

43
06.12.2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ ТА СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, БІЗНЕСУ ТА МАРКЕТИНГОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ

ПРИМАЧЕНКО Артем Андрійович
(студент групи МОМ-23)



МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

(представлена на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»
галузі знань 07«Управління та адміністрування» спеціальності
073 «Менеджмент»)

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



Керівник роботи:
к.е.н., доц. Сотник А.А.
(наукове звання, прізвище та
ініціали)



(підпис)

Рецензент
к.е.н., доц. Пашенко О.П.
(прізвище та ініціали)



(підпис)

Житомир, 2023

Анотація

Примаченко А.А. Управління оплатою праці працівників підприємства. – Рукопис.

Магістерська кваліфікаційна робота представлена на здобуття ступеня вищої освіти «магістр», галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент». – Державний університет «Житомирська політехніка», Житомир, 2023.

У магістерській кваліфікаційній роботі розглянуто особливості управління оплатою праці працівників підприємства та визначено напрями удосконалення відповідного процесу.

Ключові слова: оплата праці, соціальний пакет, тарифна частина, надтарифна частина, продуктивність праці.

Annotation

Primachenko A.A. Management of the remuneration of the company's employees. - Manuscript.

The master's qualification work is presented for obtaining the degree of higher education "master", field of knowledge 07 "Management and administration" specialty 073 "Management". - Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, 2023.

In the master's qualification thesis, the peculiarities of the management of the remuneration of the company's employees were considered and the areas of improvement of the relevant process were determined.

Key words: wages, social package, tariff part, over-tariff part, labor productivity.

ЗМІСТ

<i>Вступ</i>	3
<i>Розділ 1. Теоретичні основи управління оплатою праці персоналу підприємства</i>	7
1.1. Поняття оплати праці персоналу підприємства.....	7
1.2. Організація оплати праці персоналу підприємства.....	15
1.3. Методичні засади оцінки ефективності оплати праці персоналу підприємства.....	24
1.4. Нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин в сфері оплати праці персоналу підприємства.....	31
Висновки до розділу 1.....	40
<i>Розділ 2. Аналітична оцінка рівня управління оплатою праці персоналу ТОВ «Бердичівський пивоварний завод»</i>	42
2.1. Організаційно-управлінський аналіз діяльності підприємства	42
2.2. Діагностика фінансово-економічного стану ТОВ «Бердичівський пивоварний завод».....	48
2.3. Оцінка управління оплатою праці персоналу підприємства.....	54
Висновки до розділу 2.....	61
<i>Розділ 3. Напрями удосконалення в сфері управління оплатою праці персоналу ТОВ «Бердичівський пивоварний завод»</i>	63
3.1. Удосконалення управління оплатою праці підприємства за рахунок формування соціального пакету.....	63
3.2. Резерви підвищення ефективності в сфері управління оплатою праці персоналу підприємства.....	69
3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів.....	76
Висновки до розділу 3.....	82
<i>Висновки</i>	84
<i>Список використаних джерел</i>	88
<i>Додатки</i>	97

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Оплата праці є утворюючим компонентом системи механізму функціонування ринку праці та одним з головних факторів, що регулює його розвиток у професійному, регіональному та галузевому аспектах. Рівень життя всіх працівників, а також їх родин, залежить в основному від рівня оплати праці та механізму її виплати. Адже оплата праці є головною складовою доходів населення, основою життєдіяльності працівників, а звідси й найбільш потужним стимулом підвищення продуктивності праці. Але саме механізми формування та регулювання організації оплати праці серед усіх чинників теорії праці розроблені найменше.

Серед накопичених проблем у сфері організації оплати праці особливе місце посідає низька питома вага витрат на робочу силу в собівартості виробництва. В умовах ринкової економіки оплата праці базується на двох головних принципах – економічній свободі ринкових суб'єктів та їх повній відповідальності за результатами своєї діяльності. Тому дедалі актуальніше стає питання організації оплати праці працівників, яка має повністю залежати від ефективності роботи виробничої одиниці та матеріально зацікавити її в кінцевих результатах своєї праці.

Теоретичні, методичні і прикладні питання різносторонньої проблеми фонду оплати праці та розрахунків з персоналом в розрізі основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат завжди залишалися предметом наукових досліджень: П.Й. Атамаса, Голова, М.В. Кужельного, В.В. Сопка, В.Г. Швеця, Л.М. Яременко та інших. Серед зарубіжних публікацій щодо дослідження мотиваційного механізму, а також взаємозв'язку винагороди працівників з ефективністю праці, відзначаються класичні роботи Ф. Герцберга, А. Маршалла, А. Маслоу, Д. Рікардо, П. Самуельсона, Ф. Тейлора, А. Сміта, Ж. Сей, Дж. Кейнса, У. Джевонса, Л. Дубліна, К. Маркса, К. Менгера, В. Петті, Д. Рікардо та багато інших.

Позитивно оцінюючи напрацювання науковців, слід зауважити, що всі вони стосуються умов оплати праці і розрахунків у мирний час, тому частина питань залишається і досі не вирішеними і потребують розробки напрямів удосконалення організації оплати праці та розрахунків з працівниками по виплаті заробітної плати.

Зазначене обумовило вибір теми, постановку мети та завдань магістерської кваліфікаційної роботи. Обрана тема повністю відповідає проблемам напряму підготовки за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Метою магістерської кваліфікаційної роботи є узагальнення та подальший розвиток теоретико-методичних засад управління оплатою праці персоналу підприємства, а також визначення резервів підвищення ефективності управління оплатою праці персоналу підприємства.

Поставлена мета обумовила вирішення наступних *завдань*:

- розглянути підходи до розуміння сутності оплати праці персоналу підприємства;
- визначити підходи до організації оплати праці персоналу підприємства;
- дослідити методичні засади оцінки ефективності оплати праці персоналу підприємства;
- проаналізувати нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин в сфері оплати праці персоналу підприємства;
- здійснити організаційно-управлінський аналіз діяльності підприємства;
- здійснити діагностику фінансово-економічного стану ТОВ «Бердичівський пивоварний завод»;
- оцінити управління оплатою праці персоналу підприємства;
- розглянути підходи до удосконалення управління оплатою праці підприємства за рахунок формування соціального пакету;
- виявити резерви підвищення ефективності в сфері управління оплатою праці персоналу підприємства;
- оцінити ефективність запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження у магістерській кваліфікаційній роботі виступає процес управління оплатою праці персоналу підприємства, **предметом** – теоретичні, методичні та прикладні засади управління оплатою праці персоналу підприємства ТОВ «Бердичівський пивоварний завод».

Методи дослідження. Теоретико-методичною основою магістерської кваліфікаційної роботи виступив системно-структурний підхід, що розглядає систему управління оплатою праці персоналу підприємства як цілісну структуровану систему, що є одночасно частиною управління підприємством в цілому. Вирішення поставлених у роботі завдань забезпечувалося використанням основних методів дослідження, а саме методів наукової абстракції, аналізу, синтезу, індукції, дедукції, логічного аналізу, системного підходу тощо. Для розв'язання визначених завдань також застосовувались наступні методи: монографічний – при вивченні літературних джерел та нормативно-правових актів; теоретичне узагальнення, порівняння та аналогії – для розкриття сутності поняття «оплата праці»; балансовий та аналізу – для дослідження тенденцій функціонування підприємства; синтезу – для формулювання висновків про рівень ефективності управління оплатою праці персоналу підприємства.

Інформаційною базою дослідження виступили наукові фахові, навчальні та методичні публікації провідних вітчизняних та зарубіжних вчених, чинне законодавство України, статистичні дані, дані фінансової та управлінської звітності досліджуваного підприємства.

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

- дістали подальшого розвитку питання удосконалення управління оплатою праці за рахунок формування соціального пакету із розподілом на дві частини базову та компенсаційну, при чому базова повинна включати чіткий розподіл на тарифну та надтарифну частини, а компенсаційна враховувати категорію працівників.

Практичне значення одержаних результатів полягає у обґрунтуванні напрямів підвищення ефективності управління оплатою праці персоналу підприємства. Визначено економічний ефект від реалізації запропонованих заходів.

За результатами дослідження опубліковано: Примаченко А.А. Соціальний пакет як вагомий інструмент впливу на персонал підприємства. Тези Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні виклики сталого розвитку» (09–10 листопада 2023 р.).

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження було апробовано під час участі в наступних наукових конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні виклики сталого розвитку» (03–04 листопада 2023 р.).

Структура та обсяг магістерської кваліфікаційної роботи. Магістерська кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 97 сторінках друкованого тексту. Робота містить 32 таблиці та 10 рисунків. Список використаних джерел налічує 89 найменувань. Робота містить 3 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Поняття оплати праці персоналу підприємства

На сьогодні, в системі трудових відносин, оплата праці займає одне з основних місць. Всі підприємства мають можливість обирати в якому напрямку використовувати свої трудові ресурси, визначати форми і розміри оплати праці для працівників. В свою чергу, працівники, мають можливість вибрати підприємство яке пропонує гідні умови праці та її оплати.

Праця є невід’ємним процесом людського життя, оскільки під час останнього людина здобуває засоби для існування та задоволення різних потреб, які є певною винагородою за працю.

Вперше оплату праці як ціну праці визначив відомий англійський економіст В. Петті у XVII ст. Концепція оплати праці як ціни праці стала одним із класичних варіантів її тлумачення у економічній теорії. Величину оплати праці англійський дослідник трактував через «природну ціну праці», рівень якої визначається фізіологічним мінімумом засобів існування найманого робітника та членів його сім’ї [45, с. 322]

У своїх наукових дослідженнях А. Сміт та Д. Рікардо визначили власне бачення поняття «заробітна плата». Наприклад, А. Сміт зазначив, що «заробітна плата охоплює вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати», а от Д. Рікардо вважав, що «заробітна плата є грошовим виразом «мінімуму засобів існування» [63, с. 245].

Як зазначає А.М. Колот, «як економічне явище заробітна плата виникла на певній стадії розвитку товарного виробництва, а саме коли з’явився промисловий капітал, а в суспільстві – власники засобів виробництва і наймані працівники» [47].

У сучасній економічній літературі відсутній єдиний підхід до трактування сутності оплати праці, однак більшість авторів сходиться на думці, що праця

однозначно вважається фактором виробництва, а заробітна плата – ціною використання праці робітника.

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 95 «Про захист заробітної плати», прийнятої у 1949 р., поняття «заробітна плата» незалежно від назви й методу обчислення визначається як будь-яка винагорода або будь-який заробіток, що обчислюється в грошах та встановлюється угодою або національним законодавством, що завдяки письмовому чи усному договору про наймання підприємець виплачує трудівнику за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано [7].

Згідно зі статтею 94 Кодексу законів про працю (КЗпП) України заробітна плата – це «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [51]. Закон України «Про оплату праці» надає подібне визначення, а також встановлює чинники, від яких залежить її розмір [78].

Розглянемо більш детально погляди на теоретичну сутність економічної категорії оплата праці вченими-науковцями сучасності, табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Підходи до сутнісного наповнення економічної категорії оплата праці

Автор	Підхід до визначення
1	2
Лукашевич В. [59]	Оплата праці – видатки на заробітну плату здійснюють із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводять коштом підприємства або коштів спеціального призначення та цільових надходжень
Маркевич А.Є. [61]	Сутність оплати праці розкривається у функціях, які вона повинна виконувати в процесі суспільного відтворення. У сучасній науковій літературі зустрічається достатня кількість тлумачень функцій оплати праці, при чому зміст однієї й тієї ж функції у різних дослідників трактується по-різному
Болотіна Н., Чанишева Г. [7]	Оплата праці передбачає організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері
Гамова В.О. [17]	Оплата праці – винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівнику за роботу, яку виконано або має бути виконано
Дубовська О.В. [30]	Оплата праці – економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем та найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості.

Продовження табл. 1.1

1	2
Лисак В.Ю. [54]	Оплата праці – елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції, а також виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.
Луняк І.В. [60]	Оплата праці – основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.
Машевська А.А. [63]	Оплата праці – елемент витрат виробництва, що включається до собівартості продукції, робіт, послуг.
Сьомченко В.В, Засипко К.О. [86]	Оплата праці – головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.
Калина А. [41]	Оплата праці – це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці
Колот А.М. [48]	Оплата праці – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата – це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили.
Мартин О.М. [62]	Оплата послуг праці робітника, яка, відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає змогу робітникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє»

Джерело: складено автором на основі [7; 17; 30; 41; 48; 54; 59; 60; 61; 62; 63; 86]

Таким чином поняття «оплату праці» можна розглядати з кількох позицій: з позиції економічної теорії, з позиції ринкової економіки, з позиції економіки праці, з позиції найманого працівника та з позиції підприємця.

Так, з позиції економічної теорії, оплата праці – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

В умовах ринкової економіки оплата праці – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції й виражає ринкову вартість використання найманої праці.

З позицій економіки праці, оплата праці – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.

З позиції найманого працівника, оплата праці – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об’єктивно необхідне відтворення робочої сили.

З позицій підприємця, оплата праці – це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [15, с. 274].

Узагальнення наукових підходів до висвітлення змісту поняття «оплата праці» представлено на рис. 1.1.



Рис. 1.1. Підходи до висвітлення змісту поняття «оплата праці»

Джерело: складено автором на основі [97]

Також зазначимо, що дискусійним в економічній літературі залишається питання теоретичного розмежування заробітної плати й оплати праці. Так, з правової точки зору більшість дослідників (Н.В. Болотіна, О.І. Валецька, І.М. Зуб, І.В. Лаптії, В.О. Прокопенко) вважає, що термін «оплата праці» ширший, а 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 [62, с. 234].

Багато вітчизняних та зарубіжних економістів вважають тотожними категорії «оплата праці» та «заробітна плата» [87]. На їхню думку, не доцільно стверджувати, що оплата праці є більш широким поняттям, оскільки залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, але й від результатів праці, прибутковості конкретного підприємства. Тоді, на їхню думку, йдеться про чинники формування заробітної плати.

В нашому дослідженні ми цілком підтримуємо позицію того, що оплата праці – це система відносин, пов’язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (надані послуги робочої сили) відповідно до законів, інших актів та трудового договору [47]. Тоді як заробітна плата ототожнюється з предметом, оплата праці є системою відносин, механізмів та способів, тобто певним процесом. Наочно місце заробітної плати в системі організації оплати праці зображено на рис. 1.2.



Рис. 1.2. Місце заробітної плати в системі оплати праці

Джерело: складено автором на основі [87]

Комплексний підхід до визначення дефініцій поняття «оплата праці» дає можливість виділити притаманні для функції. Функції оплати праці полягають у призначенні з метою узгодження і реалізації інтересів суб'єктів трудових відносин та ролі оплати праці як незалежної складової у сфері практичної діяльності.

Як найважливіша соціально-економічна категорія оплата праці має виконувати такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, функцію формування та збалансованості платоспроможної ємності національного ринку. Функції оплати праці в ринковій економіці відображено на рис. 1.3.



Рис. 1.3. Функції оплати праці в ринковій системі

Джерело: складено автором на основі [60]

Відтворювальна функція – засіб відтворення умов для реалізації та підтримки фізичного, професійно-кваліфікаційного та духовного потенціалу населення. В її

реалізації зацікавлені більш за все наймані працівники і вона пов'язана з особливостями державного регулювання оплати праці, тобто встановленням державою гарантованого мінімуму оплати праці та прожиткового мінімуму.

Стимулююча – засіб впливу оплати праці на кількісні та якісні результати праці, тобто полягає у встановленні залежності розміру оплати праці від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства. Найбільш зацікавленою стороною в реалізації цієї функції є роботодавець, оскільки це дає йому змогу мати очікуваний прибуток, але для цього необхідне запровадження на підприємствах ефективних систем оплати та преміювання праці.

Регулююча функція – засіб розподілу і перерозподілу робочої сили за видами економічної діяльності, за рівнем кваліфікації, спеціалізації та якості робочої сили. Вона вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці в залежності від її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. В повноцінному функціонуванні ринку праці найбільш зацікавлені державні органи.

Соціальна функція – засіб забезпечення соціальної справедливості, обмеження або стримування розвитку економічних та інших форм нерівностей.

Функція формування та збалансованості платоспроможної ємності національного ринку – засіб узгодження платоспроможного попиту населення з товарною пропозицією. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних чинників – потреб та доходів суспільства, то за допомогою оплати праці встановлюються необхідні пропорції між товарним попитом та пропозицією.

Сутність структурної функції оплати праці полягає у забезпеченні прогресивних структурних зрушень, що гарантують більш високий технологічний рівень суспільного виробництва. За рахунок макроекономічних змін відбувається переструктуризація зайнятості, спостерігається рух робочої сили у високооплачувані галузі (фінансова діяльність, управління, торгівля). Відбувається інтенсивне вивільнення робочої сили на користь наукомістких

виробництв, соціально-орієнтованих видів діяльності, галузей, які працюють на споживчий ринок.

Захисна функції – засіб захисту національного ринку та інтересів різних соціальних груп населення. Роль захисної функції – забезпечити високу вартість робочої сили, що сприятиме збереженню національних ресурсів праці країни.

У сучасних умовах на рівень оплати праці впливають багато чинників. Основні з них поділяються на 2 групи: зовнішні і внутрішні, рис. 1.4.

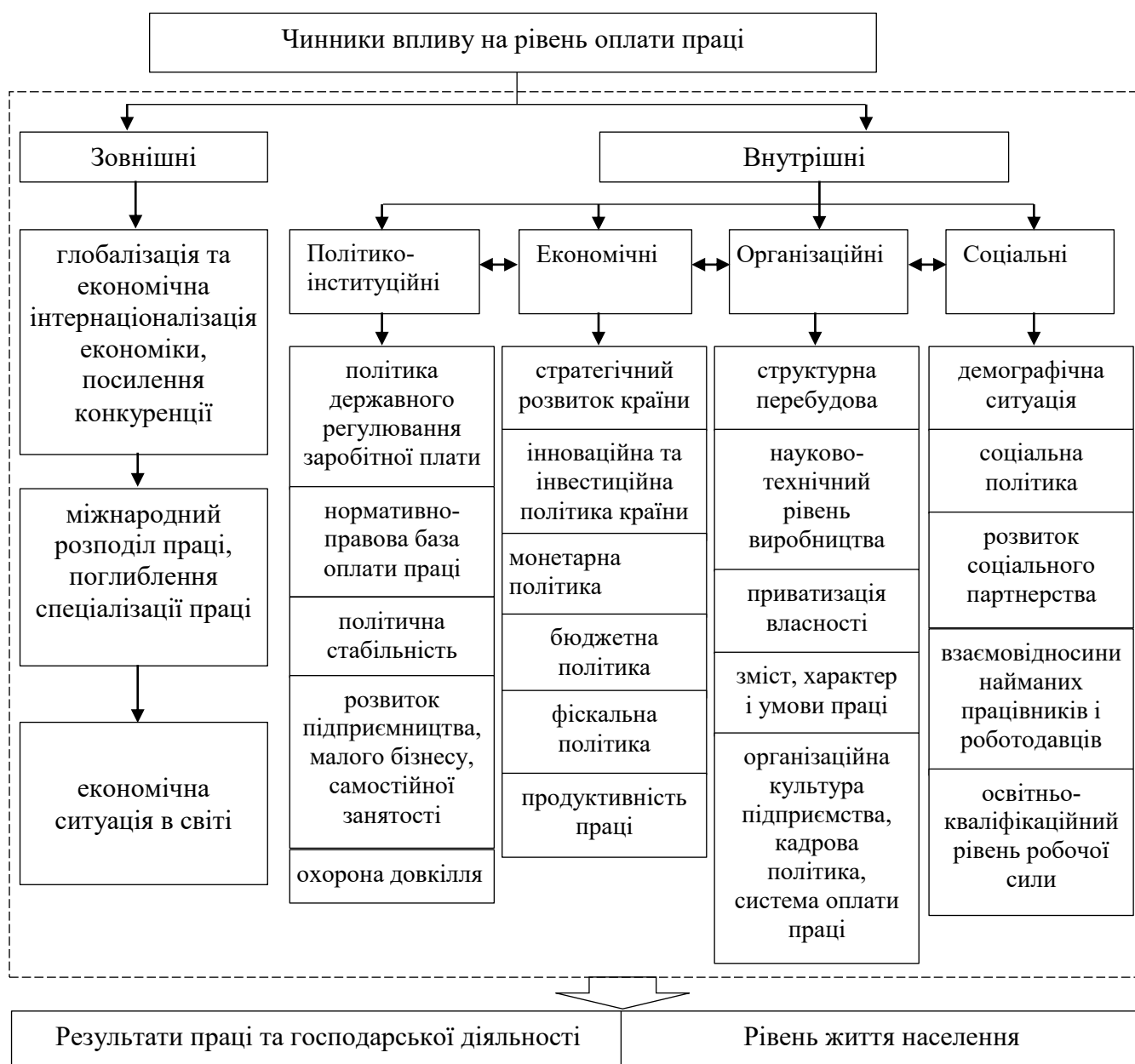


Рис.1.4. Класифікація чинників впливу на рівень оплати праці

Джерело: складено автором на основі [60]

Проаналізувавши поняття оплати праці ми маємо можливість визначити це поняття, таким чином – оплата праці – це ціна, якою оцінюється праця робітника, яка повинна бути виражена тільки в грошовому еквіваленті, і стимулювати до високих результатів, а також виступає одним з елементів витрат виробництва.

