

47  
24.06.2022

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

**ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ ТА СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ**

**КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ І ПІДПРИЄМНИЦТВА**



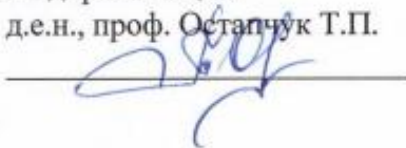
**СІРАЦЬКА Крістіна Сергіївна**  
(студент групи МО-62)

**БАКАЛАВРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПАТ  
«МАР'ЯНІВСЬКИЙ СКЛОЗАВОД»**

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

Допущено до захисту  
протокол № 4  
від 16.06.2022  
зав. кафедри менеджменту  
і підприємництва  
д.е.н., проф. Остапчук Т.П.

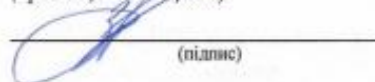


Керівник роботи:  
к.е.н., доц. Ткачук Г.Ю.  
(наукове звання, прізвище та ініціали)



(підпис)

Рецензент  
PhD Завалій Т.О.  
(прізвище та ініціали)



(підпис)

Житомир, 2022

### Анотація

Сірацька К.С. Організація оплати праці на підприємстві ПАТ «Мар'янівський склозавод». – Рукопис.

Бакалаврська кваліфікаційна робота представлена на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр», галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент». – Державний університет «Житомирська політехніка», Житомир, 2021.

У бакалаврській кваліфікаційній роботі розглянуто особливості організації оплати праці на підприємстві та визначено напрями удосконалення відповідного процесу.

**Ключові слова:** оплата праці, мотивація, стимулювання, принципи оплати праці, продуктивність праці.

### Annotation

Siratska K.S. Organization of labor remuneration on enterprise at PJSC Maryanovsky Glass Works. – Manuscript.

The bachelor's qualification work is submitted for the Bachelor's degree, field of knowledge 07 "Management and administration" of specialty 073 "Management". - Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, 2021.

The bachelor's qualification work examines the peculiarities of the organization of remuneration at the enterprise are considered and defines the ways of improvement of corresponding process.

**Keywords:** payment for work, motivation, stimulation, principles of remuneration, productivity.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                         |                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| ВСТУП.....                                                                                                                              | 4                                      |
| РОЗДІЛ 1 .....                                                                                                                          | 6                                      |
| Теоретичні основи організації оплати праці на підприємстві.....                                                                         | 7                                      |
| 1.1. Поняття та сутність оплати праці на підприємстві.....                                                                              | 7                                      |
| 1.2. Системи організації оплати праці на підприємстві .....                                                                             | 15                                     |
| 1.3. Методичні засади оцінки ефективності організації оплати праці на підприємстві .....                                                | 21                                     |
| 1.4. Нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері організації оплати праці на підприємстві .....                    | 24                                     |
| Висновок до розділу 1 .....                                                                                                             | 28                                     |
| РОЗДІЛ 2. Аналітична оцінка стану та напрями удосконалення організації оплати праці на підприємстві ПАТ «Мар'янівський склозавод» ..... | 30                                     |
| 2.1. Організаційно-управлінський аналіз підприємства.....                                                                               | 30                                     |
| 2.2. Діагностика фінансово-економічного стану ПАТ «Мар'янівський склозавод» .....                                                       | 36                                     |
| 2.3. Оцінка рівня організації оплати праці на підприємстві .....                                                                        | 41                                     |
| 2.4. Напрями підвищення ефективності організації оплати праці на підприємстві .....                                                     | 46                                     |
| Висновок до розділу 2.....                                                                                                              | 49                                     |
| ВИСНОВКИ.....                                                                                                                           | 51                                     |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....                                                                                                        | <b>Помилка! Закладку не визначено.</b> |
| ДОДАТКИ.....                                                                                                                            | <b>Помилка! Закладку не визначено.</b> |

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Прагнення людини та її готовність здійснювати свою роботу є головним ключем для успішної діяльності організації. Коли людина має прагнення і настрій вона уособлює кожну свою роботу і таким чином робота набуває особливого характеру. Коли керівництво підприємства розуміє чого і до чого прагне працівник, виконуючи ту чи іншу роботу, можна таким чином керувати робітником, щоб він якнайкраще виконав свою роботу.

