em.duit.in.ua/index.php/home/article/view/117/114>

76. Шаповалов В. О. Роль та місце оплати праці в умовах змін. *Проблеми та перспективи розвитку фінансової системи в сучасних умовах : збірник матеріалів IV Міжнародної науковопрактичної інтернет-конференції* (м. Полтава, 20–21 квітня 2023 року). Полтава : ПУЕТ, 2023. С. 164-166.

77. Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та напрямки його удосконалення. *Агросвіт*. 2020. №2. С. 53–60.

78. State Statistics Service of Eurostat (2023). National accounts aggregates by industry. URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=nama_10_a64&lang=en

ДОДАТКИ