Оплата праці є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації залежить розвиток економіки взагалі. Тому, окрім таких основних функцій, як: відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна, формування та збалансованості платоспроможної ємності національного ринку, має виконувати ще структурну та захисну, які сприяють забезпеченню прогресивних структурних зрушень в економіці та забезпечують зростання вартості робочої сили.

Розглянута класифікація чинників впливу на рівень оплати праці, від дії яких залежать результати праці та господарської діяльності підприємств, рівень життя населення, сприятиме визначенню основних шляхів стабілізації ситуації з оплатою праці в країні.

1.2. Організація оплати праці персоналу підприємства

Розбудова ринкової економіки країни й усі пов'язані з цим трансформаційні процеси мають здійснюватися в інтересах людини для поліпшення якості її життя. Не зменшуючи значення інших соціально-економічних явищ, що входять до складу соціально-трудових відносин (зайнятості, охорони праці, розвитку персоналу тощо), зазначимо, що надзвичайно важливими сьогодні є ті, які пов'язані з організацією та ефективністю оплати праці.

Праця є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту, а її оплата є основним джерелом доходів робітників підприємств й основним стимулюючим чинником для них. В умовах ринкової економіки відбулися істотні зміни в організації та значенні оплати праці, яка тепер залежить вже не тільки від результатів праці окремих працівників, а й від ефективності діяльності окремих виробничих підрозділів та й підприємства

загалом.

Система оплати праці регулюється Кодексом законів про працю та системою угод, що укладаються на відповідних рівнях. Згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю України, основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка охоплює тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) [46; 65]. Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці. Вона використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. В табл. 1.2 наведено структуру фонду оплати праці на підприємствах України.

Таблиця 1.2

Структура фонду оплати праці, затверджена інструкцією зі статистики
заробітної плати

Фонд оплати праці		
Основна заробітна плата	Додаткова заробітна плата	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати
1. Винагорода за виконану роботу. 2. % або комісійні нарахування залежно від обсягу доходів, якщо вони належать до основної роботи. 3. Гонорари штатним працівникам. 4. Оплата при переведенні на нижче оплачувану роботу. 5. Оплата при невиконанні норм виробітку та виготовленні бракованої продукції, не з вини працівника. 6. Оплата праці за відрядження. 7. Вартість виданої продукції, при натуральній формі оплати.	1. Надбавки та доплати до тарифних ставок. 2. Систематичні премії та винагороди, у тому числі за вислугу років. 3. Відсотки або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки. 4. Оплата надурочної роботи та роботи у святкові та неробочі дні. 5. Нараховані суми індексації заробітної плати працівників. 6. Вартість безкоштовно наданого працівникам форменого одягу. 7. Оплата за невідпрацьований час.	1. Нарахування за невідпрацьований час, що не передбачені чинним законодавством. 2. Одноразові винагороди у тому числі ті, що здійснюються раз на рік. 3. Матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників. 4. Виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі.

Джерело: складено автором на основі [46; 65]

Згідно із Законом України «Про оплату праці» [46; 78], заробітна плата – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір оплати праці залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Згідно із законодавством за структурою оплата праці складається з основної, додаткової заробітної плати й інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

У табл. 1.3 наведено структурну схему системи оплати праці.

Таблиця 1.3

Структурна схема системи оплати праці

СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ			
Погодинна		Відрядна	
Тарифна сітка, тарифні розряди, розцінки			
Форми оплати праці			
Вхід	Погодинна проста Погодинно-преміальна	Непряма відрядна Відрядно-прогресивна	Вихід
Персонал	Пряма відрядна Відрядно-преміальна	Акордна Колективно-відрядна	Оплата праці

Джерело: складено автором на основі [14; 65]

В Україні підприємства застосовують дві форми тарифної системи:

- почасова оплата, коли в основу береться відпрацьований час працівником, при цьому як одиниця часу може виступати година, день або місяць;
- відрядна оплата, коли в основу береться матеріальний результат, тобто кількість виробленого продукту.

Почасова оплата праці бере за основу тарифну систему, з її основними елементами:

- тарифною сіткою, що являє собою таблицю з кваліфікаційними розрядами працівників, по ній визначається тарифний розряд;
- тарифною ставкою або нормою оплати праці, де тарифна ставка першого розряду – норма оплати праці за найменш кваліфіковану працю. Може визначатися як за місяць (посадовий оклад), так і за годину чи день, тиждень;

- схемою посадових окладів – перелік посадових окладів та коефіцієнт по кожному з них, на основі коефіцієнту визначається оклад (тарифна ставка) для конкретної посади;

- тарифно-кваліфікаційний довідник – документ, що описує вимоги до посад, вміння та кваліфікації працівника;

- штатним розписом – відображає набір посад по підприємству та встановлені по ним посадові оклади, що визначені на основі схеми посадових окладів і тарифної ставки [29].

У табл. 1.4 наведено структуру фонду оплати праці, запропоновану Інструкцією зі статистики заробітної плати.

Таблиця 1.4

Структура фонду оплати праці, запропонована Інструкцією зі статистики заробітної плати

		Види	Основна характеристика
1	2	3	4
I	Структура виплат, які належать до фонду оплати праці	Основна заробітна плата	Винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками та окладами, відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво; суми відсоткових або комісійних відрахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), якщо вони є основною заробітною платою, тощо.
II		Додаткова заробітна плата	Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством, за: - суміщення професій (посад); - розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; - виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; - роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці; - інтенсивність праці; - роботу в нічний час; - керівництво бригадою; - високу професійну майстерність; - класність водіям (машиністам) транспортних засобів; - інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством, включаючи оплату до розміру мінімальної заробітної плати.
III		Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	- винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи); - премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду;

Продовження табл. 1.4

1	2	3	4
			- премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей й об'єктів будівництва, своєчасну поставку продукції на експорт та інші; - премії за виконання важливих та особливо важливих завдань; вартість безкоштовно наданих працівникам акцій; - інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством.

Джерело: складено автором на основі [46; 65]

В Україні на державному рівні оплата праці регулюється за такими основними напрямками:

- встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших соціальних гарантій;
- визначення форм та систем оплати праці;
- затвердження структури заробітної плати;
- оподаткування доходів працівників;
- індексація заробітної плати;
- відповідальність працедавця за порушення норм трудового законодавства.

У табл. 1.5 наведено класифікацію виплат, які належать до фонду основної заробітної плати.

Таблиця 1.5

Класифікація виплат, які належать до фонду основної заробітної плати

	Ознака класифікації	Перелік виплат
I	Оплата праці штатних працівників	– винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво; – суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою; – гонорар штатним працівникам редакцій газет, журналів, інших засобів масової інформації, видавництв, установ мистецтва й (або) оплата їх праці, що нараховується за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві; – оплата при переведенні працівника на нижчеоплачувану роботу у випадках і розмірах, передбачених чинним законодавством, а також при невиконанні норм виробітку та виготовленні продукції, що виявилася браком, не з вини працівника;

Продовження табл. 1.5

1	2	3
		– оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; – оплата праці за час перебування у відрядженні; – вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці;
II	Оплата праці нештатних працівників	– оплата згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підяду (за винятком фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності); – оплата згідно з обов'язками особам, які є членами спостережної ради або ревізійної комісії акціонерного товариства; – згідно з договорами між підприємствами про надання робочої сили.

Джерело: складено автором на основі [46; 65]

Основним документом, який визначає порядок організації оплати праці на підприємстві, розміри основної та додаткової заробітної плати, порядок преміювання працівників, є Положення про оплату праці на підприємстві. Даний документ повинен містити інформацію про:

- загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, системи і форми оплати праці, які застосовуються до різних категорій працівників;
- штатний розклад працівників підприємства;
- побудову основної (тарифної) оплати праці з інструкціями за посадами і професіями тарифних ставок та окладів або порядку розрахунку, в залежності від показників роботи працівника і підприємства в цілому;
- обумовлені доплати, надбавки і компенсації із зазначенням їх розмірів;
- інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві та шкалу преміювання.

У табл. 1.6 наведено характеристику сучасних систем оплати праці.

Таблиця 1.6

Характеристика сучасних систем оплати праці

№ з/п	Система оплати праці	Основні характеристики
1	2	3
1	Система контролю денного виробітку	Підвищення чи зниження ставки здійснюється залежно від виконання норм, рівня використання робочого часу, дотримання трудової дисципліни. Оцінка кожного показника проводиться окремо, а потім сумується в загальний бал, який впливає на тарифну ставку.

Продовження табл.1.6

1	2	3
2	Система оплати з урахуванням підвищення кваліфікації	В основі цієї системи оплати праці – кількість набраних умовних «одиниць кваліфікації», яких може бути близько 90. За освоєння кожної нової спеціальності працівник одержує доплати.
3	Система оплати праці з урахуванням заслуг	При визначенні рівня оплати праці базою є не лише від кількості та якості праці, але й професійні і особисті якості працівника.
4	Система Хелсі	Індивідуальний дохід визначається двома складовими: погодинною ставкою і фактично визначеним часом та відрядним підробітком або премією за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні.
5	Система Бедо	Робоча хвилина у цій системі отримала назву «точка». Персонал, крім основної заробітної плати, отримує доплату, яка рівна добутку 0,75 кількості точок, виконаних працівником за годину, на 1/60 погодинної ставки.
6	Система Роурена	На виконання кожного робочого процесу встановлюється певна норма часу і гарантується погодинна ставка, якщо працівник не вкладається у норми. Винагорода за працю визначається як частина погодинної ставки, що дорівнює частині часу, який було зекономлено. Розмір доплати залежить від збільшення продуктивності праці та обчислюється як різниця між фактичним і нормативним часом. Фактично, це погодинна оплата за відпрацьований час з процентом від цієї оплати.
7	Система Варта із вібруючим розподілом	Величина заробітної плати визначається як добуток тарифної ставки на квадратний корінь з добутку нормативного і фактичного часу. При перевиконанні норми тарифна ставка може не зберігатися.
8	Емпіричні системи заробітної плати (Емерсона, Бігелоу, Кнаппеля та інших)	Для них характерне корегування ставки при підвищенні норм виконання. Відрізняються системи коефіцієнтами корегування, які визначаються емпірично. При збільшенні виробітку від 67-75% до 100% оплата здійснюється за підвищеними тарифними ставками.
9	Система «Умпротейр»	Направлена на зниження трудомісткості, яке стимулюється виплатою премій. Нормативна трудомісткість визначається для кожного виду продукції, одночасно встановлюється базовий рівень продуктивності праці, при перевищенні якого норми переглядаються.

Джерело: складено автором на основі [14; 65; 95]

Головним обмеженням при нарахуванні виплат працівникам є штатний розпис, який надає інформацію про кількість працівників за посадами і кваліфікаційними розрядами та, відповідно, визначає граничний розмір фонду оплати праці. Перелік можливих для нарахування винагород передбачається у положеннях про оплату праці, про соціальний пакет, про преміювання, про правила користування мобільним зв'язком та про охорону праці.

Окрім того, положення про оплату праці може наводити перелік документів, що слугують підставою для нарахування винагород працівникам на конкретному підприємстві та передбачати застосування власних розробок щодо обліку розрахунків з працівниками. При цьому, положення про охорону праці захищає права персоналу на створення безпечних умов праці та гарантує здійснення заходів, направлених на мінімізацію впливу шкідливих факторів у разі їх існування. Відповідно, дане положення передбачає безоплатну видачу працівникам лікувально-профілактичного харчування, спеціального одягу, взуття та інших засобів індивідуального захисту, миючих та знешкоджувальних засобів; здійснення додаткових виплат працівникам, які потерпіли внаслідок нещасного випадку чи професійного захворювання, із включенням цієї частини витрат підприємства на охорону праці до поточних виплат працівникам [67].

Виплати працівникам у формі заробітної плати і прирівняних до неї доходів є частиною місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податків. Отже, у момент нарахування зазначених доходів різні організації та підприємства, виконуючи функцію податкового агента, зобов'язані нарахувати, утримати та сплатити до бюджету та соціальних фондів низку платежів – податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір (ВЗ) та єдиний соціальний внесок (ЄСВ).

Податок на доходи фізичних осіб – це прямий загальнодержавний податок, що утримується практично з усіх видів доходів фізичних осіб, які мають джерело походження у Україні. З 2016 року ставка ПДФО фіксована й складає 18%.

Військовий збір – тимчасовий збір із заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які нараховуються (виплачуються, надаються) працівнику у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно-правовими договорами. Податок запроваджений на всій території України, як тимчасовий у зв'язку з особливим військовим станом на території України. Ставка збору від моменту його запровадження не змінювалася та становить 1,5% від об'єкта оподаткування.

Єдиний соціальний внесок – обов'язковий внесок до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, з метою

забезпечення прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування. З 2016 року розмір ставки ЄСВ не змінювався і сьогодні загальна ставка ЄСВ – 22 % від нарахованого доходу та 8,41% для працівників інвалідів [94].

Здійснення нарахувань що відносяться до оплати праці відповідальний й трудомісткий процес. Складність полягає у тому, що нарахування зазвичай треба здійснити у короткий проміжок часу оскільки терміни частини виплат регламентовані законодавством, а для здійснення нарахувань необхідно вчасно отримати та проаналізувати доволі великі об'єми облікової інформації. Враховуючи ці особливості у роботі з нарахуваннями оплати праці суб'єкту господарювання варто опиратися на заздалегідь підготовлений порядок обліку зазначених нарахувань.

Таким чином, організація заробітної плати на підприємстві має бути ретельно продумана, щодо критеріїв продуктивності, що підвищують зацікавленість працівників як в індивідуальних показниках, так і в кінцевих результатах роботи господарюючого суб'єкта. Організація та будова систем оплати праці є досить складним завданням для будь-якого підприємства, оскільки складно врахувати всі індивідуальні нюанси в організації та структурі для кожного конкретного підприємства. На кожному підприємстві структура фонду оплати праці повинна мати соціально-економічний характер.

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 неґрунтується на аналітичності інформації, детального її групування та не в повній мірі задовольняє потреби працівників та системи управління підприємства.

1.3. Методичні засади оцінки ефективності оплати праці персоналу підприємства

Ефективне управління фондом заробітної плати на підприємствах тісно пов'язане з теоретичним і методичним розумінням ефективності праці. Основним критерієм ефективного управління фондом заробітної плати має стати відповідність цього фонду фактичним змінам результатів роботи підприємства. Однак результати роботи підприємств в умовах трансформації економіки досить часто є неоднозначними. Зокрема при високій економічній і соціальній значущості певного виду промислового виробництва фінансові результати підприємства є негативними, тому існує потреба комплексної оцінки ефективності праці (і ефективності управління фондом оплати праці), яка враховувала б переважну більшість існуючих кількісних критеріїв. Під час розроблення такої комплексної оцінки постає кілька важливих методичних завдань. По-перше, існує потреба теоретичного й методичного аналізу існуючих підходів до оцінювання ефективності праці з тим, щоб виділити найбільш актуальні недоліки й перспективні напрями розвитку існуючого методичного забезпечення. По-друге, необхідним є розробка методичного й розрахункового підґрунтя комплексної оцінки ефективності праці. По-третє, важливим є визначення доцільності і способу використання отриманого інтегрального критерію для управління фондом оплати праці, у тому числі й з використанням методів економетричного моделювання.

Нерідко в теорії ототожнюють трипоняття – «ефективність праці», «продуктивність праці» та «результативність праці». Уперше розмежував поняття продуктивності й ефективності праці в 60-х роках В.В. Новожилов, який стверджував, що ефективність праці – більш широке поняття ніж її продуктивність, тому що при визначенні ефективності праці враховується не тільки кількість продукції, а і її відповідність потребам, а також елементи господарського ефекту праці [16]. І.Ю. Герасимова під ефективністю праці розуміє соціально-економічну категорію, яка визначає ступінь досягнення тієї чи

іншої мети, зіставлену із ступенем раціональності використання задіяних при цьому ресурсів [18, с. 5]. Ефективність праці розглядають з урахуванням не тільки живої, а й уречевленої (минулої) та майбутньої праці. Уважаючи на теорію продуктивності, що спиралася на марксистський підхід, вітчизняні вчені вважали, що в основі вартості лежить один фактор виробництва – праця, а відповідно до західної економічної теорії – вартість створюється усіма факторами виробництва. Це й пояснює різне трактування показника продуктивності. У вітчизняній науці до останнього часу існувало розуміння продуктивності як продуктивності живої праці. У зарубіжній науці – це ефективність, з якою буде зроблена потрібна споживачу продукція. Тому продуктивність праці, за трактуванням представників західної науки, – це часткова характеристика ефективності, що показує, наскільки добре використовується робоча сила [21, с. 45].

При оцінці ефективності праці враховуються ще не всі сторони цієї економічної категорії, наприклад, не враховуються привабливість праці. Резерви росту ефективності праці – це невикористані можливості збільшення обсягу й поліпшення якості продукції за рахунок раціонального використання економічних ресурсів. Економічна сутність резервів полягає в скороченні витрат живої, уречевленої та майбутньої праці, їх визначають як різницю між еталонним і фактичним значенням показника.

Формулу визначення ефективності заробітної плати можна представити як відношення створеного продукту (результату, ефекту) до визначеної на його виробництво заробітної плати, тобто зарплатовіддачу. Такий підхід до визначення ефективності дає змогу виявити ступінь раціональності у витраті фонду заробітної плати при створенні суспільного продукту й оцінити її стимулюючу роль. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб збільшення заробітної плати супроводжувалось поліпшенням виробничих показників.

Таку методику аналізу ефективності заробітної плати не можна визнати абсолютно точною, тому що вона не дає змогу повною мірою виявити власний ефект оплати праці. Чисельник формули розрахунку ефективності заробітної плати є результатом витрат, пов'язаних не тільки з оплатою праці, але із

використанням засобів і предметів праці. Визначена умова, на думку В.О. Гамова [16], обмежує сферу застосування цього показника й вимагає подальшого пошуку більш досконалих критеріїв. Однак показник не втратив актуальності, особливо для порівняння ефективності заробітної плати на підприємствах і у виробничих підрозділах, що характеризуються аналогічними технологіями й умовами праці.

Завданнями аналізу розрахунків з персоналом по оплаті праці є визначення правильності витрачання коштів на оплату праці, виявлення впливу факторів, встановлення правильності співвідношення темпів зростання продуктивності праці й середньої заробітної плати. При аналізі розрахунків з персоналом по оплаті праці необхідно дослідити зміну показника в динаміці та рівень виконання плану, визначити фактори, що спричинили його зміну.

При вивченні структури розрахунків з персоналом по оплаті праці слід приділити увагу питомій вазі окремих елементів у загальній сумі та дослідити їхню зміну в динаміці й оцінити виконання завдання. При визначенні рейтингової оцінки підприємства важливо дослідити співвідношення трудових показників і середньої заробітної плати по підприємству з відповідними показниками підприємств галузі, а середню заробітну плату по підприємству порівняти також з прожитковим мінімумом, мінімальною заробітною платою та іншими показниками, що діють на момент дослідження.

У аналізі використання засобів на оплату праці здійснюється систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці), виявляються можливості економії засобів за рахунок росту продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції.

Важливо відмітити (для проведення більш достовірного дослідження), що до оплати праці слід відносити не тільки фонд оплати праці, що відноситься до поточних витрат підприємства, але і виплати за рахунок засобів соціального захисту і чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства.