Для того щоб ефективно керувати працівниками потрібно знати їх потреби, можливості та створювати хороші умови. Тільки тоді коли розумієш мотиви цієї діяльності, знаєш які сили спонукають її до роботи, можна готувати систему форм та методів управління людиною та всього колективу.

Заробітня плата є найбільш впливовим фактором для використання трудового потенціалу та пробудження людського фактору, а отже, організація оплати праці буде постійно важливим фактором на підприємстві та дане питання буде постійно актуальним.

Дослідженню питання організації оплати праці присвячені праці таких учених, як Мазурок П., Петрова І., Колот А.М., Гадзевич О.І., Завіновська Г.Т., Андрущенко Л.О., Котвицький А.А., Балабанова Л.В., Сардак О.В., Бражнікова Л.М., Гарна С.О., Шнурко А.М., Васюренко Л.В., Дробишева О.О., Домаш Д.В. Водночас, не зважаючи на вагому кількість досліджень, маємо відзначити, що подальший розвиток організації оплати праці підприємства залишається актуальним завданням.

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

**Метою** бакалаврської кваліфікаційної роботи є узагальнення та подальший розвиток теоретико-методичних засад управління організацією оплати праці

підприємства, а також визначення резервів підвищення в сфері управління оплатою праці ПАТ «Мар'янівський склозавод».

Поставлена мета обумовила вирішення наступних **завдань**:

- визначити економічний зміст організації оплати праці на підприємстві;
- дослідити механізм управління організацією оплати праці на підприємстві;
- обґрунтувати методичні засади організації оплати праці на підприємстві;
- проаналізувати нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері управління організацією оплати праці підприємства;
- провести організаційно-управлінський аналіз діяльності підприємства;
- провести діагностику фінансово-економічного стану ПАТ «Мар'янівський склозавод»;
- проаналізувати рівень організацією оплати праці ПАТ «Мар'янівський склозавод»;
- визначити основні резерви підвищення ефективності управління оплатою праці підприємства.

**Об'єктом** дослідження у бакалаврській кваліфікаційній роботі виступає процес управління оплатою праці підприємства, **предметом** – теоретичні, методичні та прикладні засади підвищення ефективності управління оплатою праці на підприємстві.

**Методи дослідження.** Теоретико-методичною основою бакалаврської кваліфікаційної роботи виступив системно-структурний підхід, що розглядає процес управління оплатою праці 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 «організація оплати праці на підприємстві»; класифікації – для систематизації ознак класифікації видових

проявів оплати праці підприємства; балансовий та аналізу – для дослідження тенденцій функціонування підприємства; синтезу – для формулювання висновків про систему управління оплатою праці 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.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у обґрунтуванні напрямків покращення організації оплати праці підприємства. Визначено економічний ефект від реалізації запропонованих заходів.

**Структура та обсяг бакалаврської кваліфікаційної роботи.** Бакалаврська кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 61 сторінках друкованого тексту. Робота містить 14 таблиць та 8 рисунків. Список використаних джерел налічує 65 найменувань. Робота містить 6 додатків.

## РОЗДІЛ 1

### Теоретичні основи організації оплати праці на підприємстві

#### 1.1. Поняття та сутність оплати праці на підприємстві

Питання оплати праці постійно звертало увагу науковців і практиків. Адже діяльність суб'єкта господарювання залежить від його працівників, їх продуктивності праці, мотивації і звичайно оплати праці. Для кожного підприємства оплата праці є витратою. А для населення України, а саме працюючого, заробітна плата є головним джерелом доходу. Є багато дефектів в організації оплати праці в нашій країні, а саме: низький рівень оплати праці; немає чіткої системи мотивування працівників; нерівномірна диференціація оплати праці. Також постійна зміна законодавства пов'язаного з питаннями оплати праці, потребує від підприємства поліпшення і внесення відповідних змін в організацію обліку та контролю витрат на оплату праці. Все вище зазначене є актуальним на даний час.

Сутність поняття «оплата праці» вивчається у працях багатьох вчених та науковців. У табл.1.1 наведені поняття у науковому просторі.