Випереджальні темпи росту продуктивності праці в порівнянні з ростом оплати праці є одним з факторів зниження собівартості продукції, не говорячи вже про ріст обсягів продукції, що випускається підприємством. Зміна цього

співвідношення може бути наслідком зміни продуктивності праці, чисельності персоналу та середньої оплати праці працівників. Зіставлення динаміки продуктивності праці та середньої заробітної плати здійснюється порівнянням відповідних індексів. Перевищення індексу продуктивності праці над індексом середньої заробітної плати свідчить про зменшення частки фонду заробітної плати загальної вартості продукції, тобто означає відносну економію фонду зарплати. Основним показником, що характеризує співвідношення темпів зростання продуктивності праці та її оплати, є коефіцієнт випередження.

Важливим фактором, що впливає на об'єктивність оцінки та побудову оптимального співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати, є методика їх розрахунку. Рівень та динаміка продуктивності праці у загальному вигляді розраховуються з використанням наступних показників:

- обсяг виробленої продукції (у натуральному, умовно-натуральному, вартісному чи трудовому вимірі);
- середньооблікова чисельність працівників промислово-виробничого персоналу, робітників, а також основних робітників;
- використання фонду робочого дня за категоріями персоналу.

В останні роки в господарській практиці більш успішно використовують зворотний показник – коефіцієнт витрат на заробітну плату у випуску продукції. Загальну методику розрахунку показників, що характеризують ефективність використання засобів на заробітну плату, можна представити у вигляді табл. 1.7.

Таблиця 1.7

Показники ефективності використання засобів на заробітну плату

Показники	Формула розрахунку	Умовні позначення
1	2	3
Зарплатовіддача	$ЗВ = Q / ЗП$	ЗП – заробітна плата працівників; Q – обсяг товарної продукції; ЗВ – зарплатовіддача
Питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва	$\lambda_{\text{в}} = (ЗП / В) \times 100\%$	$\lambda_{\text{в}}$ – питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва; В – витрати виробництва
Питома вага заробітної плати в	$\lambda_{\text{тп}} = (ЗП / Q) \times 100\%$	$\lambda_{\text{тп}}$ – питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції

Продовження табл. 1.7

1	2	3
обсязі товарної продукції		
Рівень рентабельності заробітної плати	$R_{зп} = \frac{П(З)}{ЗП} \times 100\%$	РЗП – рентабельність заробітної плати; П(З) – прибуток (збиток) підприємства

Джерело: складено автором на основі [16]

Основний вплив на величину фонду заробітної плати мають зміна середньосписочної чисельності працівників та середньої заробітної плати, що встановлюють методом ланцюгових підстановок [40, с. 62]:

$$\Delta\PhiЗП_{\text{ч}} = (Ч_1 - Ч_2) \times ЗП_0 \quad (1.1.)$$

$$\Delta\PhiЗП_{\text{зп}} = (ЗП_1 - ЗП_0) \times Ч_1 \quad (1.2)$$

де $\Delta\PhiЗП_{\text{ч}}$ – приріст заробітної плати за рахунок зміни чисельності працівників;

$\Delta\PhiЗП_{\text{зп}}$ – приріст заробітної плати за рахунок середньої заробітної плати;

$Ч_0$ і $Ч_1$ – чисельність працівників звітного й базисного періодів;

$ЗП_0$ і $ЗП_1$ – середня заробітна плата середнього й базисного періодів.

Однак результати факторного аналізу не використовують для оцінювання ефективності оплати праці.

Ефективність організації оплати праці відносно результатів праці можна оцінити за рахунок коефіцієнту еластичності оплати праці. Коефіцієнт еластичності показує, на скільки відсотків змінюється середня заробітна плата (витрати на робочу силу) зі зміною продуктивності праці на 1%. Наприклад, коефіцієнт еластичності дорівнює 0,8 означає, що зі збільшенням продуктивності праці на 1% середня заробітна плата підвищується на 0,8%.

Існують три основні моделі, що визначають співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці [57]:

- темпи зростання зарплати пропорційні динаміці продуктивності праці (збалансована модель);
- темпи зростання зарплати відстають від зростання продуктивності праці («регресивна» модель);

- темпи зростання зарплати випереджають зростання продуктивність праці (компенсаційна модель).

Першу модель можна віднести до ідеальної за умови, що частка оплати праці доданої вартості перебуває на оптимальному рівні. Використання цієї моделі не розкручує інфляцію і дозволяє створити стимули, що спонукають працівників підвищувати продуктивність праці.

Друга модель веде до збільшення частки прибутку в доданій вартості, при тому, що ця частка зростає, не перетворюючись, як показує практика, на інвестиції. Використання другої моделі доцільно в тому випадку, коли частка оплати праці в доданій вартості перевищує оптимальний рівень та заробітна плата працівників вища за ринкову ціну праці.

Третю модель, коли темпи зростання заробітної плати випереджають динаміку продуктивності праці, доцільно задіяти, коли частка оплати праці в доданій вартості нижча за оптимальний рівень, з урахуванням співвідношення заробітної плати з ринковою ціною праці.

Обґрунтованість співвідношення темпів приросту зарплати та продуктивності праці залежить також від того, що входить у заробітну платню, тобто від структури оплати праці. Зрозуміло, що різні за природою витрати на оплату праці будуть демонструвати різне співвідношення з продуктивністю праці. Таким чином вважаємо доцільним аналізувати окремо динаміку постійних та змінних витрат на оплату праці та її співвідношення з продуктивністю праці. Для цього представимо фонд оплати праці у вигляді:

$$\text{ФОП} = \text{ФОП}'_{\text{змін}} + \text{ФОП}'_{\text{пост}} + \text{Премії} \quad (1.3)$$

де: $\text{ФОП}'_{\text{змін}}$ – змінна частина фонду оплати праці з урахуванням доплат та надбавок, встановлених трудовим договором;

$\text{ФОП}'_{\text{пост}}$ – постійна частина фонду оплати праці з урахуванням доплат та надбавок, встановлених трудовим договором;

Премії – премії та інші заохочувальні виплати, які входять у фонд оплати праці. Дослідити, який вплив здійснюють окремі частини фонду оплати праці на

коефіцієнт еластичності оплати праці пропонуємо на підставі авторської адитивно-мультиплікативної моделі:

Дослідити, який вплив здійснюють окремі частини фонду оплати праці на коефіцієнт еластичності оплати праці пропонуємо на підставі адитивно-мультиплікативної моделі:

$$k_{\text{еласт}} = \frac{I_{\text{фоп}}^{\text{змін}} \times d^{\text{змін}} + I_{\text{фоп}}^{\text{пост}} \times d^{\text{пост}} + I_{\text{прем}} \times d^{\text{прем}}}{I_{\text{пп}}} \quad (1.4)$$

де: $I_{\text{фоп}}^{\text{змін}}$, $I_{\text{фоп}}^{\text{пост}}$, $I_{\text{прем}}$ – індекси зміни змінної частини, постійної частини та преміальної частини фонду оплати праці;

$d^{\text{змін}}$, $d^{\text{пост}}$, $d^{\text{прем}}$ – частка змінної, постійної та преміальної частини у фонді оплати праці. Сума часток повинна дорівнювати одиниці;

$I_{\text{пп}}$ – індекс зміни продуктивності праці.

Для дослідження окремих елементів механізму здійснення оплати праці використовують методи математичної статистики й економіко-математичні методи. Найчастіше їх використання базується на ідеї екстраполяції. Під екстраполяцією розуміють поширення закономірностей, зв'язків і співвідношень, які діють для досліджуваного об'єкта в досліджуваному періоді й за його межами. Наприклад, А.В. Калина у праці [41, с. 64] наводить результати застосування багатфакторної адитивної моделі для прогнозування витрат на оплату праці. У іншій праці [44, с. 45-47] багатфакторну адитивну модель використано для прогнозування середньорічної заробітної плати працівника підприємства. Проте суперечливим є спрощення цієї моделі до однофакторної часової залежності, оскільки при такому спрощенні авторами не виявлено функціональних залежностей міжфакторами, що входили до початкової моделі. Прогнозування фонду оплати праці на базі часових залежностей використано і в праці Н.М. Дмитренко [27, с. 87-91], причому в процес прогнозування включено індекси фонду заробітної плати. Метод чисельного інтегрування використано для оцінки справедливості диференціації заробітної плати до і після оподаткування [58, с. 26-33].

Можна констатувати, що існуючі підходи до оцінки ефективності оплати праці ґрунтуються на однобічному оцінюванні вагомості витрат на оплату праці в системі витрат і надходжень підприємства чи у співвідношенні із його фінансовими результатами. Окремі методи економетричного моделювання, що використовують для прогнозування величини фонду оплати праці чи рівня оплати праці, не ставлять на меті дослідження впливу оплати праці на ефективність роботи підприємства.

1.4. Нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин в сфері оплати праці персоналу підприємства

Забезпечення стабільного економічного розвитку України та підвищення життєвого рівня населення тісно пов'язане з проведенням ефективної політики у сфері регулювання оплати праці. На сучасному етапі спостерігається надто низький рівень реальної заробітної плати, наявність заборгованості з її виплати. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором розвитку трудового потенціалу більшості населення.

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 (в т.ч. служба в Збройних силах України, територіальній обороні); фінансове становище (відсутність коштів на оплату праці); виробничо-господарська ситуація (неможливість проведення діяльності або відсутність роботи). Методика обліку розрахунків по заробітній платі не змінилася, проте є зміни у підходах в організації оплати праці, закріплені на нормативно-методичному рівні.

Варто зазначити що наразі існує два аспекти заробітної плати: економічний і правовий.

З економічної точки зору заробітною платою вважається вартість або ціна праці в грошовій формі як частка працівника в національному доході, що на

еквівалентній основі виплачується йому за виконану роботу [66].

Розглядаючи оплату праці як правову категорію, можна виокремити два її аспекти. По-перше, як правова категорія, оплата праці розкриває конкретні права й обов'язки учасників трудових правовідносин із приводу оплати праці. Вона є, із цієї точки зору, однією з істотних умов трудового договору. По-друге, оплата праці є інститутом галузі трудового права, являючи собою систему юридичних норм, що регулюють відносини у сфері організації оплати праці [3, с. 141]. Як зазначає Г.А. Капліна, при визначенні заробітної плати як правової категорії основна увага приділяється тій стороні цього багатогранного поняття, яке характеризує наявні між працівником і роботодавцем правовідносини з оплати праці, що є частиною основного складного трудового правовідношення, яке існує між тими ж сторонами [43].

Правове регулювання оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах із власником підприємств, установ та організацій всіх форм власності й видів господарювання, а також з окремими громадянами на підставі трудового договору, здійснюється Конституцією України, Кодексом законів про працю України, законами України «Про оплату праці», «Про колективні договори та угоди» та іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами й локальними положеннями конкретних підприємств.

На думку науковців, у часи воєнних дій, поняття заробітної плати набуває більш ширшого значення. Так, Гуренко Т.О. пропонує наступне визначення: заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому та за необхідності частково не грошовому виразі (за умов економічної кризи, воєнних дій тощо), яку за трудовим договором роботодавець зобов'язаний виплачувати працівнику за виконану ним роботу чи надані послуги [24]. У даному трактуванні деталізуються випадки в яких може застосовуватися не грошова форма виплат. Про всі нюанси виплати заробітної плати у не грошовій формі передбачається у колективному договорі. Зрозуміло, що жоден із них не містить інформації про воєнний стан. Проте, не грошові виплати у формі натуральної оплати (не більше 30%) повинні здійснюватися з дотриманням норм Закону України «Про оплату праці».

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про оплату праці» визначено сферу державного регулювання заробітної плати найманих працівників в Україні. На державному рівні відбувається встановлення [78]:

- розміру мінімальної заробітної плати;
- інших державних норм і гарантій оплати праці;
- умов і розмірів заробітної плати керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності;
- умов і розмірів заробітної плати працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету;
- регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України;
- оподаткування доходів працівників.

Проте на період дії воєнного стану ряд нормативно-правових актів регулювання в сфері оплати праці зазнав змін. Так, 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) [79], який є на сьогодні пріоритетним перед звичайними нормами трудового законодавства. Зміни, які діють протягом воєнного стану, узагальнено в табл. 1.8.

З метою проведення виплат найманим працівникам, в період воєнного стану, їх умовно класифікували за певними категоріях:

- мобілізовані;
- добровольці територіальної оборони;
- евакуйовані або залучені дистанційно;
- залучені до суспільно корисних робіт;
- ті, хто продовжують виконувати трудові обов'язки у штатному режимі;
- тимчасово позбавлені можливості працювати без альтернативної зайнятості [14].

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».

Таблиця 1.8

Зміни норм трудового законодавства в умовах воєнного стану

Показник	Мирний час	Воєнний стан
1	2	3
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 шестиденному робочих тижнях тривалість скорочується на 1 годину	не скорочується
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
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: складено автором на основі [74; 79]

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 [46].

При цьому укладаються трудові договори про надомну чи дистанційну роботу. Якщо ж такий договір не укладався і робота працівником виконується віддалено, то роботодавцю необхідно сформулювати наказ про виконання роботи таким способом (віддалено). Для встановлення гнучкого режиму робочого часу необхідно письмове погодження між працівником і роботодавцем. Роботодавець зобов'язаний не лише повідомити працівника про умови та специфіку гнучкого режиму робочого часу, але й забезпечити належний облік відпрацьованого часу та здійснювати ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником. Заробітна плата нараховується відповідно до норм трудового законодавства на загальних підставах.

Працездатні особи, віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності, в період воєнного стану, за рішенням Військового командування разом з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, можуть залучатися до суспільно корисних робіт, до яких належать роботи і послуги, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки. Для цього необхідно

дотримуватися Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 р. № 753 [75]. Відповідно, виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, задоволення потреб Збройних Сил, інших військових формувань і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення. При цьому усі ці види робіт не можуть бути пов'язані з підприємництвом або іншою діяльністю, спрямованою на одержання прибутку.

З кожною із зазначених осіб укладається строковий трудовий договір. Працівникам функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств за виконання суспільно корисних робіт забезпечується оплата відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, і розмір такої оплати не може бути нижчим від розміру середньої заробітної плати за основним місцем роботи.

Організація праці працівників, хто продовжує виконувати трудові обов'язки у штатному режимі регулюється нормами Закону №2136.

Найскладнішими є питання по тих працівниках, які, через воєнні дії, позбавлені можливості працювати без альтернативної зайнятості. До цієї категорії працівників можна віднести тих хто:

- перебувають за кордоном, і невідомо працевлаштовані вони чи ні;
- перебувають за кордоном і відомо, що вони непрацевлаштовані, але не можуть працювати у віддаленому доступі;
- перебувають в Україні, але їх робота не може виконуватися дистанційно (підприємство чи його структурні підрозділи не можуть функціонувати).

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 [46].

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 [46].

Враховавши 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 [82].

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором [79]. Ця норма може застосовуватися при абсолютній неможливості надавати роботодавцем та виконувати працівником відповідної роботи.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію [79]. Питання щодо механізму відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам державою-агресором наразі залишається відкритим. Однак, при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині нарахування заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б.

У період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці [79].

Стосовно виплат заробітної плати нічого не змінилося, її необхідно виплачувати два рази на місяць. Утримання податку з доходів фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску необхідно сплачувати своєчасно.

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.

Усі суб'єкти господарювання, відповідно до Закону України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» подають звіти та будь-які інші документи, подання яких вимагається відповідно до норм чинного законодавства в документальній або в електронній формі, протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни за весь період неподання звітності чи обов'язку подати документи. За неподання та несвоєчасне подання звітності суб'єкти господарювання звільняються від нарахування штрафних санкцій протягом трьох місяців після припинення дії воєнного стану. Вказані обмеження не поширюються на податкову звітність [76]. Таким чином, суб'єкти господарювання не звільняються від обов'язку сплачувати податки та подавати податкову звітність до контролюючих органів, їм лише надається можливість сплатити їх пізніше.

Варто також зауважити, що у разі втрати працівником роботи і частини заробітної плати (доходу) внаслідок зупинення (скорочення) виробництва продукції (надання послуг) він може претендувати на допомогу по частковому безробіттю. Соціальною підтримкою безробітних громадян та організацією їх працевлаштування займається Державна служба зайнятості. Щоб отримати допомогу, необхідно звернутись із заявою до центру зайнятості. Існує декілька варіантів як це зробити: через Портал Дія, особисто прийти в центр зайнятості або надіслати заяву електронною поштою.

Наразі, в умовах воєнного стану, для стимулювання економіки держава здійснює політику дерегуляції та лібералізації бізнесу. Роботодавці зобов'язані виплачувати заробітку плати на умовах, які визначені трудовими договорами та у відповідності до норм чинного законодавства. Кожна виплата повинна супроводжуватися перерахуванням податку на доходи фізичних осіб, військового збору і єдиного соціального внеску. В разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії виплата може бути лише призупинена до моменту відновлення

можливості підприємства здійснювати основну діяльність. Але це не означає, що заробітну плату не потрібно нараховувати, якщо робота виконується. Попри воєнний стан, роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати, а також дбати про безпеку працівників. Працівники ж повинні усвідомити важливість своєї присутності на робочому місці і допомагати відновлювати економіку.

Висновки до розділу 1

Проаналізувавши поняття оплати праці ми маємо можливість визначити це поняття, як ціну, якою оцінюється праця робітника, яка повинна бути виражена тільки в грошовому еквіваленті, і стимулювати до високих результатів, а також виступає одним з елементів витрат виробництва. Оплата праці є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації залежить розвиток економіки взагалі.

Організація оплати праці являє собою систему організаційно-правових засобів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Організація оплати праці ґрунтується на наукових принципах, які враховують політику держави в забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання.

Дослідивши підходи до оцінювання оплати праці відносно її результатів, нами встановлено, що існуючі підходи до оцінки ефективності оплати праці ґрунтуються на однобічному оцінюванні вагомості витрат на оплату праці в

системі витрат і надходжень підприємства чи у співвідношенні із його фінансовими результатами. Окремі методи економетричного моделювання, що використовують для прогнозування величини фонду оплати праці чи рівня оплати праці, не ставлять на меті дослідження впливу оплати праці на ефективність роботи підприємства.

Питанням в сфері організації та оплати праці наразі присвячено великий розділ нормовано-правового та методичного забезпечення, також розроблено широкий інструментарій його реалізації. Нами досліджено ряд змін, які відбулися в нормативно-правовому полі регулювання оплати праці у воєнний час. Адже попри воєнний стан, роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати, а також дбати про безпеку працівників. Працівники ж повинні усвідомити важливість своєї присутності на робочому місці і допомагати відновлювати економіку.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА РІВНЯ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «БЕРДИЧІВСЬКИЙ ПИВОВАРНИЙ ЗАВОД»

2.1. Організаційно-управлінський аналіз діяльності підприємства

Об'єктом дослідження обрано ТОВ «Бердичівський пивоварний завод», який знаходиться у м. Бердичів, вул. Європейська, буд. 114. ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» – це підприємство харчової промисловості України, зайняте у сфері виробництва та збуту продукції броварства, яке було засновано ще у 1861 р., коли чеський колоніст Станіслав Еммануїлович Чеп придбав ділянку землі та збудував на ній пивоварний завод, до складу якого увійшли виробничі цехи та артезіанська свердловина, глибина якої – 110 метрів. Дослідження свердловини, а також хімічний аналіз води показав ідеальні показники для виготовлення найякіснішого пива, яка і по сьогодні є невід'ємним джерелом у виробництві пінного напою.

Власна солодовня ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» діє з 1902 р. забезпечуючи броварню якісним світлим, темним та карамельним солодом. На сьогодні потужність броварні складає 1,5 млн. декалітрів пива у рік та переробляє 2000 тонн солоду.

Броварня має 3 сучасних технологічних елеватори потужністю 2300 тонн, які дозволяють ефективно контролювати зберігання ячменю, пшениці та іншої найякіснішої сировини для виробництва пива.

Підприємство є юридичною особою з дня його державної реєстрації. Товариство має цивільні права та обов'язки і проваджує свою господарську діяльність відповідно до Статуту та законодавства. Підприємство може бути як відповідачем, так і позивачем у суді. Підприємство має самостійний баланс, рахунки в установах банків, печатку та кутовий штамп із своїм найменуванням, знак для товарів і послуг.

Товариство створене з метою провадження підприємницької діяльності для насичення ринку якісною та конкурентоспроможною продукцією та забезпечення

генерування прибутку в інтересах власників та трудового колективу Товариства.

Предметом діяльності Товариства є:

- виробництво пива, екстракту хмелю, солоду пивоварного;
- видобування та розлив природної столової води;
- виробництво алкогольних напоїв;
- оптова, роздрібна і фірмова торгівля продукцією власного виробництва та товарами народного споживання інших виробників;
- торгівельно-закупівельна, комерційно-посередницька діяльність;
- надання транспортних, експедиторських та складських послуг;
- організація та експлуатація об'єктів громадського харчування (їдалень, кав'ярень, барів, ресторанів);
- надання послуг з питань маркетингу, менеджменту, консалтингу тощо.

Вищим органом управління ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» виступають загальні збори учасників. Виконавчим органом виступає директор, контролюючим в свою чергу – виступає ревізійна комісія.

У зборах учасників беруть участь усі учасники чи їхні представники. Представники учасників можуть призначатися постійно чи визначений термін.

Збори учасників проводяться за необхідності, але не рідше одного разу на рік. На зборах обирається голова та його заступник строком на один рік. Допускається багаторазове переобрання однієї й тієї ж особи головою зборів. Якщо посада Голови стане вакантною, нового Голову буде обрано на наступному засіданні. Збори скликає голова зборів. Позачергові засідання скликаються на вимогу:

- учасників, який вододіє не менше 10% голосів;
- директора.

Виконавчим органом товариства є директор, який обирається з-поміж учасників. Директор обирається загальними зборами на п'ять років. Директор управляє поточною діяльністю підприємства у межах повноважень, передбачених статутом та договором, укладеним ним із товариством. Директором приймаються рішення шляхом видання наказів, розпоряджень та інших актів, обов'язкових до

виконання персоналом підприємства.

Ревізія та аудит діяльності підприємства, здійснюється наглядовою радою товариства. Ревізійна комісія обирається строком на два роки у складі 3 осіб. Комісія з аудиту перевіряє дотримання підприємством законодавства та інших актів, що регулюють її діяльність, законність діяльності товариства. Перевірки проводяться відповідно до заздалегідь установленого плану, затвердженого ревізійною комісією, але не рідше одного разу на рік. Ревізійна комісія несе відповідальність лише перед зборами учасників.

Організаційна структура товариства є лінійно-функціональною, яка поряд із лінійними керівниками передбачає наявність ряду керівників, які поділяються за функціональним призначенням.

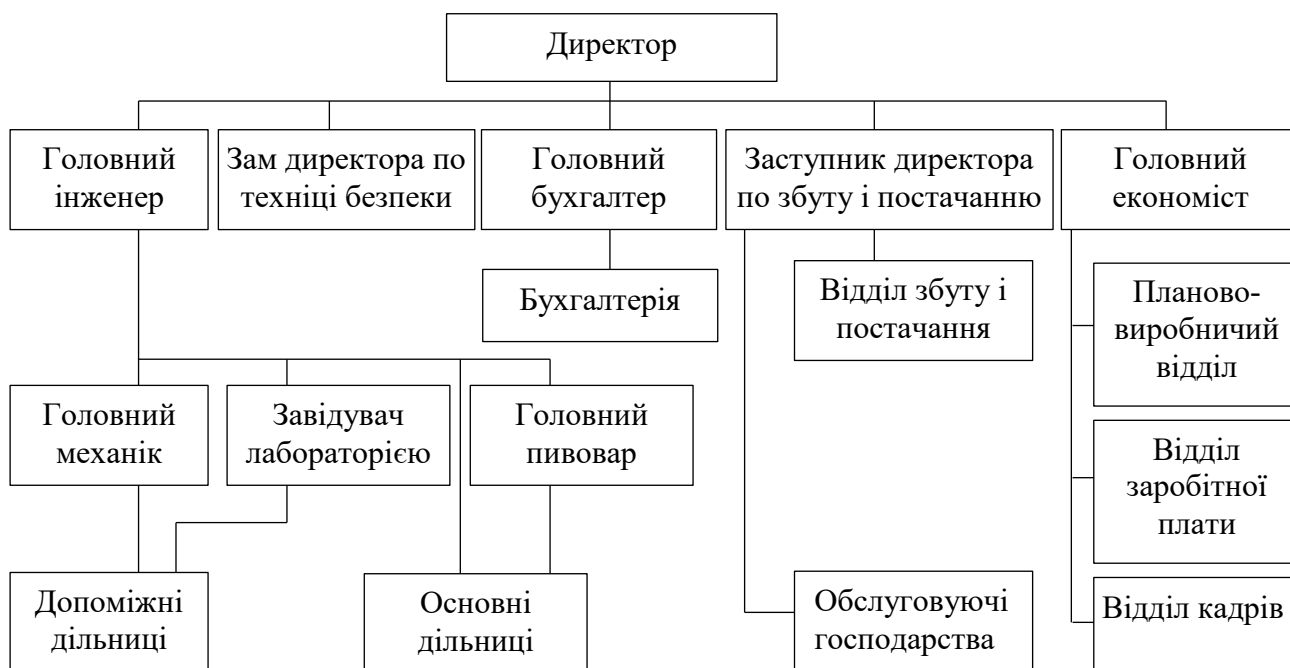


Рис. 2.1. Організаційна структура ТОВ «Бердичівський пивоварний завод»

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Як вже біло відмічено, директор є найвищою посадовою особою підприємства. Умови його праці визначаються контрактом.

Головний економіст керує та коригує діяльність планово-виробничого відділу, відділів кадрів та заробітної плати щодо складання прогнозів на основі даних про попит на продукцію заводу, обліку витрат праці та заробітної плати.

Здійснює контроль за своєчасним поданням звітів про результати господарської діяльності до вищих органів. Організовує розроблення методики економічної оцінки заходів щодо вдосконалення організації виробництва.

Головний інженер організовує наукові дослідження щодо апробації нових приладів і технологій. Керує розробленням планів розвитку підприємства, модернізації та реконструкції, а також заходів щодо запобігання шкідливому впливу виробництва на навколишнє природне середовище. Стежить за раціональним використанням ресурсів. Піклується про працівників та створює сприятливі та безпечні умови праці.

Головний механік визначає послідовність ремонтних робіт над морально застарілим обладнанням, що потребує ремонтних робіт, та інвентаризацію основних виробничих засобів та приміщень.

Головний бухгалтер забезпечує раціональну організацію бухгалтерського обліку та звітності на підприємстві. Організовує нарахування та перерахування платежів до державного та місцевого бюджетів. Відповідає за своєчасне складання та подання бухгалтерської звітності на основі даних первинних документів та реєстрів бухгалтерського обліку, організовує розрахунки з працівниками підприємства. Керує бухгалтерією заводу.

Виробнича структура підприємства створена за змішаним принципом, яка передбачає наявність частини ділень, які мають технологічну спеціалізацію, а інші – за предметну. Виготовлення пива передбачає декілька етапів: солод – приймається на солодовій ділянці, у варочному цеху – відбувається приготування сусла, у бродильно-лагерному відділі здійснюється зброджування та видержка пива, на фільтрувальній ділянці оброблюють пиво, а у цехах розливу – відбувається розлив пива у тару. Виробничу структуру підприємства представлено на рис. 2.2.

Найважливішими постачальниками сировини для виробництва пива є ферми, сільськогосподарські підприємства та товариства, у яких броварня закуповує ячмінь для виготовлення власного солоду.

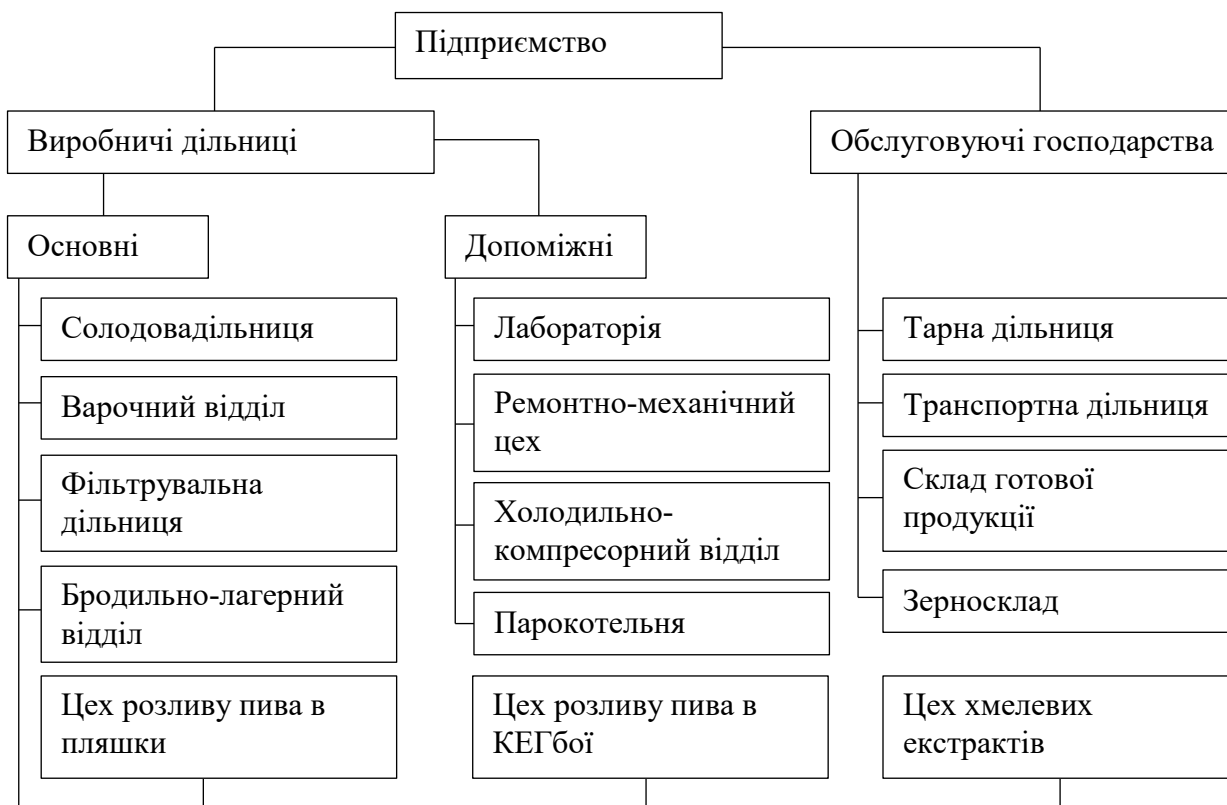


Рис. 2.2. Виробнича структура ТОВ «Бердичівський пивоварний завод»

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Основною сировиною крім ячменю та хмілью є також таропакувальні матеріали (пляшки та кеґи), етикетки, пакувальні матеріали, такі як: гофраліст та гофрапіддони, піддони естандарстні, плівка термозбіжна та стрейч-плівка. Гофрілісти, гофрапіддони та плівка різних характеристик закуповується у Житомирських виробників, піддони нестандартні – купуються частково місцево, та на Вінниччині. Етикетку закуповують на Київщині, як і тару.

Реалізація продукції заводу відбувається через чотири фірмові спеціалізовані магазини, які розташовані у різних частинах м. Бердичіва. До 2007 р. пиво реалізовувалося лише в Житомирській області, проте сьогодні воно постачається і у інші регіони країни.

Щорічно до війни та періоду дії карантину ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» приймав участь у престижних вітчизняних та закордонних виставках та ярмарках де представляв свою продукцію. Продукцію заводу відзначали усюди високими оцінками, вона посідала призові місця та нагороджувалася медалями та сертифікатами у сфері якості.

Проаналізуємо обсяги реалізації продукції підприємства у 2020-2022 рр.,
табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Динаміка та структура реалізації продукції підприємства в розрізі
асортименту, 2020-2022 рр.

Вид продукції	2020 р.		2021 р.		2022 р.		Відхилення 2022 р. від 2020 р.		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	+/-	%	п.с.
Старий Бердичів	18029	13,1	19300	13,5	24740	13,4	6711	37,2	0,3
Бердичівське Хмільне	12524	9,1	12724	8,9	16986	9,2	4462	35,6	0,1
Бердичівське Лагер	11698	8,5	12581	8,8	17170	9,3	5472	46,8	0,8
Бердичівське Кармеліт	4266	3,1	4003	2,8	5539	3,0	1273	29,8	-0,1
Бердичівське Гетьманське	15964	11,6	16298	11,4	20494	11,1	4530	28,4	-0,5
Бердичівське Оригінальне	9083	6,6	9864	6,9	12739	6,9	3656	40,3	0,3
Бердичівське Пшеничне	14450	10,5	15726	11,0	20494	11,1	6044	41,8	0,6
Бердичівське Вечірній Бульвар	4542	3,3	4575	3,2	4985	2,7	443	9,8	-0,6
Бердичівське Жигулівське	24497	17,8	25304	17,7	32679	17,7	8182	33,3	-0,1
Бердичівське Ювілейне	19818	14,4	19872	13,9	25294	13,7	5476	27,6	-0,7
Інше	2752	2,0	2717	1,9	3508	1,9	756	27,5	-0,1
Разом	137623	100	142962	100	184629	100	47006	34,2	X

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Проаналізувавши дані табл. 2.1 відмітимо, що протягом 2020-2022 рр. збільшився обсяг реалізації продукції підприємства на 34,2% або на 47006 тис. грн. В структурі асортименту найбільшу питому вагу протягом усього періоду дослідження займали такі сорти пива, як «Бердичівське Жигулівське», «Бердичівське Ювілейне» та «Старий Бердичів», наприклад у 2022 р. – 17,7%, 13,7% та 13,4% відповідно. Найменшою питомою вагою в асортименті продукції характеризується – «Бердичівське Вечірній Бульвар» та «Бердичівське Лагер» - 2,7% та 3,3% у 2022 р. відповідно. Тож відмітимо, що незважаючи на карантинні

обмеження, воєнний стан в країні та «сухий закон» протягом лютого-травня 2022 р. підприємство збільшило обсяги виробництва та реалізації продукції.

Підсумовуючи проведені дослідження варто відмітити те, що підприємство організоване з метою виробництва та реалізації конкурентоспроможної продукції, для задоволення потреб споживача і отримання прибутку. Організаційна та виробнича структура підприємства побудовані оптимально для забезпечення ефективності виробничо-управлінського процесу. Незважаючи на ряд негативних чинників, ризиків та збурень зовнішнього середовища підприємство протягом останніх трьох років нарощувало обсяги виробництва та реалізації продукції, із збереженням відповідного рівня якості.

2.2. Діагностика фінансово-економічного стану ТОВ «Бердичівський пивоварний завод»

Під діагностикою фінансово-економічного стану розуміється діалектичний спосіб вивчення фінансового стану та фінансових результатів у їх становленні та розвитку. Застосування системи показників, виявлення та зміна взаємозв'язку між ними визначає характерні риси економічного методу. Ефективний процес діагностики фінансово-економічного стану забезпечується за рахунок застосування ряду спеціальних способів та прийомів, а також використання певного інструментарію.

Діагностика фінансово-економічного стану базується на аналізі:

- узагальнених показників діяльності підприємства;
- показників бухгалтерського балансу (пасив та актив, їх взаємозв'язок та структура);
- використання капіталу;
- оцінки фінансової стійкості;
- платоспроможності та ліквідності підприємства.

Результати діагностики виступають інструментом для розробки управлінських рішень, спрямованих на покращення фінансово-економічного

стану підприємства, також є основою оцінки професійної майстерності та ділових якостей керівників підприємства, фінансових служб та спеціалістів.

Розпочнемо діагностику фінансово-економічного стану підприємства з узагальнення основних економічних показників діяльності підприємства, які дають можливість оцінити фінансові результати, забезпеченість активами підприємства та ефективність використання ресурсів підприємства, табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Основні економічні показники діяльності підприємства

№	Показник	Роки			Відхилення 2022 р. до 2020 р.	
		2020	2021	2022	+/-	%
1	2	3	4	5	6	7
1	Чистий дохід, тис. грн.	137623	142962	184629	47006	34,2
2	Валовий прибуток, тис. грн.	47247	38121	40912	-6335	-13,4
3	Чистий прибуток, тис. грн.	25527	12481	18179	-7048	-27,6
4	Середньорічна вартість активів, тис. грн.	144533	165695,5	180852,5	36319,5	25,1
5	Середньорічна вартість необоротних активів, тис. грн.	80276	91474	100563,5	20287,5	25,3
6	Середньорічна вартість оборотних активів, тис. грн.	64257	74221,5	80289	16032	24,9
7	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	150	151	150	0	0
8	Фондовіддача	1,71	1,56	1,84	0,13	7,6
9	Фондомісткість	0,58	0,64	0,54	-0,04	-6,9
10	Фондоозброєність, тис. грн /ос.	535,2	605,8	670,4	135,2	25,3
11	Продуктивність праці, тис. грн. /ос.	917,49	946,77	1230,86	313,37	34,2
12	Коефіцієнт оборотності оборотних активів	2,14	1,93	2,29	0,15	7,0

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Оцінюючи дані табл. 2.2. відмітимо зростання чистого доходу від реалізації підприємства на 34,2% незважаючи на всі ризики на виклики зовнішнього середовища (ковід, війну), що говорить про те що керівництво підприємства намагається вести виважену політику наповнюючи бюджет податками, а ринок якісним товаром. Так, чистий прибуток підприємства, хоч і зменшився на 27,6% внаслідок зростання собівартості реалізованої продукції, проте підприємство є прибутковим. Важливим є також те, що підприємство зберегло свій персонал, наважаючи на ситуацію в країні.

Підприємство активно розвивається, незважаючи на всі негаразди, що свідчить про збільшення середньорічної вартості активів підприємства на 25,1%. Високою ефективністю характеризується використання ресурсів підприємства. Так, фондоддача збільшилася на 7,6%, зменшивши тим самим фондомісткість продукції на 6,9%. Збільшення середньорічної вартості необоротних активів на 25,3% вплинуло на зростання фондоозброєності також на 25,3%. Пришвидшилася також оборотність оборотних активів на 7,0%.

Традиційними методами аналізу фінансової звітності прийнято вважати: горизонтальний та вертикальний аналіз; метод фінансових коефіцієнтів; порівняльний аналіз.

Горизонтальний аналіз спрямовано оцінку темпів зростання чи зниження показників бухгалтерської звітності певного періоду. Горизонтальний аналіз визначає розділи та статті бухгалтерської фінансової звітності, щодо яких відбулися зміни. Значення горизонтального аналізу зростає під час побудови аналітичних таблиць характеризують показники в абсолютних та відносних величинах.

Вертикальний аналіз надає показники бухгалтерської фінансової звітності як показники відносних величин, що дають характеристику питомої ваги за кожною статтею балансу та звіту про фінансові результати в їх загальному підсумку. Динамічні ряди цих величин є обов'язковим елементом аналізу фінансового становища суб'єкта господарювання. За допомогою динамічних рядів відстежуються і прогнозуються структурні зрушення у складі активів та їх джерел покриття. Характеристика майна підприємства та джерел його формування за балансом представлено в табл. 2.3.

Аналізуючи дані табл. 2.3 одразу відмітимо, що в структурі активів найбільшу питому вагу протягом усього періоду дослідження займали необоротні активи, 55,3%, 55,1% та 56,1% у 2020 р., 2021 р., та 2022 р. відповідно. А в структурі джерел утворення майна - найбільшу питому вагу займав власний капітал – 94,7%, 92,5% та 96,0% у 2020 р., 2021 р., та 2022 р. відповідно.

Таблиця 2.3

Характеристика майна підприємства та джерел його формування за балансом

Показники	На 31.12.2020		На 31.12.2021		На 31.12.2022		Відхилення 2022 р. до 2020 р.		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	+, -	%	п.с.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
АКТИВИ									
1. Необоротні активи:	86738	55,3	96210	55,1	104917	56,1	18179	20,9	0,8
в т.ч. основні засоби	79405	50,6	91610	52,5	104193	55,7	24788	31,2	5,1
2. Оборотні активи	70103	44,7	78340	44,9	82238	43,9	12135	17,3	-0,8
в т.ч. запаси	24545	15,6	32671	18,9	50193	26,8	25648	104,5	11,2
дебіторська заборгованість	25523	16,3	26248	15,0	18596	9,9	-6927	-27,1	-6,4
грошові кошти	19753	12,6	15976	9,2	12296	6,6	-7457	-37,6	-6,0
ПАСИВИ									
1. Власний капітал	148571	94,7	161521	92,5	179730	96,0	31159	20,9	1,3
нерозподілений прибуток	138181	88,1	150037	85,9	167224	89,4	29043	21,0	1,3
2. Поточні зобов'язання і забезпечення	8270	5,3	13029	7,5	7425	4,0	-845	-10,2	-1,3
БАЛАНС:	156841	100	174550	100	187155	100	30314	19,3	X

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Валюта балансу збільшилася протягом 2020-2022 рр. на 19,3%. Найбільший вплив на це зробили в активах збільшення основних засобів – на 31,2%, а у оборотних активів – запаси, збільшення яких відбулося на 104,5%. У джерелах відтворення ріст відбувся за рахунок нерозподіленого прибутку, зростання якого відбулося на 21,0%.