Таблиця 1.1

Сутність поняття «оплата праці»

| № | Автор                                                  | Дефініція                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2                                                      | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 1 | Бражнікова Л.М.,<br>Гарна С.О.,<br>Шнурко А.М.<br>[56] | Оплата праці є важливою характеристикою ринку праці, визначається умовами цього ринку і одночасно її рівень визначає попит на працю та її пропозицію. Оплата праці поєднує інтереси та потреби працівників, роботодавців та держави, тобто визначає ефективність соціально-трудових відносин. Визначення поняття «оплата праці» на законодавчому рівні є достатньо поверховим, що не дає змогу глибоко проаналізувати і зрозуміти як економічні, так і соціальні аспекти цього поняття. Зауважимо, що в економічній літературі відсутній єдиний підхід до трактування |

|   |                       |                                                                                                                                                                                       |
|---|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                       | сутності заробітної плати.                                                                                                                                                            |
| 2 | Васюренко Л.В.<br>[6] | Оплата праці – це обов'язок роботодавця щодо виплати найманому працівникові зароблених ним коштів за виконану ним роботу (або надані послуги) відповідно до умов трудового договору . |

Продовження таб. 1.1

| 1 | 2                                          | 3                                                                                                                                                                                                           |
|---|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Дробишева О.<br>О.,<br>Домаш Д. В.<br>[52] | Оплата праці – це винагорода, зазвичай, у грошовому вираженні, яка виплачується працівникові за виконану роботу, необхідна для подальшого існування людини та спроможності надалі працювати.                |
| 4 | Марченко Ю. І.<br>[30]                     | Оплата праці є провідним інструментом соціальної політики, яка зумовлює рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя соціуму загалом і кожної людини зокрема.        |
| 5 | Олійник С.О.,<br>Чухно К.В.<br>[53]        | Оплата праці – це винагорода за працю, основний дохід працівників, саме тому облік розрахунків з оплати праці – найскладніша ділянка роботи бухгалтера.                                                     |
| 6 | Попович О.В.,<br>Гулько К.Ю.<br>[42]       | З одної сторони оплата праці залежить від результатів праці, з іншої – вона впливає на її показники, стимулює розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення кількісних і якісних результатів праці. |

*Джерело:* створено автором на основі [56,6,52,30,53,42]

Отже, автори представили нам визначення поняття «оплати праці» на їхню думку, але, я вважаю, що потрібно дослідити ще сутність даного поняття з декількох аспектів, а саме:

- з боку підприємця (оскільки оплата праці є витратою для підприємства і мотивацією для працівників);
- з боку працівника (оскільки робітник зацікавлений в оплаті праці, тому що це є основним джерелом доходу);
- оплата праці як елемент ринку праці (тому що оплата праці впливає на попит робочої сили);
- оплата праці як економічна категорія (тому що показує відносини між роботодавцем та працівником).

Проаналізувавши дослідження науковців, це дозволило визначити сутність оплати праці (рис.1.1).