Результати діяльності підприємства відображені у Звіті про фінансовий результат, вертикальний аналіз якого показує динаміку зміни доходів та витрат підприємства, табл. 2.4

Узагальнюючі показники формування фінансових результатів підприємства можна відмітити, що поряд із зростанням чистого доходу від реалізації продукції на 34,2%, зростання собівартості реалізованої продукції відбулося значно швидшими темпами на - 59,3%, що відобразилося на валовому прибутку,

зменшення якого відбулося на 13,4%. Дана динаміка, а також збільшення адміністративних витрат на 6,6%, і в той же час зменшення витрат на збут та інших операційних витрат на 19,6% та 42,6% відповідно, дано можливість отримати у 2022 р. прибуток у сумі 18179 тис. грн., при чому зменшення якого відбулося на 27,6%.

Таблиця 2.4

Механізм формування фінансових результатів діяльності підприємства

Показники	Роки			Відхилення 2022 р. до 2020 р.	
	2020	2021	2022	+, -	%
1	2	3	4	5	6
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	137623	142962	184629	47006	34,2
Собівартість реалізованої продукції	90196	104841	143717	53521	59,3
Валовий прибуток	47247	38121	40912	-6335	-13,4
Інші операційні доходи	2214	1008	838	-1376	-62,1
Адміністративні витрати	15905	18370	16950	1045	6,6
Витрати на збут	756	533	608	-148	-19,6
Інші операційні витрати	3520	5005	2022	-1498	-42,6
Фінансовий результат від операційної діяльності	29460	15221	22170	-7290	-24,8
Інші фінансові доходи	1670	0	0	-1670	-100
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток (збиток)	31130	15221	22170	-8960	-28,8
Витрати з податку на прибуток	5603	2740	3991	-1612	-28,8
Чистий фінансовий результат: прибуток (збиток)	25527	12481	18179	-7048	-27,6

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Аналіз та оцінка ліквідності та платоспроможності орієнтуються визначення можливості суб'єкта господарювання своєчасно та в повному обсязі, проводити розрахунки за зобов'язаннями. В основу алгоритму розрахунку цих показників закладено ідею зіставлення поточних активів (оборотних коштів) з короткостроковими пасивами, що встановлюють достатній ступінь забезпечення підприємства оборотними коштами, необхідними для розрахунку з дебіторами за поточними операціям. Ступінь ліквідності різноманітних оборотних засобів неоднозначна, тому методика показників ліквідності визначається сукупністю показників визначеної за рівнем їх ліквідності, зокрема загальний показник ліквідності, поточної, швидкої та абсолютної ліквідності.

Важливою ділянкою аналізу фінансового становища суб'єкта господарювання вважається визначення фінансової стійкості, що характеризують співвідношення власного та позикового капіталу, а також структуру власних та позикових коштів. Для оцінки фінансової стійкості використовуються показники: коефіцієнт концентрації власного капіталу; залежності, маневреності власного капіталу, структури довгострокових вкладень, співвідношення власних та залучених коштів.

Проаналізуємо динаміку показників фінансового стану підприємства в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Динаміка показників оцінки фінансового стану підприємства

Показники	Роки			Відхилення 2022 р до 2020 р., +,-
	2020	2021	2022	
1. Коефіцієнт загальної ліквідності	8,48	6,01	11,08	2,6
2. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	2,97	2,51	2,50	-0,47
3. Чистий оборотний капітал	61833	65311	74813	12980
4. Коефіцієнт автономії	0,95	0,93	0,96	0,01
5. Коефіцієнт фінансової стабільності	17,97	12,40	24,21	6,24
6. Коефіцієнт забезпеченості власними засобами	0,88	0,83	0,91	0,03
7. Коефіцієнт оборотності активів	0,95	0,86	1,02	0,07
8. Коефіцієнт оборотності власного капіталу	0,93	0,89	1,03	0,1
9. Рентабельність господарської діяльності, %	23,13	9,69	11,13	-11,82
10. Рентабельність власного капіталу, %	17,18	7,74	10,11	-7,07
11. Рентабельність продукції, %	28,30	11,90	12,65	-15,65

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

За даними табл. 2.5 робимо висновки, про те, що підприємство є ліквідним, адже показники загальної ліквідності та абсолютної ліквідності є достатньо високими. Коефіцієнт загальної ліквідності збільшився на 2,6 пунктів, незважаючи на це все він є досить високим, що говорить про те, що підприємство зможе негайно погасити власні поточні зобов'язання за рахунок оборотних активів. Хоча і коефіцієнт абсолютної ліквідності зменшився на 0,47 пунктів у 2022 р., його значення і так є досить високим, що говорить про те, що підприємство має достатньо готівки для покриття поточних зобов'язань.

З огляду на те, що в структурі пасивів найбільшу питому вагу займає власний капітал – відмітимо те, що підприємство є фінансово незалежним та стабільним, про що говорить показники автономії та фінансової стабільності, збільшення яких відбулося на 0,01 та 6,24 пункти у 2022 р.

Аналізуючи ділову активність, яка характеризується коефіцієнтами оборотності, відмітимо її покращення, через пришвидшення оборотності коефіцієнтів оборотності активів та власного капіталу підприємства на 0,07 та 0,1 пункт у 2022 р., що говорить про скорочення термінів розрахунків з підприємством.

Узагальнюючими показниками ефективності є показники рентабельності підприємства, які в цілому зменшилися, проте залишилися позитивними, що говорить про те, що підприємство незважаючи на дестабілізуючі зовнішні чинники функціонує прибутково, нарощуючи обсяги реалізації у таких важкий час і є відповідальним суб'єктом ринку, у вигляді виробника якісної та конкурентоспроможної продукції. Підприємство створює додану вартість, вносячи свій вклад у ВВП країни та є відповідальним платником податків, наповнюючи бюджети різних воюючої країни.

2.3. Оцінка управління оплатою праці персоналу підприємства

Заробітна плата є найважливішим засобом підвищення зацікавленості працівників в результатах своєї праці, її продуктивності, збільшенні об'ємів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Заробітна плата це основне джерело доходів працюючих, з її допомогою здійснюється контроль за масштабами праці і споживання. Важливе значення має і те, що заробітна плата є однією з основних складових собівартості продукції (робіт, послуг).

Вивчення механізму оплати праці і виявлення резервів підвищення ефективності використання коштів на оплату праці в сучасних умовах є однією з найважливіших методологічних і практичних проблем, яка впливає на розвиток стосунків між наймачем і працівниками.

Тому перед тим, як дослідити рівень оплати праці та її ефективність варто оцінити персонал та його структуру, як головних агентів продукування праці та носіїв відповідних компетенцій в процесі виготовлення продукції, табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Аналіз структури та динаміки персоналу підприємства

Категорія персоналу	2020 р.		2021 р.		2022 р.		Відхилення 2022 р. до 2020 р.		
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	+, -	%	п.с.
Робітники	103	68,5	100	66,3	100	66,7	-3	-2,9	-1,8
основні робітники, у т.ч.	69	45,7	72	47,7	88	58,6	19	27,5	12,9
- майстри	5	3,3	5	3,5	5	3,4	0	0	0,1
- технічні виконавці	38	25,0	40	26,7	40	26,4	2	5,2	1,4
- інші	26	17,4	26	17,4	28	18,7	2	7,7	1,3
допоміжні працівники	34	22,8	28	18,6	27	18,0	-7	-20,6	-4,8
Адміністративний персонал, у т.ч.	47	31,5	51	33,7	50	33,3	3	6,4	1,8
- спеціалісти та службовці	10	6,5	10	6,9	10	6,9	0	0	-0,4
- керівники	13	8,7	14	9,3	14	9,2	1	7,7	0,5
- інші	24	16,3	27	17,4	26	17,2	2	8,3	0,9
Разом	150	100	151	100	150	100	0	0	X

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

За даними табл. 2.6 робимо висновки, що співвідношення працівників має науково-обґрунтоване співвідношення робітників та управлінців приблизно 70% на 30%. Найбільш кращим дане співвідношення було у 2020 р., коли адміністративний персонал становив 31,5%, адже у 2022 р. воно збільшилося на 33,3%, в цілому на 3 особи. Щодо виробничого процесу також варто відмітити у 2022 р. зростання основних робітників на 19 осіб за рахунок автоматизації деяких процесів, внаслідок чого було скорочено чисельність допоміжного персоналу на 7 осіб. Отже, рух працівників відбувається в межах обґрунтованих норм та нормативів.

Так як оплати праці працівників закладається у собівартість продукції важливим є здійснення оцінювання структури операційних витрат, табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Динаміка та структура операційних витрат підприємства

Витрати	2020 р.		2021 р.		2022 р.		Відхилення 2022 р. до 2020 р.		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	+, -	%	п.с.
Матеріальні витрати	63120	57,2	74629	58,0	107324	65,7	44204	70,0	8,5
Витрати на оплату праці	24294	22,0	26353	20,5	26424	16,2	2130	8,8	-5,8
Відрахування на соціальні заходи	4978	4,5	5398	4,2	5964	3,7	986	19,8	-3,8
Амортизація	14464	13,1	17364	13,5	19563	12,0	5099	35,3	-1,1
Інші операційні витрати	3520	3,2	5005	3,8	2022	2,4	-1498	-42,6	-0,8
Разом	110376	100	128749	100	163297	100	52921	47,9	X

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

З огляду на останні події в країні і в світі, зросла вартість сировини, використаної у виробничому процесі на 70%, за рахунок чого, стрімко зменшилася питома вага оплати праці у структурі загальних витрат підприємства з 22,0% у 2020 р., до 16,2% у 2022 р., що в свою чергу говорить про зменшення частки оплати праці працівників у собівартості продукції через що можливе зменшення мотиваційного впливу її на працівників. Якщо матеріальні витрати збільшилися на 70,0%, то витрати на оплату праці зросли лише на 8,8%.

Детальніше відповідь на це питання ми зможемо дослідити у табл. 2.8, в якій відображено динаміку та структуру фонду оплати праці працівників підприємства.

Таблиця 2.8

Динаміка та структура фонду оплати праці підприємства

Витрати	2020 р.		2021 р.		2022 р.		Відхилення 2022 р. до 2020 р.		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	+, -	%	п.с.
Основна оплата праці	18147,6	74,7	19237,7	73,0	19659,5	74,4	1511,9	8,3	-0,3
Додаткова оплата праці	5636,2	23,2	6509,2	24,7	6183,2	23,4	547,0	9,7	0,2
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	510,2	2,1	606,1	2,3	581,3	2,2	71,1	13,9	0,1
Разом	24294	100	26353	100	26424	100	2130	8,8	X

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Якщо основна заробітна плата – це фактично оплата праці працівників за відпрацьований час або обсяг виконаних робіт, то додаткові та заохочувальні виплати, складають виплати за виконання додаткових умов, аналіз структури яких відображено у табл. 2.9 та 2.10.

Таблиця 2.9

Структура фонду додаткової оплати праці підприємства у 2022 р.

<i>Виплата</i>	<i>Сума, тис. грн.</i>	<i>Питома вага, %</i>
Доплати:		
- за суміщення професій або збільшення обсягу робіт	346,3	5,6
- за роботу у вечірню зміну;	519,4	8,4
- за роботу у вихідні дні;	210,2	3,4
- за інтенсивність праці;	185,5	3,0
- за керівництво бригадою	278,2	4,5
Надбавки за високу професійну майстерність	884,2	14,3
Премії за виробничі результати	2157,9	34,9
Оплата щорічних відпусток і додаткових відпусток	958,4	15,5
Персональні надбавки	228,8	3,7
Оплата праці робітників необлікового складу	414,3	6,7
Усього фонд додаткової оплати праці	6183,2	100

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

За даними табл. 2.9 робимо висновки про те, що у 2022 р. найбільшу питому вагу у фонді додаткової оплати праці складають премії за виробничі результати – 34,9% або 2157,9 тис. грн. та питома вага оплати щорічних і додаткових відпусток складає 15,5% або 958,4 тис. грн., інші доплати розподілені майже однаково у фонді додаткової оплати у 2022 р. Серед доплат найбільше у 2022 р. становили доплати за роботу у нічний час – 519,4 тис. грн. та доплати за суміщення професій або збільшення обсягу робіт – 346,3 тис. грн.

Таблиця 2.10

Структура інших заохочувальних та компенсаційних виплат підприємства в 2022 р.

<i>Виплата</i>	<i>Сума, тис. грн.</i>	<i>Питома вага, %</i>
Одноразові заохочення	54,1	9,3
Матеріальна допомога	131,0	22,8
Винагороди за результати за підсумками роботи за рік	249,4	42,9
Сума трудових та соціальних пільг	146,8	25,0
Усього інших заохочувальних та компенсаційних виплат	581,3	100

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Аналізуючи структуру інших заохочувальних та компенсаційних виплат підприємства відмітимо, що найбільшу питому вагу займають винагороди за результати роботи за рік – 42,9% або 249,4 тис. грн., найменшу питому вагу складають одноразові заохочення – 9,3% в сумі 54,1 тис. грн., які встановлені на підприємстві за внутрішнім розпорядженням і встановлюються у наступних розмірах, табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Розмір винагороди за вислугу років в залежності від стажу роботи
працівників

За умови неперервного стажу роботи, який дає право на отримання одноразової винагороди за вислугу років	Розмір річної винагороди за вислугу років у % до тарифної ставки (посадового окладу)
Від 1 року до 3 років	1,0
Від 3 років до 5 років	5,0
Від 5 років до 10 років	15,0
Від 10 років до 15 років	20,0
Від 15 років і більше	25,0

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Всі працівники на підприємстві розподіляються за рівнем заробітної плати, табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Розподіл працівників за розмірами заробітної плати підприємства

Показник	2020 р.		2021 р.		2022 р.		Відхилення 2022 р. до 2020 р.		
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	+, -	%	п.с.
Чисельність штатних працівників, яким нарахована заробітна плата, всього	150	100	151	100	150	100	0	0	X
Від 2500,01 до 4750,00 грн.	2	1,3	3	1,0	2	1,0	0	0	-0,3
Від 4750,01 до 6500,00 грн.	3	1,7	2	1,6	2	1,4	-1	33,3	-0,3
Від 6500,01 до 8250,00 грн.	3	2,1	5	3,1	5	3,4	2	66,7	1,3
Від 8250,01 до 10000,00 грн.	23	15,2	18	12,3	15	10,3	-8	-34,8	-4,9
Від 10000,01 до 12750,00 грн.	32	21,3	27	17,9	25	16,7	-7	-21,9	-4,9
Від 12750,01 до 14500,00 грн.	53	35,6	45	29,8	42	27,7	-11	-20,8	-7,9
Від 14500,01 до 16250,00 грн.	14	9,1	29	19,2	29	19,6	15	107,1	10,5
Від 16250,01 до 18000,00 грн.	13	8,7	14	9,3	14	9,6	1	7,7	0,9
Від 18000,01 до 20250,00 грн.	6	4,0	6	3,8	11	7,2	5	83,3	3,2
Більше 20250,01 грн.	1	1,0	2	2,0	5	4,1	4	в 4 р.б.	3,1

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Оцінюючі дані табл. 2.12 відмітимо, що протягом 2020-2022 рр. відбувалося поступове переміщення найбільшої частини персоналу (72,1%), яка отримувала заробітну плату у проміжку від 8250,01 до 14500,00 грн. у 2020 р. до отримання заробітної плати у проміжку від 10000,01 до 16250,00 грн. (64%). В цілому дані зміни можна пояснити збільшенням розміру мінімальної заробітної плати в країні та підвищенням оплати праці працюючих і наближення її вартості до ринкової вартості праці.

Як говорилося у першому пункті роботи при оцінюванні організації оплати праці на підприємстві важливим аспектом є оцінювання результатів праці, для визначення її мотивуючого впливу на працівників. Таке оцінювання можна здійснювати використовуючи різні методики – за витратами та за результатами, табл. 2.13. та 2.14.

За даними, отриманими нами в ході розрахунків встановлено, що питома вага заробітної плати в загальній сумі втрат виробництва та питома вага заробітної плати в обсягах товарної продукції суттєво знизилася на 5,8% та 3,4% відповідно.

Таблиця 2.13

Показники ефективності використання засобів на оплату праці

Показники	Роки			Відхилення 2022 р до 2020 р., +,-
	2020	2021	2022	
Зарплатовіддача, тис. грн./ тис. грн.	5,7	5,4	6,5	0,8
Питома вага заробітної плати в загальній сумі втрат виробництва, %	22,0	20,5	16,2	-5,8
Питома вага заробітної плати в обсягах товарної продукції,%	17,7	18,4	14,3	-3,4

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Навіть показник зарплатовіддачі збільшився на 0,8, що свідчить про зростання обсягів реалізації продукції у порівнянні із обсягами зростання оплати праці. Що в цілому говорить про те, якщо такими темпами буде знецінюватися оплата праці серед витрат, то і мотиваційний її чинник значно зменшиться.

Таблиця 2.14

Оцінка співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати

Показники	Роки		Відхилення 2022 р до 2021 р., +,-
	2021	2022	
Продуктивність праці одного працівника за обсягом товарної продукції, тис. грн.	946,77	1230,86	284,09
Середня заробітна плата 1-го працівника, грн.	10616,8	10921,9	305,1
- із заохочувальними виплатами	14543,6	14680	136,1
Темпи приросту порівняно із попереднім періодом, %			
- продуктивності праці	3,2	30,0	26,8
- середньої заробітної плати з урахуванням заохочувальних виплат	7,8	2,9	-4,9
- середньої заробітної плати без врахування заохочувальних виплат	5,0	0,9	-4,1
Приріст заробітної плати на 1% приросту продуктивності праці			
- з урахуванням заохочувальних виплат	2,4	0,09	-2,31
- без урахування заохочувальних виплат	1,6	0,03	-1,57

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

В цілому аналізуючи інформацію, представлену в табл. 2.14 варто зауважити, що незважаючи на те, що темпи приросту продуктивності праці протягом у 2022 р. відносно 2021 р. були більшими (30%) аніж оплата праці з урахуванням заохочувальних виплат (2,9%) і без їх врахування (0,9%) варто відмітити, що досягти такого рівня стало можливим за рахунок оновлення техніки та технології пивоваріння, адже у попередньому періоді темпи приросту оплати праці були вищими за продуктивність праці. Проте роль заробітної плати як мотивуючого чинники різко почала спадати з огляду на інфляційні процеси в країні. А отже знецінювання національної грошової одиниці.

Варто підприємству запропонувати відійти від загальноприйнятої системи оплати праці, а запровадити нові мотиваційні механізми, які підвищать зацікавленість працівника в кінцевих результатах праці і дадуть можливість підвищити її продуктивність.

Висновки до розділу 2

Об'єктом дослідження обрано ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» – це підприємство харчової промисловості України, зайняте у сфері виробництва та збуту продукції броварства. Товариство створене з метою провадження підприємницької діяльності для насичення ринку якісною та конкурентоспроможною продукцією та забезпечення генерування прибутку в інтересах власників та трудового колективу Товариства. Предметом діяльності Товариства є: виробництво пива, екстракту хмелю, солоду пивоварного; видобування та розлив природної столової води; виробництво алкогольних напоїв; оптова, роздрібна і фірмова торгівля продукцією власного виробництва та товарами народного споживання інших виробників тощо.

Оцінюючи основні економічні показники діяльності підприємства нами відмічено зростання чистого доходу від реалізації підприємства на 34,2% незважаючи на всі ризики на виклики зовнішнього середовища (ковід, війну), що говорить про те що керівництво підприємства намагається вести виважену політику наповнюючи бюджет податками, а ринок якісним товаром. Так, чистий прибуток підприємства, хоч і зменшився на 27,6% внаслідок зростання собівартості реалізованої продукції, проте підприємство є прибутковим. Важливим є також те, що підприємство зберегло свій персонал, наважаючи на ситуацію в країні.

Проаналізувавши фонд оплати праці підприємства відмічено, що він складається з фонду основної заробітної плати, додаткові оплати праці та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Найбільшу питому вагу в структурі витрат на оплату праці протягом 2020-2022 рр. складала основна оплата праці – майже 75%, збільшення якої відбулося на 8,3%. Частка додаткової оплати праці протягом всього періоду часу складала 23%, збільшення якої відбулося на 9,7% протягом 2020-2022 рр.

Якщо основна заробітна плата – це фактично оплата праці працівників за відпрацьований час або обсяг виконаних робіт, то додаткові та заохочувальні

виплати, складають виплати за виконання додаткових умов. Так, у 2022 р. найбільшу питому вагу у фонді додаткової оплати праці складали премії за виробничі результати – 34,9% або 2157,9 тис. грн. та питома вага оплати щорічних і додаткових відпусток складала 15,5% або 958,4 тис. грн., інші доплати розподілені майже однаково у фонді додаткової оплати у 2022 р. Серед доплат найбільше у 2022 р. становили доплати за роботу у нічний час – 519,4 тис. грн. та доплати за суміщення професій або збільшення обсягу робіт – 346,3 тис. грн.

В цілому аналізуючи співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати варто зауважити, що незважаючи на те, що темпи приросту продуктивності праці протягом у 2022 р. відносно 2021 р. були більшими (30%) аніж оплата праці з урахуванням заохочувальних виплат (2,9%) і без їх врахування (0,9%) варто відмітити, що досягти такого рівня стало можливим за рахунок оновлення техніки та технології пивоваріння, адже у попередньому періоді темпи приросту оплати праці були вищими за продуктивність праці. Проте роль заробітної плати як мотивуючого чинники різко почала спадати з огляду на інфляційні процеси в країні. А отже знецінювання національної грошової одиниці.

РОЗДІЛ 3

НАПЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «БЕРДИЧІВСЬКИЙ ПИВОВАРНИЙ ЗАВОД»

3.1. Удосконалення управління оплатою праці підприємства за рахунок формування соціального пакету

У зв'язку з великою необхідністю залучення та збереження кваліфікованих працівників, механізм соціальних пільг та гарантій у складі загальної винагороди відіграють на сьогодні надзвичайного значення. Соціальний пакет є як формою винагороди за працю, так і додатковими конкурентними перевагами для підприємства у змаганнях за кваліфікованих працівників. Саме тому, формування соціального пакета працівників є одним з елементів удосконалення системи управління оплатою праці на підприємстві, що в свою чергу має прямий вплив на підвищення ефективності його діяльності.

Сучасне управління оплатою праці – особлива форма економічних відносин, що має свою логіку розвитку, зміну і розвиток концепцій. В основу сучасних концепцій управління оплатою праці покладено принцип, за яким людина – основний ресурс, разом із її особистими якостями, потребами, цінностями та переконаннями.

У практиці вітчизняного підприємництва відбуваються значні зрушення у бік посилення соціально відповідального бізнесу. Надання працівникам соціальних пільг і гарантій розглядається значною кількістю підприємців як один з напрямів загальної соціальної діяльності компаній, спрямованої на формування позитивної ділової репутації.

Ринкова економіка диктує жорсткі вимоги підприємствам, аби вони ефективно функціонували в умовах конкурентної боротьби. Реалізація потенційних можливостей будь-якої компанії неможлива без кадрового потенціалу, а навпаки –напрямую залежить від кваліфікації персоналу, дисципліни, знань, компетенцій, мотивації, тобто від людських ресурсів, що були залучені.

Більшість керівників схиляються до думки, що лише заробітна плата не є на

сьогодні головним мотивуючим фактором. Короткотривалий ефект від підвищення окладу чи від надбавки (доплати) не йде ні в яке порівняння з турботою керівника про своїх працівників через формування особистісно-орієнтованої соціальної політики, а саме надання соціальних гарантій і винагород, створення у працівника відчуття важливості та належності до спільної справи, що сприяє досягненню спільної з підприємством мети.

Проте не всі роботодавці готові «підвищувати» зарплату залежно від тенденцій ринку праці. І тут «на арену» виходить соцпакет, який здатний запропонувати цінному кадру понад звичну зарплату те, що зможе «прив'язати» його до цього місця роботи на тривалий строк.

Соціальний пакет – це сукупність фінансових, матеріальних та нематеріальних благ, які підвищують рівень життя і надаються підприємством працівникові понад розмір основної заробітної плати з метою заохочення до трудової діяльності.

До соціального пакета можуть входити будь-які додаткові пільги, бонуси, які роботодавець надає поряд з базовими соціальними гарантіями. Складові соціального пакета унікальні у кожній компанії.

Серед іншого, до соціального пакета роботодавці включають:

- медичне страхування, яке на даний момент, згідно українського законодавства, є добровільним видом страхування працівників;
- безкоштовні абонементи у спортивні зали;
- святкування корпоративних заходів;
- корпоративний транспорт, персональних водіїв;
- оплату курсів іноземних мов, тренінгів для професійного розвитку працівників;
- можливість виконання роботи поза місцем розташування офісу.

Різниця наповненості соціального пакета зумовлена конкуренцією на ринку праці, рівнем доходності роботодавця, необхідністю в утриманні на робочому місці високопрофесійних працівників. На обсяг соціального пакета можуть впливати потреби працівників у конкретній сфері, посада, стаж роботи та

професійні навички.

Однак, по-справжньому прив'язати працівників до підприємства можна в тому випадку, якщо організація зможе надати своїм співробітникам якісне медичне обслуговування. Найчастіше це робиться шляхом укладання відповідних договорів з лікувальними закладами. У цьому випадку у працівників підприємства з'являються додаткові гарантії того, що вони отримають дійсно якісну медичну допомогу. Принципи складання соціального пакета такі:

- взаємовигідна співпраця – пільгові компенсації повинні бути вигідні як співробітнику, так і роботодавцю;
- заохочення надається не в грошовій формі, а у вигляді безготівкової оплати товарів і послуг або різних знижок і пільг;
- диверсифікація видів компенсацій від безкоштовних обідів до пільгових кредитів, субсидій та відомчого житла;
- диференціація одержувачів компенсацій: молоді фахівці, пенсіонери, жінки, які мають дітей тощо;
- справедливість і прозорість отримання пільг.

Актуальність подібної компенсаційної форми внутрішньої соціальної відповідальності підприємства по відношенню до персоналу пояснюється такими причинами:

- активне впровадження в сучасну кадрову політику вітчизняних підприємств поняття «людський капітал», яке характеризується мірою втілених в людині здібностей і бажання приносити своїй фірму дохід. Дане поняття передбачає і ряд соціально-психологічних аспектів, сформувані які тільки за допомогою заробітної плати неможливо;
- зростання конкуренції – чим гостріше конкуренція, тим важливіше для підприємства лояльність співробітників і їх мотивація: необхідність залучення в компанію висококваліфікованих фахівців;
- соціальний пакет є гнучким інструментом заохочення, так як формується повністю роботодавцем з урахуванням мінливих побажань працівників;

- соціальний пакет можна розширювати, наповнювати новим змістом, стимулюючи підвищення продуктивності праці і оптимізуючи витрати на управління персоналом;

- різноманітність компенсацій має більший мотивуючий ефект, так як змінна частина оплати праці, як правило, стимулює творчу активність працівника;

- безготівкова форма компенсації відіграє роль морального стимулу, що особливо ефективно в мотивації сучасного висококваліфікованого інтелектуального працівника.

Таким чином, соціальний пакет служить додатковим важелем адміністративного впливу на працівників.

Як правило, виділяють три основні складові соціального пакета:

- обов'язковий – виплати, які передбачені працівнику згідно з трудовим законодавством (виплата визначеної заробітної плати, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, відрахування до соціальних фондів, обов'язкове медичне страхування);

- конкурентний – ті послуги, які роботодавець готовий додати до заробітної плати працівника за власним бажанням (пільгові путівки, оплата спортивних секцій, безкоштовне харчування, службовий автомобіль);

- компенсаційний – повернення особистих витрат, які були понесені працівником, виконуючи службові обов'язки (мобільний зв'язок, витрати на пальне витрати на освітні послуги).

Серед найбільш привабливих послуг, якими може бути наповнений соціальний пакет, на сьогодні є: медична страховка; наявність зони відпочинку та спорту в межах робочої зони; надання безвідсоткових кредитів на нерухомість, будівництво, авто, меблі; наявність дитячих кімнат на роботі тощо.

Наповнення соціального пакету кожної організації вимагає індивідуального підходу, але при цьому слід орієнтуватися на загальні правила його розробки, впровадження і використання. Розробка соціального пакету неможлива без виявлення очікувань працюючих робітників, що досягається через соціальні дослідження, а також залучення самих співробітників.

Виділяють шість основних підходів до формування соціального пакета на підприємстві, рис. 3.1.

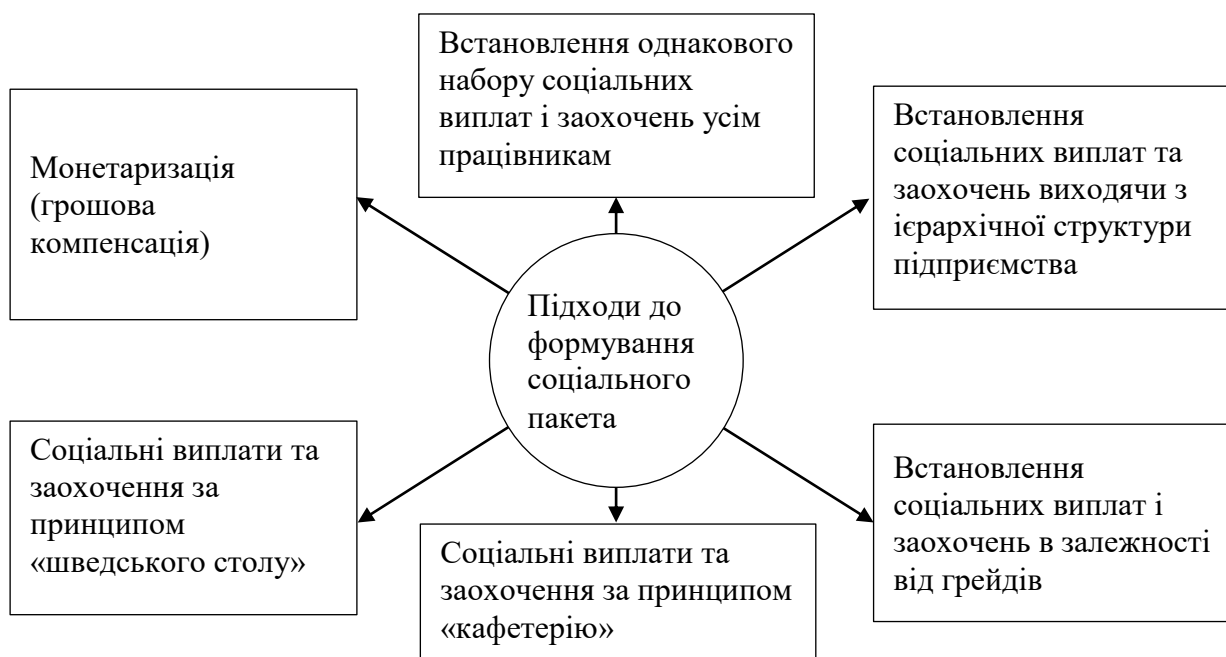


Рис.3.1. Підходи до формування соціального пакета на підприємстві

Джерело: складено автором на основі [26]

I підхід. Встановлення однакового набору соціальних виплат і заохочень усім працівникам підприємства. Цей підхід прийнятний для малих підприємств сфери послуг. На таких підприємствах прийнято підтримувати рівноправність між членами команди, тому недоцільно виокремлювати статус певних посадових осіб. Саме тому, на таких підприємствах застосовується однакова система соціального заохочення для всіх працівників.

Треба зазначити, що застосування даної моделі на середніх і великих підприємствах є неефективним. Зрівнялівка в соціальних виплатах може загрожувати конкурентоспроможності підприємства. Крім того, збільшення набору соціальних пільг для всіх працівників потягне за собою значні фінансові витрати для підприємства, а економія на соціальному пакеті, в свою чергу, знижуватиме мотивацію окремих категорій працівників.

II підхід. Встановлення соціальних виплат та заохочень, виходячи з ієрархічної структури підприємства. Як правило використовується на великих підприємствах, де диференціація виплат буд підкреслювати досягнення, статус та

заслуги посадових осіб. В такому випадку виникає необхідність в розробленні ефективної системи просування по службі для підвищення по посаді всіх працівників залежно від їх здібностей, компетенцій, результатів праці та стажу роботи на підприємстві.

III підхід. Встановлення соціальних виплат і заохочень залежно від грейдів (кваліфікаційних груп з оплати праці). Чим вищим є грейд, до якого належить посада чи робоче місце, тим більший набір виплат і заохочень буде пропонуватися працівникові, який обіймає цю посаду чи виконує дану роботу. За такого підходу працівники, які досягають високих результатів в роботі можуть претендувати на заохочення, встановлені для вищих грейдів.

IV підхід. Соціальні виплати та заохочення формуються за принципом «кафетерію». За даним принципом складають декілька пакетів соціальних виплат на однакову суму, але з різним наповненням і дають можливість працівникові обрати той пакет, який буде максимально задовольняти їх потреби та мотивував їх.

V підхід. Формування соціальних виплат та заохочень за принципом «шведського столу». Працівник самостійно обирає виплати та заохочення з запропонованого переліку на певну грошову суму чи на певну кількість балів.

Для працівників різних категорій чи грейдів, як правило, встановлюється різна сума. Крім того, можуть також використовуватися компенсаційні рахунки, на які працівники перераховують кошти зі своєї платні до утримання податку з доходів фізичних осіб та внесків до соціальних фондів. Так, сума на рахунку працівників збільшується і вони можуть розширити перелік своїх соціальних благ.

Деякі компанії використовують програми «банк відпусткових днів», коли працівником здійснюється накопичення всіх оплачуваних днів відпустки і відгулів. На свій розсуд працівник може використовувати свої «вільні дні». Якщо ж працівник не використовує належні йому соціальні блага, він може розраховувати на грошову компенсацію.

VI підхід. Монетаризація або грошова компенсація. За даним підходом працівникам компенсуються грошима деякі витрати соціального характеру. На

перший погляд такий підхід здається дуже привабливим, проте фахівці HR не рекомендують застосовувати монетаризацію до всіх соціальних благ й заохочень адже самі грошові виплати не мають такого мотиваційного впливу як соціальні блага.

Обрання того чи іншого підходу до формування соціального пакету на підприємстві носить індивідуальний характер, адже виникає необхідність в прорахуванні кожного його елементу. Варто чітко розуміти принцип роботи підходу, продумати джерела його фінансування, розставити пріоритети.

Сьогодні ми все активніше відходимо від поняття просто надійного роботодавця і більше уваги приділяємо можливостям розвитку, турботі нового рівня, можливостям для співробітників, коли вони самі можуть вибирати ті чи інші пункти для формування свого соціального пакета. Соціальний пакет є елементом додаткової оплати праці, що дозволяє впливати як на процес виробництва, так і на встановлення ефективних соціально-трудова відносин між працівником та роботодавцем; має велике значення в формуванні прихильності працівників, внутрішньої стабільності компанії та її зовнішньої привабливості.

Отже, наявність соціальний пакету поступово стає невід'ємною частиною іміджу компанії, що процвітає, розраховує на далеку перспективу, бажає створити стабільний кадровий склад і бути привабливою на ринку праці як роботодавець.

3.2. Резерви підвищення ефективності в сфері управління оплатою праці персоналу підприємства

Внутрішніми суб'єктами соціально-трудова сфери підприємства є персонал та власник. Сучасний найманий працівник є носієм професійних знань і вмінь, він більш незалежний, самостійно вирішує де і як реалізувати свій інтелектуальний капітал. Серед розмаїття інтересів можна виділити головні: власник зацікавлений у ефективній праці персоналу, а персонал – у гідному рівні та якості трудового життя. Щоб досягти цих цілей доречним буде впровадити у практичну діяльність ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» компенсаційний пакет, що у сучасних

умовах набуває нового змісту, як інструмент мотивації, спрямований з одного боку, на підвищення ефективності праці, а з другого – підвищення рівня і якості трудового життя персоналу.

Компенсаційний пакет, який ми пропонуємо використовувати на підприємстві, повинен має широкий набір компонентів, що формуються на основі стратегії розвитку підприємства, діагностиці трудової мотивації, виявленні ціннісних орієнтирів персоналу. Дані компоненти можна об'єднати у три основних блоки, які і розкривають структуру компенсаційного пакета підприємства, рис. 3.2.

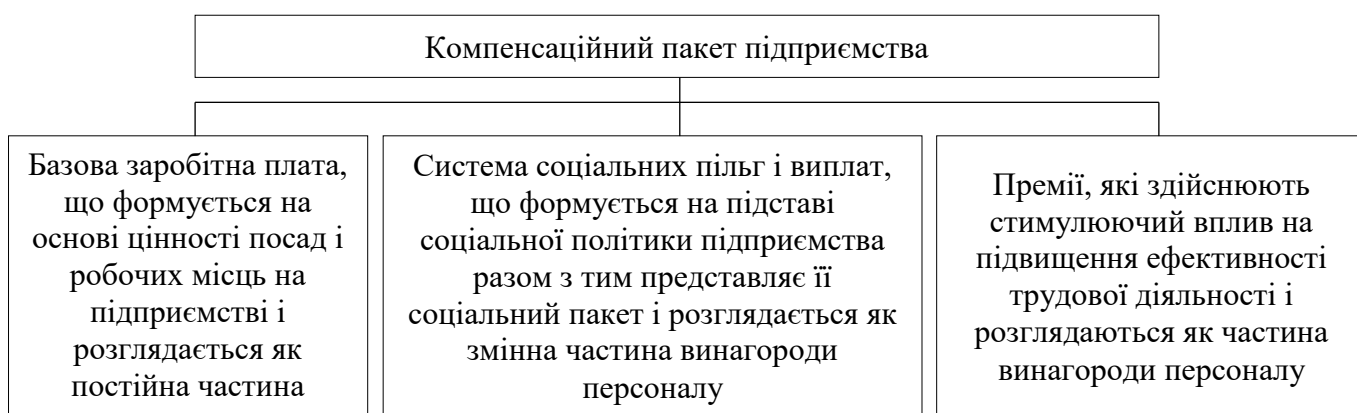


Рис. 3.2. Структура компенсаційного пакета підприємства

Джерело: складено автором на основі [90]

Перша частина компенсаційного пакета відповідає за відтворення робочої сили. Тобто, працівникові надаються ресурси і матеріальні блага, що необхідні для відновлення сил, здоров'я.

Друга частина даної структури відповідає за заохочення найманого працівника працювати саме на даному підприємстві, за матеріальні блага, послуги, можливості, пільги, які надаються найманому працівникові тільки на даному підприємстві і не пропонуються на іншому.

Третя частина компенсаційного пакета відповідає за бажання найманого працівника ефективно виконувати роботу і досягати високих результатів.

При формуванні оптимального компенсаційного пакета застосовувати наступний алгоритм дій, рис. 3.3.

Загалом, компенсаційний пакет повинен включати у своїй структурі різноманітні пільги, які оберігатимуть і збагачуватимуть стиль життя найманого працівника та його сім'ї.



Рис. 3.3. Алгоритм побудови оптимального компенсаційного пакета

Джерело: складено автором на основі [90; 96]

Як видно з алгоритму, система компенсацій повинна:

- орієнтувати персонал на досягнення запланованого результату, тому заробітну плату і інші грошові виплати необхідно пов'язувати з показниками ефективності праці як самого підприємства, так і трудового колективу, структурних підрозділів і самого працівника;

- поєднувати в собі жорсткість правил визначення грошової винагороди і гнучкість реакції на зміни у зовнішній і внутрішній ситуації, тобто компенсації

повинні виступати як мотивом трудової діяльності, так і засобом управління для керівництва підприємства;

- при впровадженні супроводжуватися продуманим механізмом інформування працівників про нові правила грошової винагороди, постійним моніторингом ефективності компенсаційного пакета;

- не погіршувати матеріальний стан персоналу й одночасно не пред'являти надмірні вимоги до підприємства, погіршуючи його економічне становище та конкурентоспроможність.