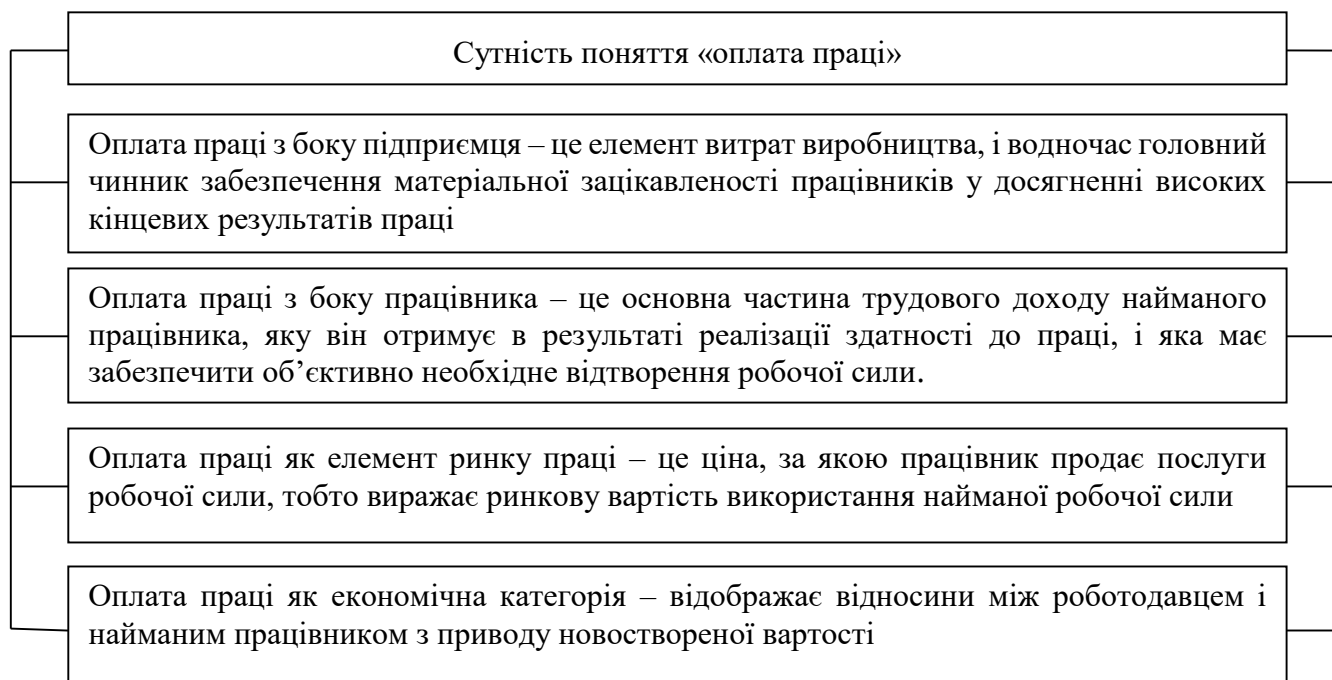


Рис. 1.1 Економічна сутність поняття «оплата праці»

*Джерело:* створено автором на основі [6]

Виходячи з нашого дослідження в наукових роботах відчизняних учених немає чіткого визначення поняття «оплата праці».

Економічна сутність цього поняття згідно з чинною нормативно-правовою базою наведено в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

#### Сутність поняття «оплата праці» у нормативно-правовому аспекті

| Документ                                                               | Сутність «оплати праці»                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                      | 2                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Податковий кодекс України [61]                                         | Визначає платників податку, дохід найманих працівників; регламентує розмір утримань із заробітної плати працівника та нарахувань на неї.                                                                                                                 |
| Закон «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [62] | Визначає основні принципи бухгалтерського обліку та фінансової звітності, порядок оформлення первинних документів та реєстрів бухгалтерського обліку, обов’язки підприємств під час складання фінансової звітності, зокрема, що стосується оплати праці. |

Продовження табл. 1.2

| 1                                        | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Закон України «Про оплату праці»<br>[59] | Визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати. |
| Кодекс законів про працю<br>[60]         | Визначає загальні правила регулювання індивідуальних трудових відносин, умови праці, особливості регулювання окремих категорій працівників, норми праці, трудову дисципліну, безпеку та охорону праці, правила регулювання колективних трудових відносин.                                                                                                                                                 |

. Джерело: створено автором на основі [59-62]

Отже, нормативно-правове регулювання щодо питання сутності оплати праці здійснюється Законом України «Про оплату праці», Інструкцією зі статистики заробітної плати, Кодексом законів про працю, Законом «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та Податковим кодексом України.

Дослідження дало можливість виділити власний підхід до визначення сутності даного поняття. Отже, оплата праці – це ціна у грошову виразі, яка стимулює працівника до досягнення високих результатів, з одної сторони, а з іншої – витрата для підприємства.

Кожен робітник отримує заробітну плату за свою роботу. Вона виплачується працівникові за підсумок своєї праці, котрий у разі визнання його соціумом може принести власникові коштів - прибуток.

Умовами товарності робочої сили з економічного твердження являються:

- неможливість мати хороше життя без засобів для існування;
- вільність працівника як громадянина суспільства;
- необхідність роботодавця в робочій силі та присутність коштів для оплати найманої праці.

На даний момент немає чіткого та одноваріантного визначення заробітної плати як економічної категорії. Але все ж таки є найпоширеніші визначення цього поняття.