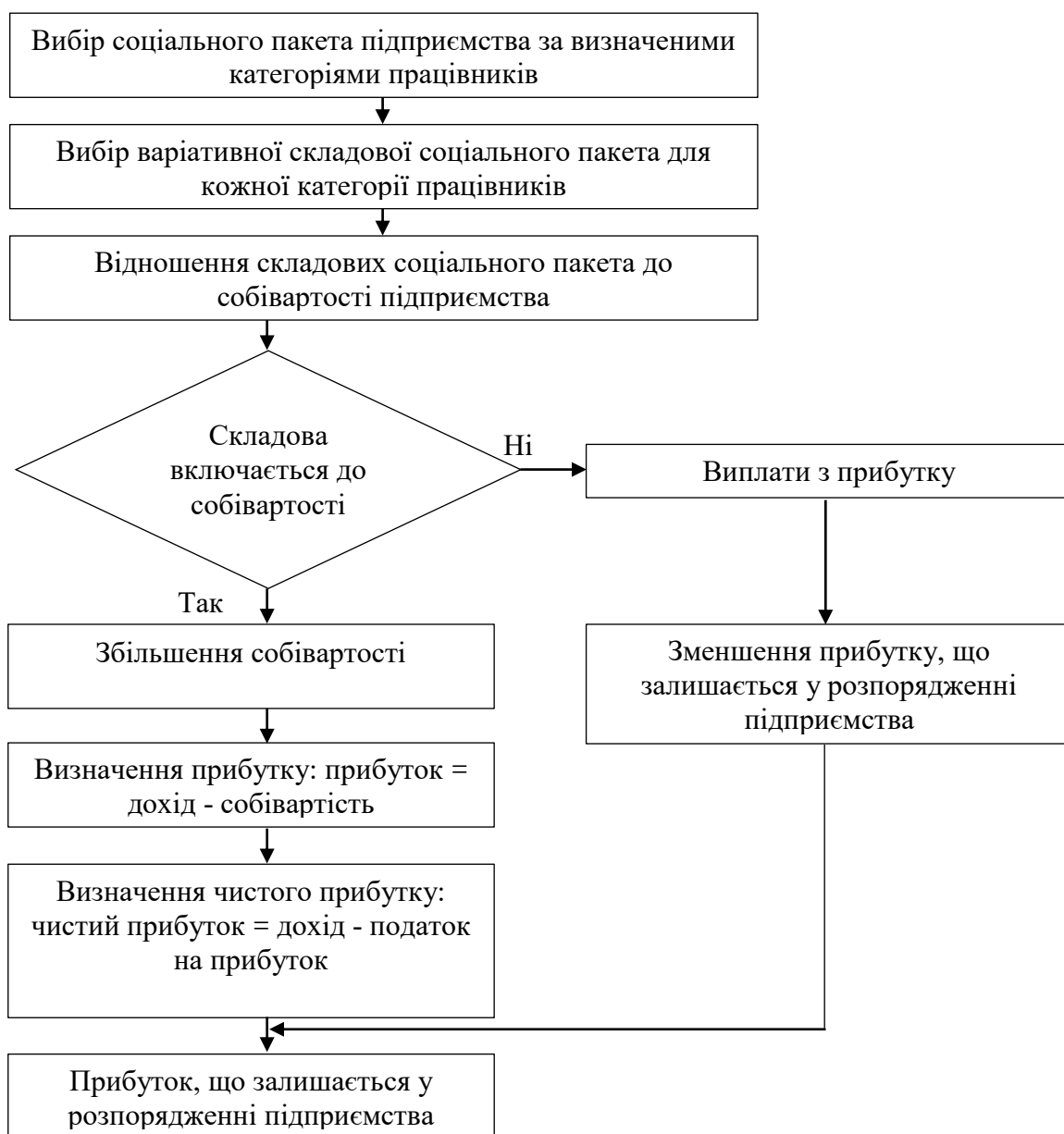


Рис. 3.4. Алгоритм формування прибутку підприємства в процесі визначення складових соціального пакета

Джерело: складено автором на основі [26; 90]

Ураховуючи, що процес формування соціального пакета пов'язаний не тільки з визначенням його структури, а більшою мірою з його фінансовим забезпеченням, то з позиції керівництва підприємства важливо визначити та зіставити оптимально допустимі витрати на такий пакет.

Наведемо алгоритм формування прибутку підприємства, що залишається в розпорядженні підприємства після виплат по складових соціального пакета, які згідно з нормативно-правовими актами не включаються до собівартості, рис. 3.4.

Розрахуємо вплив надтарифної частини оплати праці (частини соціального пакету, який включається до собівартості продукції) на кінцевий результат праці працівника.

Як показали дослідження, зростання витрат на оплату праці супроводжується зростанням продуктивності праці. Для поглибленого аналізу цього взаємозв'язку визначимо тарифну і надтарифну складові фонду оплати праці. Результати розподілу по фондах оплати праці зведемо в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Динаміка складових фонду оплати праці і продуктивності, тис.грн.

Стаття	Роки			
	2019	2020	2021	2022
Тарифна частина	15827	18147,6	19237,7	19659,5
Надтарифна частина	5854	6146,4	7115,3	6764,5

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Як випливає з табл. 3.1 заробітна плата, нарахована за виконану роботу і відпрацьований час відноситься до тарифної частини фонду оплати праці. Усі виплати заохочувального і компенсаційного характеру - це надтарифний фонд, але наголошуємо всі ці витрати відносяться на собівартість готової продукції. За даними табл. 3.1 важко однозначно визначити ту складову, що становить оплату праці як визначальний фактор динаміки продуктивності. Тому для вибору чинників, що найбільшою мірою роблять вплив на динаміку продуктивності праці проведемо кореляційний аналіз по наступній формулі (3.1):

$$r[x,y] = \frac{\frac{1}{n} \sum_{k=1}^n (x_k - \bar{x})(y_k - \bar{y})}{\sqrt{\frac{1}{n} \sum_{j=1}^n (x_j - \bar{x})^2} \times \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{m=1}^n (y_m - \bar{y})^2}} \quad (3.1)$$

По формулі коефіцієнта кореляції видно, що він буде позитивний, якщо відхилення змінних X і Y від своїх середніх значень будуть мати однаковий знак, і негативним - якщо різні знаки. Для розрахунків використовуємо пакет Microsoft Office (Excel). Дані розрахунку зведемо в табл. 3.2.

Дані табл. 3.2 свідчать, що найбільшою мірою динаміка продуктивності пов'язана з динамікою надтарифної частини оплати праці (коефіцієнт кореляції 0,946), тарифна частина корельована у меншій мірі. Це підтверджують численні теоретичні та практичні дослідження - найбільше стимулююче значення і зв'язок з кінцевими результатами повинен забезпечувати надтарифний фонд оплати праці.

Таблиця 3.2

Результати кореляційного аналізу

Показники	Тарифна частина	Надтарифна частина	Продуктивність
Тарифна частина	1		
Надтарифна частина	0,65838	1	
Продуктивність	0,86668	0,946073	1

Джерело: складено автором на основі даних підприємства та власних розрахунків

Функція $f(x_1, x_2, \dots, x_k)$, що описує залежність умовного середнього значення результативної ознаки від заданих значень аргументів, називається рівнянням регресії. Для отримання рівняння регресії продуктивності праці використовуємо припущення про лінійну залежність.

Аналіз в середовищі Microsoft Office(Excel) дозволив отримати коефіцієнти регресії представлені в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Результати регресійного аналізу

Елементи рівняння	Коефіцієнти	Стандартна помилка
Y- перетин (продуктивність)	5,889726828	0,240294544
Тарифна частина	0,00127278	1,99317E - 05
Надтарифна частина	0,003457143	3,51542E - 0

Джерело: складено автором на основі даних підприємства та власних розрахунків

Відповідно формула продуктивності праці може бути описана рівнянням:

$$Y = 5,889 + 0,00127X_1 + 0,00345X_2 \quad (3.2)$$

де Y - значення продуктивності праці; X_1 - величина тарифного фонду оплати праці; X_2 - величина надтарифного фонду оплати праці.

Для перевірки адекватності моделі підставимо фактичні значення фондів заробітної плати у функцію. Отриманий результат порівняємо з фактичним значенням продуктивності. Розрахунки зведемо в табл. 3.4.

Дані табл. 3.4 свідчать про високу точність отриманого рівняння, оскільки відхилення змодельованого значення продуктивності від фактичних значень не перевищують 0,118%.

Таблиця 3.4

Перевірка адекватності рівняння регресії

Показники	Роки			
	2019	2020	2021	2022
Тарифна частина	15827	18147,6	19237,7	19659,5
Надтарифна частина	5854	6146,4	7115,3	6764,5
Продуктивність	990,98	917,49	946,77	1230,86
Продуктивність (регресія)	993,061	819,319	1058,489	1214,859
Відхилення, %	0,021	-0,107	0,118	-0,013

Джерело: складено автором на основі даних підприємства та власних розрахунків

Аналіз рівняння 3.2 підтверджує висновки кореляційного аналізу. Так підвищення надтарифної частини оплати праці на 1 гривну забезпечить приріст продуктивності на 0,00345 грн., а у разі зростання тарифної частини зростання продуктивності складе тільки 0,00127 грн.

Отже, впровадження в практику соціального пакету і переважаючого надтарифного фонду оплати праці забезпечить зростання продуктивності праці навіть при незмінному загальному фонді заробітної плати.

Проведемо аналіз впливу структури фонду оплати праці на значення продуктивності при фактичному значенні ФОП за 2022 рік. Результати розрахунку представлено в табл. 3.5.

Результати аналізу свідчать про підвищення продуктивності праці при збільшенні долі надтарифа в загальному фонді оплати праці. Проте не слід забувати про досить важливу роль тарифу.

Таблиця 3.5

Аналіз впливу долі надтарифної частини на продуктивність праці

Показники	Доля надтарифа						
	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8
Тарифна частина	21139,2	18496,8	15854,4	13212	10569,6	7927,2	5284,8
Надтарифна частина	5284,8	7927,2	10569,6	13212	15854,4	18496,8	21139,2
Продуктивність	1221,6	1270,26	1299,75	1329,23	1348,73	1363,51	1382,83

Джерело: складено автором на основі даних підприємства та власних розрахунків

Тарифна система покликана адекватно оцінювати вартість робочої сили; результат - вклад в загальні кінцеві результати роботи підприємства, вона існує у вигляді тарифно-окладної системи, що функціонує нині на усіх підприємствах України.

Пропонується розділяти фонд оплати праці таким чином (60% на 40%), адже до соціального пакету буде додаватися ще частина нерозподіленого прибутку.

Запропоновані заходи щодо формування соціального пакету працівникам повинні забезпечити зростання зацікавленості працівників в підвищенні якості своєї праці, а перерозподіл фондів заробітної плати та нерозподіленого прибутку викликати зростання продуктивності.

3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів

З огляду на представлену пропозицію сформуємо компенсаційну частину соціального пакета для працівників підприємства у розрізі їх категорій та місця роботи. Нагадаємо, що частина пакету включається до собівартості продукції і залежить від досягнутих результатів праці. Таким чином нами запропоновано три варіанти соціальних пакетів, які мають стимулюючий вплив на різні категорії працівників. Проте варто відмітити, що складові запропонованих пакетів працівники обиратимуть самі собі в залежності від власних потреб, табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Диференційовані соціальні пакети для працівників підприємства ТОВ
«Бердичівський пивоварний завод»

Соціальний пакет №1 (керівники заводу управління та цехові працівники)	Соціальний пакет №2 (спеціалісти заводу управління та цехові спеціалісти)	Соціальний пакет №3 (робітники основних та допоміжних цехів)
Медичне страхування робітника (повна або часткова компенсація витрат на лікування)	Медичне страхування життя або втрати працездатності	Медичне страхування життя або втрати працездатності
Оплата путівок для оздоровлення і відпочинку працівників та членів його родини	Оплата транспортних витрат на поїздки на роботу та з роботи	Повна або часткова оплата харчування
Оплата мобільного зв'язку	Видача позик на побутові цілі	Вдача позик на побутові цілі
Надання службового житла в оренду на безоплатній основі або зі знижками	Надання кредитів на пільгових умовах для купівлі власного житла	Часткова компенсація витрат за наймане житло
Оплата спортивної зали	Оплачуваний вільний день	Надання спеціального одягу

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Реалізація запропонованих заходів дозволить підвищити лояльність працівників до підприємства, покращити психологічний клімат та підвищити працездатність працівників, і вплине на рівень продуктивності праці.

Варто підкреслити одну важливу деталь, а саме те, що можливість індивідуально змінювати вміст свого соціального пакету дозволяє ще краще реагувати на індивідуальні потреби різних співробітників підприємства.

Отже, вище зазначені соціальні пакети дадуть працівникам право обирати з набору послуг роботодавця саме ті, які найбільше відповідають їхнім потребам та інтересам, віковій категорії, сімейному положенню та стану здоров'я.

Проте вибір має бути обмежений загальною вартістю, дозволяючи працівникам вибирати складові елементи, вартість яких перевищує попередньо встановлений ліміт.

У сучасних умовах зростає інтерес до важливості стану соціально-психологічного клімату для злагодженої та продуктивної діяльності трудового колективу. Стан соціально-психологічного клімату виражає рівень соціально-

психологічного розвитку колективу, а також його резерви з перспективою більш повної реалізації.

З огляду на те, що в країні відбувається війна, тому на даний момент часу ми запропонуємо «Базовий соціальний пакет», в якому спробуємо поєднати найважливіші на сьогоднішній день його складові.

Однак не всі складові елементи соціального пакету впливу мають кількісне вираження. Це ще більше ускладнює можливість оцінки ефективності його впровадження, адже постає питання врахування не тільки кількісних, а й якісних показників.

Витрати на впровадження «Базового соціального пакету» на ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» наведені в табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Перелік витрат «Базового соціального пакету» для
ТОВ «Бердичівський пивоварний завод», грн.

<i>Види витрат</i>	<i>Сума, грн.</i>
Компенсація харчування	70 чол. × 100 грн. × 12 міс. = 84000 грн.
Медичне страхування	150 чол. × 1050 грн. = 157500 грн.
Оплата транспортних витрат на поїздки на роботу та з роботи	35 чол. × 20 грн. × 12 міс. = 168000 грн.
Оплата відвідування спортивної зали	30 чол. × 300 грн. × 12 міс. = 108000 грн.
ВСЬОГО	517500 грн

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Зважаючи на ситуацію в країні, оплачуваного вільного дня поки підприємством не передбачено, та оплату путівок для оздоровлення і відпочинку працівників та членів їх родин (ліміт встановлюється компанією до 5000 грн.) також запропоновано перенести на мирний час.

Таким чином річні витрат на реалізацію «Базового соціального пакету» складуть 517,5 тис. грн. на рік., проте ще раз зазначимо, що в сьогоднішній ситуації працівник кожної категорії зможе обрати собі компоненти пакету на передбачену підприємством суму, що з одного боку підсилить мотиваційний вплив на працівника, а з іншого - покращить задоволеність працею та покращить результати його праці.

Складові елементи соціального пакету мають переглядатися регулярно. Деякі їх категорії можуть надаватися на постійній основі. Це питання слід враховувати в залежності від того, яку політику винагороди та мотивації буде проводити підприємство. Такий підхід дасть можливість ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» побудувати ефективно діючу систему матеріальної мотивації працівників.

Реалізація соціального пакету не потребує додаткового залучення персоналу. На ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» реалізовувати програму соціального пакету зможуть працівники відділу кадрів, до компетенції яких входить виконання консультативно-регуляторних функцій щодо наявності на підприємстві нової системи мотивації та оплати праці, а саме: інформування працівників про основні принципи діяльності системи соціального забезпечення; роз'яснення дії механізму надання соціальних пакетів; безпосередня співпраця з кожним працівником щодо формування його оцінки та надання відповідних пільг тощо.

Здійснимо оцінку економічної ефективності впровадження запропонованих заходів з впровадження соціального пакету для працівників ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» як одного з елементів управління системою оплати праці. Яка має відобразитися на підвищенні продуктивності праці на підприємстві за рахунок посилення компенсаційної складової стимулювання працівників.

На підставі розрахунку економічного ефекту визначаємо доцільність впровадження основних елементів соціального пакету хоча б базового, із подальшим його удосконаленням за категоріями працівників з урахуванням потреб кожної групи працівників на ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» за такою схемою:

- медичне страхування всіх груп працівників;
- повна або часткова оплата харчування;
- оплата транспортних витрат на поїздку на роботу та з роботи;
- оплата відвідування спортивної зали.

Отже, ми запропонували взяти медичне страхування, яке передбачене для усіх категорій працівників і по одній компоненті з кожного пакету з огляду на категорію працівника.

Виходячи із статистичних спостережень працівників планово-економічного відділу на ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» можлива (прогнозована) наступна динаміка зростання продуктивності праці за компенсаційними складовими соціального пакету, у вигляді нематеріального стимулювання, табл. 3.8.

Таблиця 3.8

Вплив нематеріального стимулювання на продуктивність праці працівників
ТОВ «Бердичівський пивоварний завод»

Способи стимулювання	Продуктивність праці персоналу, тис. грн./чол		
	До впровадження заходу	Після впровадження заходу	
Медичне страхування всіх груп працівників	1230,86	+7%	1317,0
Повна або часткова оплата харчування	1230,86	+5%	1292,4
Оплата транспортних витрат на поїздки на роботу та з роботи	1230,86	+ 5%	1292,4
Оплата відвідування спортивної зали	1230,86	+2%	1255,5

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Відповідно до даних, наведених у таблиці 3.8, за умов врахування всіх запропонованих факторів нематеріального стимулювання (компенсаційної частини соціального пакету), можна досягти підвищення продуктивності праці на 4,75 % у плановому періоді.

Таблиця 3.9

Техніко-економічні показники прогнозованого проекту

Основні показники	Од. виміру	2022 р.	прогнозний період	Відхилення	
				+/-	%
Продуктивність праці	тис. грн./чол.	1230,86	1815,52	523,11	4,75
Дохід від реалізації продукції	тис. грн.	184629	272328	87699	47,5

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Отже, впровадження компенсаційної частини соціального пакету у вигляді нематеріального стимулювання при реалізації проекту «Базовий соціальний

пакет», а конкретніше деяких його складових на ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» передбачає здійснення наступних видатків:

- медичне страхування всіх груп працівників – 157500 грн.;
- повна або часткова оплата харчування – 84000 грн.;
- оплата транспортних витрат на поїздки на роботу та з роботи – 168000 грн.;
- оплата відвідування спортивної зали – 108000 грн.

Таблиця 3.10

Економічний результат на прогнозний 2024 р.

<i>Показники</i>	<i>Середнє значення показника</i>
1. Середні витрати на підвищення продуктивності праці, тис. грн.	517,5
2. Прогнозна продуктивність праці, %	4,75
3. Дохід від зростання продуктивності праці, тис. грн.	272328

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

В результаті чистий дохід від зростання продуктивності праці в середньому, складе 272328 тис. грн.

Приріст чистого доходу буде сформований на рівні:

$$\Delta Д = 272328 - 517,5 - 184629 = 87181,5 \text{ тис. грн.}$$

Таким чином, з огляду на воєнний стан ми розрахуємо економічний ефект від часткового впровадження «базового компенсаційного пакету», який буде включати одну компоненту загальну для усіх працівників, і по одній із кожного пакету для різних категорій працівників. Якщо, сума капітальних видатків заплановано у розмірі 517,5 тис. грн., то економічний ефект від реалізації проекту складатиме:

$$E = \Delta Д - E_{\text{п}} \times K \quad (3.3)$$

де: К - капітальні видатки;

$E_{\text{п}}$ - мінімальний коефіцієнт потужності капітальних вкладень (береться 1,12-1,15).

$$E = 87181,5 - 1,15 \times 517,5 = 86604,49 \text{ тис. грн.}$$

Економічний ефект від запропонованих заходів становить 86604,49 тис. грн. у вигляді чистого доходу.

Реалізація проекту дасть можливість покращити подальший розвиток та підвищити ефективність діяльності на ТОВ «Бердичівський пивоварний завод».

В результаті ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» отримає ритмічну роботу, забезпечить зростання обсягу продукції, досягне економії витрат на працю; підвищить якість виробництва, задоволеність роботою і знизить коефіцієнт плинності персоналу. Факторами вдосконалення системи управління оплатою праці є підвищення ефективності матеріальної та нематеріальної (компенсаційної) її складової, яка вплине на підвищення ефективності господарської діяльності, мотивацію та стратегію планування підприємства.

Висновки до розділу 3

З огляду на те, що заробітна плата на сьогодні не виступає головним мотивуючим фактором через короткотривалий ефект від підвищення окладу чи від надбавки (доплати) і не відображає рівень турботи керівника про своїх працівників та формування особистісно-орієнтованої соціальної політики, саме тому нами запропоновано впровадження соціального пакету, який здатний запропонувати цінному працівнику окрім звичної зарплату те, що зможе «прив'язати» його до цього місця роботи на тривалий строк, надасть ряд соціальних гарантій і винагород, створить у працівника відчуття важливості та належності до спільної справи та буде сприяти досягненню спільної з підприємством мети.

Соціальний пакет є елементом додаткової оплати праці, що дозволяє впливати як на процес виробництва, так і на встановлення ефективних соціально-трудових відносин між працівником та роботодавцем; має велике значення в формуванні прихильності працівників, внутрішньої стабільності компанії та її зовнішньої привабливості.

Ураховуючи, що процес формування соціального пакета пов'язаний не тільки з визначенням його структури, а більшою мірою з його фінансовим забезпеченням, то з позиції керівництва підприємства важливо визначити та зіставити оптимально допустимі витрати на такий пакет. Тому варто відмітити, що компенсаційна частина формується за рахунок нерозподіленого прибутку, а інша частина – за рахунок доплат за результати праці (надтарифної частини оплати праці), а отже, включається і компенсується ціною продукції.

В ході дослідження було розраховано вплив надтарифної частини оплати праці (частини соціального пакету, який включається до собівартості продукції) на кінцевий результат праці працівника. Як показали дослідження, зростання витрат на оплату праці супроводжується зростанням продуктивності праці, а точніше, при збільшенні долі надтарифа в загальному фонді оплати праці, продуктивність праці зростає швидшими темпами. Тому нами пропонується розділяти фонд оплати праці таким чином (60% на 40%), адже до соціального пакету буде додаватися ще частина нерозподіленого прибутку.

Іншу частину соціального пакету запропоновано формувати з урахуванням потреб різних категорій працівників: соціальний пакет №1 (керівники заводу/управління та цехові працівники), соціальний пакет №2 (спеціалісти заводу/управління та цехові спеціалісти) та соціальний пакет №3 (робітники основних та допоміжних цехів).

З огляду на те, що в країні відбувається війна, тому на даний момент часу нами запропоновано «Базовий соціальний пакет», в якому ми спробували поєднати найважливіші на сьогоднішній день його складові: медичне страхування всіх груп працівників; повна або часткова оплата харчування; оплата транспортних витрат на поїздки на роботу та з роботи; оплата відвідування спортивної зали. Таким чином, нами обране медичне страхування, яке передбачене для усіх категорій працівників і по одній компоненті з кожного пакету з огляду на категорію працівника. Встановлено, що реалізація компенсаційної частини пакету призведе до загального зростання продуктивності праці на 4,75% та забезпечить зростання чистого доходу від реалізації продукції на 86604,49 тис. грн.

ВИСНОВКИ

1. Проаналізувавши поняття оплати праці ми маємо можливість визначити це поняття, як ціну, якою оцінюється праця робітника, яка повинна бути виражена тільки в грошовому еквіваленті, і стимулювати до високих результатів, а також виступає одним з елементів витрат виробництва. Оплата праці є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації залежить розвиток економіки взагалі.

2. Організація оплати праці являє собою систему організаційно-правових засобів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Організація оплати праці ґрунтується на наукових принципах, які враховують політику держави в забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання.

3. Дослідивши підходи до оцінювання оплати праці відносно її результатів, нами встановлено, що існуючі підходи до оцінки ефективності оплати праці ґрунтуються на однобічному оцінюванні вагомості витрат на оплату праці в системі витрат і надходжень підприємства чи у співвідношенні із його фінансовими результатами. Окремі методи економетричного моделювання, що використовують для прогнозування величини фонду оплати праці чи рівня оплати праці, не ставлять на меті дослідження впливу оплати праці на ефективність роботи підприємства.

4. Питанням в сфері організації та оплати праці наразі присвячено великий розділ нормовано-правового та методичного забезпечення, також розроблено широкий інструментарій його реалізації. Нами досліджено ряд змін, які відбулися в нормативно-правовому полі регулювання оплати праці у воєнний час. Адже

попри воєнний стан, роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати, а також дбати про безпеку працівників. Працівники ж повинні усвідомити важливість своєї присутності на робочому місці і допомагати відновлювати економіку.

5. Об'єктом дослідження обрано ТОВ «Бердичівський пивоварний завод» – це підприємство харчової промисловості України, зайняте у сфері виробництва та збуту продукції броварства. Товариство створене з метою провадження підприємницької діяльності для насичення ринку якісною та конкурентоспроможною продукцією та забезпечення генерування прибутку в інтересах власників та трудового колективу Товариства. Предметом діяльності Товариства є: виробництво пива, екстракту хмелю, солоду пивоварного; видобування та розлив природної столової води; виробництво алкогольних напоїв; оптова, роздрібна і фірмова торгівля продукцією власного виробництва та товарами народного споживання інших виробників тощо.

6. Оцінюючи основні економічні показники діяльності підприємства нами відмічено зростання чистого доходу від реалізації підприємства на 34,2% незважаючи на всі ризики на виклики зовнішнього середовища (ковід, війну), що говорить про те що керівництво підприємства намагається вести виважену політику наповнюючи бюджет податками, а ринок якісним товаром. Так, чистий прибуток підприємства, хоч і зменшився на 27,6% внаслідок зростання собівартості реалізованої продукції, проте підприємство є прибутковим. Важливим є також те, що підприємство зберегло свій персонал, наважаючи на ситуацію в країні.

Проаналізувавши фонд оплати праці підприємства відмічено, що він складається з фонду основної заробітної плати, додатковій оплати праці та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Найбільшу питому вагу в структурі витрат на оплату праці протягом 2020-2022 рр. складала основна оплата праці – майже 75%, збільшення якої відбулося на 8,3%. Частка додаткової оплати праці протягом всього періоду часу складала 23%, збільшення якої відбулося на 9,7%

протягом 2020-2022 рр.

7. Якщо основна заробітна плата – це фактично оплата праці працівників за відпрацьований час або обсяг виконаних робіт, то додаткові та заохочувальні виплати, складають виплати за виконання додаткових умов. Так, у 2022 р. найбільшу питому вагу у фонді додаткової оплати праці складали премії за виробничі результати – 34,9% або 2157,9 тис. грн. та питома вага оплати щорічних і додаткових відпусток складала 15,5% або 958,4 тис. грн., інші доплати розподілені майже однаково у фонді додаткової оплати у 2022 р. Серед доплат найбільше у 2022 р. становили доплати за роботу у нічний час – 519,4 тис. грн. та доплати за суміщення професій або збільшення обсягу робіт – 346,3 тис. грн.

В цілому аналізуючи співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати варто зауважити, що незважаючи на те, що темпи приросту продуктивності праці протягом у 2022 р. відносно 2021 р. були більшими (30%) аніж оплата праці з урахуванням заохочувальних виплат (2,9%) і без їх врахування (0,9%) варто відмітити, що досягти такого рівня стало можливим за рахунок оновлення техніки та технології пивоваріння, адже у попередньому періоді темпи приросту оплати праці були вищими за продуктивність праці. Проте роль заробітної плати як мотивуючого чинники різко почала спадати з огляду на інфляційні процеси в країні. А отже знецінювання національної грошової одиниці.

8. З огляду на те, що заробітна плата на сьогодні не виступає головним мотивуючим фактором через короткотривалий ефект від підвищення окладу чи від надбавки (доплати) і не відображає рівень турботи керівника про своїх працівників та формування особистісно-орієнтованої соціальної політики, саме тому нами запропоновано впровадження соціального пакету, який здатний запропонувати цінному працівнику окрім звичної зарплату те, що зможе «прив'язати» його до цього місця роботи на тривалий строк, надасть ряд соціальних гарантій і винагород, створить у працівника відчуття важливості та належності до спільної справи та буде сприяти досягненню спільної з підприємством мети.

9. Ураховуючи, що процес формування соціального пакета пов'язаний не тільки з визначенням його структури, а більшою мірою з його фінансовим забезпеченням, то з позиції керівництва підприємства важливо визначити та зіставити оптимально допустимі витрати на такий пакет. Тому варто відмітити, що компенсаційна частина формується за рахунок нерозподіленого прибутку, а інша частина – за рахунок доплат за результати праці (надтарифної частини оплати праці), а отже, включається і компенсується ціною продукції.

В ході дослідження було розраховано вплив надтарифної частини оплати праці (частини соціального пакету, який включається до собівартості продукції) на кінцевий результат праці працівника. Як показали дослідження, зростання витрат на оплату праці супроводжується зростанням продуктивності праці, а точніше, при збільшенні долі надтарифа в загальному фонді оплати праці, продуктивність праці зростає швидшими темпами. Тому нами пропонується розділяти фонд оплати праці таким чином (60% на 40%), адже до соціального пакету буде додаватися ще частина нерозподіленого прибутку.

10. Іншу частину соціального пакету запропоновано формувати з урахуванням потреб різних категорій працівників: соціальний пакет №1 (керівники заводууправління та цехові працівники), соціальний пакет №2 (спеціалісти заводууправління та цехові спеціалісти) та соціальний пакет №3 (робітники основних та допоміжних цехів). З огляду на те, що в країні відбувається війна, тому на даний момент часу нами запропоновано «Базовий соціальний пакет», в якому ми спробували поєднати найважливіші на сьогоднішній день його складові: медичне страхування всіх груп працівників; повна або часткова оплата харчування; оплата транспортних витрат на поїздку на роботу та з роботи; оплата відвідування спортивної зали. Таким чином, нами обране медичне страхування, яке передбачене для усіх категорій працівників і по одній компоненті з кожного пакету з огляду на категорію працівника. Встановлено, що реалізація компенсаційної частини пакету призведе до загального зростання продуктивності праці на 4,75% та забезпечить зростання чистого доходу від реалізації продукції на 86604,49 тис. грн.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабич Д.В. Денищенко Ю.В. Оцінка стану системи організації та оплати праці на вітчизняних підприємствах. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/17_ukr/69.pdf
2. Баранник Л. Соціальний пакет як атрибут сучасного підприємництва. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2018. С. 62-65.
3. Баранов В. В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. 2015. № 20 (1). С. 139-145.
4. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навч. К.: Знання-Прес, 2010. 313 с.
5. Боденчук Л. Оплата праці в умовах воєнного стану. URL: <https://aktiv.ua/ua/materials/articles/oplata-truda-v-usloviyah-voennogo-polozheniya>
6. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2012. 203 с.
7. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право України: підручник. Київ : «Знання», 2010. 564 с.
8. Борзих А. Л. Використання основних методів та прийомів аналізу розрахунків з оплати праці. URL: http://www.vtei.com.ua/konfa/27_03/3/3.pdf.
9. Брезницька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком. 2019. № 8(105). С. 30–31.
10. Буркинський Б.В., Нижник В.М., Ніколайчук М.В. Ефективність використання трудового потенціалу: теорія і практика : монографія. Хмельницький: ХНУ, 2009. 223 с.
11. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини: підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2010. 440 с.
12. Варакута Ю.М.Ю Бобиль В.В. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах. Збірник наукових праць.

Д. : вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2018. Вип. 3. С. 18–22.

13. Волгін Н.А., Демідов І.Ф. Методика оцінки ефективності системи оплати праці державних (муніципальних) установах: перші результати випробування у сфері. Управлінські науки. 2019. Т. 5, № 3. С. 19-28.

14. Воронін О. Визначення показників економічної ефективності виробництва на основі модифікації ресурсного потенціалу. Економіка України . 2017. № 10. С. 29–37.

15. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика : навчальний посібник. Київ : КОНДОР, 2008. 400 с.

16. Гамова В.О. Методичні засади кількісної оцінки ефективності оплати праці на промисловому підприємстві. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/147037767.pdf>

17. Гамова О.В. Заробітна плата як економічна категорія. Держава та регіони. 2020. №3. С.60–64.

18. Герасимова І.Ю. Оцінка та шляхи підвищення ефективності праці на вугільних підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук. Дніпропетровськ : НГУ, 2016. 20 с.

19. Гончаренко К. Соціальний пакет: реалії 2020. Управління персоналом. 2020. № 2. С. 6-8.

20. Гончарук І.В., Браніцький Ю.Ю., Томашук І.В. Основні аспекти ефективного формування і використання ресурсного потенціалу у сільськогосподарських підприємствах. Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2017. №10(26). С. 54-68.

21. Горловський Р. Мінімальна заробітна плата як інструмент мотивації праці. Україна: аспекти праці. 2022. №7. С. 43-47.

22. Гриньова В.М., Салун М.М. Організація виробництва: підручник. К.: Знання, 2009. 582 с.

23. Грішнова О.А. Людський розвиток : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2009. 308 с.

24. 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>
25. Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.03.2022 № 221. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/221-2022-%D0%BF#Text>
26. Дитко Л.П. Компенсаційний пакет підприємства: підходи до формування. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/0d4eb3f9-4c84-4f16-a834-142bbb9c0756/content>
27. Дмитренко Н. М. Окремі теоретико-методичні підходи до прогнозування фонду оплати праці на макроекономічному рівні. Формування ринкових відносин в Україні. 2019. №11(42). С. 87-91.
28. Древаль О.Ю., Павленко О.О. Методичні підходи до визначення складових соціального пакета на підприємстві. Вісник Сумського державного університету. 2018. №2. Т.2. С.74-80.
29. Дробишева О.О., Домаш Д.В. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_8_048.pdf
30. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>.
31. Дяченко Я.Я. Детінізація економіки у системі макроекономічного регулювання. Фінанси України. 2019. № 2. С. 68–79.
32. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч.-метод. посібник. За заг. ред. Качана Є.П. Тернопіль: ТДЕУ, 2016. 373 с.
33. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2008. 300 с.
34. Заробітна плата: сутність та функції. URL: https://pidruchniki.com/12590605/ekonomika/zarobitna_plata_sutnist_funktsiyi

35. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин та соціального захисту населення. За ред. С.В. Мельника. Луганськ., 2015. 179 с.

36. Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. К.: КНЕУ. 2010. 476 с.

37. Інструкція зі статистики заробітної плати: Затверджена наказом Міністерства статистики України від 13 січня 2004 року № 5. URL.: <http://https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>

38. Іщенко Я.П., Подолянчук О.А., Коваль Н.І. Фінансовий облік II: Підручник. Вінниця: Видавництво ФОП Кушнір Ю.В. 2021. 396 с.

39. Каленчук Ю., Ліпський Р. Оцінка ефективності системи оплати праці в Україні та шляхи її удосконалення в сучасних економічних умовах. Посвідчення УкрІНТЕІ. № 55 від 21.01.2021 р., С. 94-98.

40. Калина А. В. Облік і аналіз заробітної плати на підприємстві. Формування ринкових відносин в Україні. 2015. №2(45). С. 61-64.

41. Калина А.В. Економіка праці : навчальний посібник. Київ : МАУП, 2009. 272 с.

42. Калюжна Н.Г. Система управління підприємством як предмет дослідження теорії організації. Вісник економічної науки України. 2019. №2. С.51-54.

43. Капліна Г.А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2019. 20 с.

44. Коваленко О. В., Привалова К. В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Вісник Запорізька державна інженерна академія. 2018. Т. 51. С. 45-52.

45. Ковальчук В.М., Лазаревич М.В., Сарай М.І. Історія економіки та економічної думки: навч.посіб. К.: Знання, 2008. 647 с.

46. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

47. Колот А.М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. URL:http://ief.org.ua/Arjiv_ET/Kolot408.pdf.
48. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2014. 224 с.
49. Колот А.М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис. ... докт. екон. наук: спец. 08.06.01. URL: http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=3997&start=14.
50. Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. К.: КНЕУ, 2012. 711 с.
51. Конвенція про захист заробітної плати від 1 липня 1949 року № 95. URL:http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text.
52. Корягін М.В., Попкова О.О. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". 2019. № 721. С. 114-119.
53. Крохмаль В.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. Державне управління сферою оплати праці. Інвестиції: практика та досвід. 2022. №7-8. С. 57-63.
54. Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/4_ukr/43.pdf
55. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2003. 224 с
56. Лігум Ю., Куліков Г. Удосконалення державного регулювання оплати праці. Україна: аспекти праці. 2020. № 2. С. 6–9.
57. Літвінова В.О., Кобилінський О.Ю. Оцінка ефективності співвідношення оплати праці та використання робочої сили. URL: <http://n-visnik.oneu.edu.ua/collections/2022/300-301/pdf/104-109.pdf>
58. Лук'янихіна О.А., Лук'янихін В.О., Кіясова І.О. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації. Вісник Сумського

державного університету. 2018. №1. С. 26-33.

59. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Львів : Новий світ-2000, 2004. 248 с.

60. Луняк І.В. Заробітна плата як найважливіший фактор реалізації інвестиційно-інноваційної моделі розвитку. URL.: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=4688&i=3>

61. Маркевич А.Є. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата» URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>

62. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. Науковий вісник НЛТУ України. 2017. Вип. 22.7. С. 232–240.

63. Машевська А.А. Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата». URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/550>

64. Машевська А.А. Організаційно-методичне забезпечення обліку і оподаткування оплати праці. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/207.pdf

65. Машевська А.А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7461>

66. Мельник Я. Оплата праці: правовий аспект. URL: http://yurvisnyk.in.ua/v6_2020/39.pdf

67. Немченко В.В., Хомутенко В.В., Хомутенко А.В. Практичний курс внутрішнього аудиту : підручник. К. : Центр учбової літератури, 2018. 240 с.

68. Онищенко В. Форми оплати праці. Головбук. 2018. № 6. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7319-formi-oplati-prats>

69. Островерха Р.Е. Теоретичні засади удосконалення організації обліку заробітної плати. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2019_797_41.

70. Петрова І.Л. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія. Київ : «Фенікс», 2017. 332 с.

71. Пищуліна О.М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. Стратегічні пріоритети. 2019. № 4. С. 140–147.

72. Плаксієнко В.Я., Гамова О.В. Методичні засади диференціації компенсаційної частини фонду оплати праці на промисловому підприємстві. Економіка: проблеми теорії і практики : зб. наук. праць. Дніпропетровськ : ДНУ, 2017. Вип. 228., Т. III. С. 649-655.

73. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI. URL.: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

74. Подолянчук О.А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2022/83.pdf

75. Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 р. № 753. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text>

76. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни: Закон України від 03.03.2022 р. №2115-IX. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20#Text>.

77. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

78. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-вр. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.

79. 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>

80. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів. Постанова КМУ № 268 від 09.03.2006 р. URL.:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/268-2006-%D0%BF#Text>

81. Ротань В.Г., Зуб І.В., Стичинський Б. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 6-те вид., доп. і переробл. Київ : А.С.К., 2005. 976 с.

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

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

83. Семенова В. Г., Кобилінський О.Ю. Стимулювання працівників як спосіб активізації інноваційної діяльності на підприємстві. Науковий вісник Одеського національного економічного університету. 2022. №8. С. 83–87.

84. Синяєва Л.В., Рубцов М.О., Рубцова Н.М. Економіко-математична модель розрахунку середньорічної заробітної плати працівників сільського господарства. Економіка АПК. 2015. № 9. С. 144-152.

85. Соломонов С. Становлення системи оплати праці на підприємстві. Довідник економіста. 2017. № 6. С. 73-77.

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

87. Тибінка Г.І., Брик Г.В., Кохана Т.М. Розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата». URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/36.pdf

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

89. Ткаченко В.В, Кібукевич К.О. Удосконалення системи управління підприємством через формування соціального пакета. URL: uit.in.ua/index.php/home/article/view/58

90. Ткаченко О.М. Значення соціального пакета для українських підприємств в сучасних умовах. Загальні питання економіки. 2018. №8. С. 31-34.

91. Федорчук Н. В. Заробітна плата: теоретичні основи, українські реалії і світові стандарти. Ефективна економіка. 2013. № 8. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2019_8_12 93

92. Швиданенко Г.О., Васильков В.Г., Гончарова Н.П. та ін. Економіка підприємства : підручник. Київ : КНЕУ, 2009. 598 с.

93. Шевченко Л.С. Основи економічної теорії : підручник. Харків : ПРАВО, 2008. 448 с.

94. Шоляк О.Ю. Соціально-економічний підхід до трактування поняття

«оплата праці». Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Економіка». 2017. Спецвипуск 22. 401 с.

95. Шпикуляк О.Г. Інститут витрат в економічній теорії і практиці. Збірник наукових праць. 2018. Вип. 5(20), Ч. 1. 367 с.

96. Яременко Л.М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. Економічний вісник університету: зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницького держ. пед. Ун-ту ім. Г. Сковороди. 2020. №15/1. С. 187-190.

97. Яременко Л.М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. URL.: http://www.agrosvit.info/pdf/2_2020/9.pdf

ДОДАТКИ