Заробітна плата як форма ціни робочої сили - це основна частина фонду життєвих коштів працівників, що розподіляється між ними відповідно до кількості і якості витраченої праці, реальним внеском і залежна від кінцевих результатів роботи підприємства. [54]

У словнику-довіднику з питань заробітної плати, виданому в середині 80-х років, зазначено: "Заробітна плата - це виражена в грошах частка робітників і службовців у фонді індивідуального споживання національного доходу, становить основну форму необхідного продукту і розподіляється відповідно до кількості і якості витраченої ними праці в суспільному виробництві".

Але вони все ж таки не показують всієї суті заробітної плати, а лише відмічають один із принципів розподілу частини національного доходу між працівниками. Із цього спливає, що заробітна плата поділяється лише за якістю і кількістю праці, але це не так.

Сутність заробітної плати у сучасності можна показати з 5 позицій:

1. Заробітна плата - це економічний показник, який показує відносини між власником підприємства і найманим робітником для розподілу доходу.
2. Заробітна плата - це винагорода у грошовій формі, яку власник сплачує працівникові за виконану роботу.
3. Заробітна плата - це предмет, який виступає як ціна, за якою найманий працівник продає свою робочу силу.
4. Для найманого працівника заробітна плата є доходом, який вона отримує за виконання своєї праці.
5. Для підприємства заробітна плата - це елемент витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції робіт (послуг), і водночас головний чинник забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. [60, ст. 186]

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи,

професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства[59, ст.1]

З однієї сторони заробітна плата є головним та основним джерелом доходів робітників, тому розмір оплати значною мірою впливає на добробут всіх членів суспільства. А з іншої сторони, якщо вона грамотно організована, то вона може зацікавити працівника виконувати свою роботу ще ефективніше, тим самим покращувати економіку країни.

Заробітна плата елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві.

Під час визначення заробітної плати як ціни робочої сили необхідно враховувати єдину міру оплати праці, критерієм якої є реальна вартість життя працівника та його сім'ї. Як ціна робочої сили заробітна плата формується на ринку праці і є зовнішньою відносно підприємства. [28, ст. 14]

Оплата праці буває у вигляді гонорарів, премій, місячних окладів тощо.

Також вона поділяється на номінальну та реальну. Номінальна заробітна плата- це певна сума грошей, яку робітник отримує за свою виконану роботу та за певний період (день, місяць). Реальна заробітна плата характеризується тим, скільки товарів та послуг можна придбати на номінальну заробітну плату.

Особливе місце в системі оплати праці посідає мінімальна заробітна плата, що являє собою законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання. [41, с.24]

Принципи організації оплати праці:

- робота яка має однакові кількісні та якісні характеристики повинна сплачуватися однаково, незалежно від статті робітника, національності та віку;

- тоді коли є ріст ефективності виробництва та праці повинна зростати реальна заробітна плата;
- рівень заробітної плати повинен бути таким, щоб ця сума забезпечувала працівника життєво-необхідними засобами;
- гнучкість системи оплати праці.

Заробітна плата має 4 функції. Ці функції представлено на рис.1.2



Рис.1.2 Функції заробітної плати

*Джерело:* створено автором на основі [14]

- відтворювальну - вона полягає у тому, щоб забезпечити робітника та його членів сім'ї благами які необхідні для життя;
- стимулюючу - полягає у тому, що встановлюються розміри заробітної плати від персонального внеску робітника та результатів всього колективу підприємства;
- регулюючу - як засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури;
- соціальну - полягає у соціальній справедливості та рівну заробітну плату за однакову працю.

Організація заробітної плати має такі принципи:

1. Оплата праці найманого працівника залежно від його особистого трудового стажу, кількості і якості витраченої праці. При цьому необхідно

враховувати результати господарської діяльності підприємства і його фінансові можливості. Кількість праці вимірюється тривалістю робочого часу в годинах, днях або обсягом затрат праці виражається кількістю виробленої продукції або виконаних робіт певної якості. Якість праці виражає ступінь складності сотої праці, яка визначається певним рівнем кваліфікації, умовами праці, її значенням в економіці.[23, с. 14].

2. Кожне підприємство самостійно обирає форми та системи оплати праці і якою буде заробітна плата. Розмір заробітної плати не повинен бути нижчим за фактично виконану роботу.

3. Співвідношення в оплаті праці різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт і умов праці, її престижності. Складніша, кваліфікована праця оплачується вище за просту, малокваліфіковану, оскільки робітник вищої кваліфікації за однакових затрат праці порівняно з менш кваліфікованим робітником створює більшу кількість матеріальних цінностей і може виконувати складніші роботи. Це сприяє не тільки зростанню продуктивності праці, а й заінтересованості працівників у підвищенні кваліфікації. Існує також диференціація оплати праці залежно від умов праці, важкості, шкідливості або небезпеки для здоров'я людини. Вища оплата тяжкої праці порівняно з легкою, а також праці в умовах виробництва, які відрізняються від нормальних, забезпечує матеріальну компенсацію підвищених затрат праці і сприяє залученню працівників до непривабливих робіт. Цим працівникам встановлюються доплати до ставок, окладів, додаткові виплати і пільги [57, с. 102-104].

4. Зниження собівартості продукції та підвищення її якості, а також поліпшити організаційний та технічний рівень виробництва.

5. Збільшити соціальний захист працівникам, щоб покращити якість роботи на підприємстві

6. На підприємстві повинен бути зрозумілим зв'язок між заробітною платною та результатами праці, для того щоб поліпшити матеріальну зацікавленість робітників для покращення виробничих показників.

Головною вимогою до організації заробітної плати на підприємстві є забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зниженні її затрат на одиницю продукції, а також гарантованості виплати заробітної праці за рахунок результатів діяльності підприємства. Згідно із законом

України „Про оплату праці” організація оплати праці здійснюється на підставі:

- законодавчих актів та інших нормативів;
- генеральної угоди на державному рівні;
- галузевих, регіональних угод;
- колективних договорів;
- трудових договорів [59, ст. 2].

На території України заробітна плата виплачується в грошових знаках, але також можлива виплата банківськими чеками у порядку встановленому Кабінетом Міністрів України, погоджуючи з Національним банком України.

## **1.2. Системи організації оплати праці на підприємстві**

Організація праці на підприємстві має утворювати хороші умови праці для робітника, а також бути системою оплати праці для того, щоб дохід підприємства збільшувався.

Підвищений попит на результативну працю примушує підприємства бути в пошуку нових підходів до організації оплати праці. В даний час система оплати праці працівників має пов'язувати власника підприємства, найманого працівника та державу, щоб разом із соціальними цілями забезпечити фінансову та економічну безпеку праці підприємства. Можливість багатьох робітників залежить від матеріальних потреб та від розуміння чи є справедлива система оплати праці яка існує на підприємстві.

Кожен підприємець обирає за якою системою оплати праці підприємство буде працювати. Її можна обрати як для кожного працівника окремо, так і для всього колективу. Але для деяких категорій працівників система оплати праці є

різною.

Якщо удосконалювати організацію оплати праці на підприємстві то потрібно дотримуватися деяких підходів, які будуть діяти так, щоб підвищити конкурентоспроможність підприємства, а саме:

1. Організація оплати праці повинна бути не тільки налаштована на розмір заробітної плати, щоб зацікавити працівників виконувати свої прямі обов'язки, але й заохочувала б, щоб також досягалися цілі самого підприємства.

2. Оплата праці може бути пов'язана не тільки для того, щоб працівник досягнув певних результатів, а бути пов'язана з тим, щоб працівник перш за все виконав свої професійні функції.

3. Щоб ще краще стимулювати працівників для покращення результатів роботи співвідношення в оплаті праці між робітниками різних професій і кваліфікацій має бути справедливим.

4. Не повинно бути затримки у виплатах заробітної плати, тому що це може погіршити статус підприємства та ставлення працівників до нього тим самим погіршити виконання роботи та поставленні цілі.

Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники. Мета організації оплати праці є регулювання за категоріями працівників залежно від складності робіт, умов праці, а також за результатами праці колективу за умов забезпечення заробітної плати. Головним завданням організації оплати праці на підприємстві є знаходження найкращого співвідношення між державним та договірним регулюванням заробітної плати.

Структура фонду оплати праці складається з 3 частин. Ці частини представлені у рисунку 1.3.

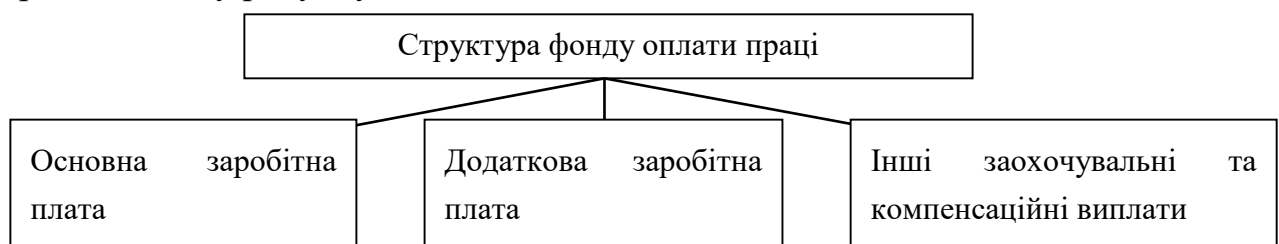


Рис. 1.3 Структура фонду оплати праці

*Джерело:* створено автором на основі [14]

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов’язки) [59].

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, а також премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань і функцій [59].

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати — це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені норми [59].

Форми оплати праці підрозділяються на декілька систем оплати праці. Ці форми та системи представлено на рис. 1.4.

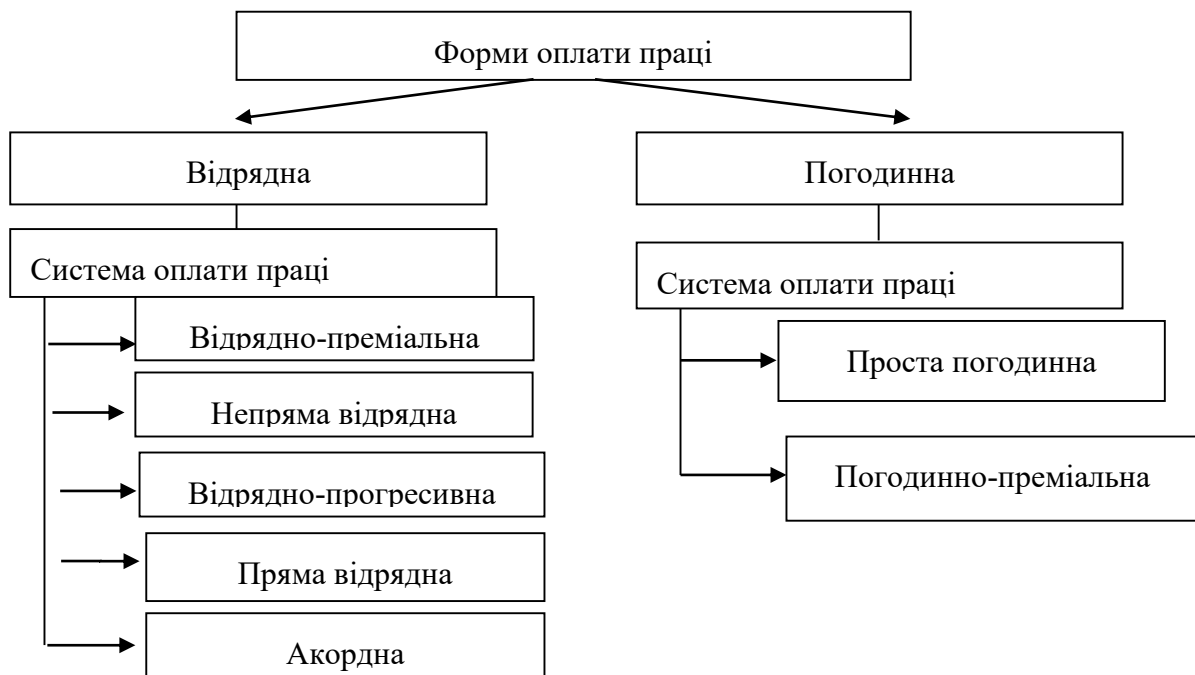


Рис. 1.4 Форми та системи оплати праці

*Джерело:* створено автором на основі [14]

1. Відрядна оплата праці - це оплата праці за кількість зробленої продукції (робіт, послуг) та має пряму залежність від результатів.

1.1 Відрядно-преміальна - це така система оплати праці, коли робітник одержує не тільки відрядний заробіток, але і премію. Премії встановлюються за певні досягнення.

$$З_{вп} = З_{в} + П = К \times Ц + П \quad (1.1)$$

де  $З_{вп}$  - оплата праці відрядно-преміальної системи,  $З_{в}$ - відрядний заробіток,  $П$ - премії за досягнення результатів,  $К$ - кількість виробленої продукції,  $Ц$ -ціна

1.2 Непряма-відрядна - застосовується для оплати праці допоміжних робітників, заробітна плата яких залежить від результатів праці основних робітників, що обслуговуються ними

$$З_{нв} = С \times Ч \times К_{вн}, \quad (1.2)$$

де  $З_{нв}$ - оплата праці непрямо-відрядної системи,  $С$ -тарифна ставка,  $Ч$ -час,  $К_{вн}$ - коефіцієнт виконання норми виробітку.

1.3 Відрядно-прогресивна оплата праці, як правило, вводиться тимчасово на найважливіших ділянках основного виробництва. При цій системі заробіток робітника визначається по виконанню норми виробітки, як і при прямій відрядній оплаті, тобто по встановлених розцінках

$$З_{прог} = Н_{о} \times Ц_{о} + Н_{п} \times Ц_{п}, \quad (1.3)$$

де  $З_{прог}$ - оплата праці відрядно-прогресивної системи,  $Н_{о}$ -робота, виконана в межах встановленої норми,  $Ц_{о}$ -оплачується за звичайними розцінками,  $Н_{п}$ - робота виконана понад норму,  $Ц_{п}$ -за прогресивно зростаючими розцінками.

1.4 Пряма відрядна оплата праці - для працівника нараховують заробітну плату виходячи з установленної на підприємстві розцінки за кожну одиницю виконаної роботи

$$З_{в} = К \times Ц, \quad (1.4)$$

$З_{в}$ - оплата праці прямої відрядної системи,  $К$ - кількість виробленої продукції,  $Ц$ - ціна

1.5 Акордна система оплати праці, її сутність полягає в тому, що розмір оплати праці встановлюється на весь обсяг виконання робіт із визначенням терміну його виконання.

2. Погодинна оплата праці- сплачується за відпрацьований час.

2.1 Проста погодинна - розраховується як добуток годинної тарифної ставки робочого даного розряду на відпрацьований час у даному періоді

$$З_{пп} = C \times Ч, \quad (1.5)$$

З<sub>пп</sub>- оплата праці простої погодинної системи, С- тарифна ставка, Ч-час

2.2 Погодинно-преміювальна - коли робітник одержує не тільки заробіток за кількість відпрацьованого часу, але і визначений відсоток премії до цього заробітку

$$З_{ппр} = C \times Ч + П, \quad (1.6)$$

З<sub>ппр</sub>-оплата праці погодинно-преміальної системи, П-премії за досягнення кількісних та якісних показників.

2.3 Система посадових окладів - по цій системі оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер.

3. Тарифна система являє собою основу для диференціації заробітної плати відповідно по кваліфікації, умовам і шкідливості праці, а також у районному, міжгалузевому, галузевому і внутрішньозаводському розрізах:

3.1 Тарифно-кваліфікаційні довідники - це нормативні документи, у яких усі види робіт, що виконуються в тому або іншому виробництві, діляться на групи в залежності від їхньої складності;

3.2 Тарифна ставка - абсолютний розмір оплати праці різних груп і категорій робітників за одиницю часу;

3.3 Оплата праці керівників і службовців здійснюється відповідно до посадових окладів.

3.4 Тарифна сітка – це шкала, яка відображає співвідношення в оплаті праці працівників різної кваліфікації, які виконують роботи різної складності.

Тарифна система застосовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації і відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів

заробітної плати.

Тарифний розряд- він відображає рівень кваліфікації робітника, який потрібний для виконання певних видів робіт.

Тарифний коефіцієнт- показує настільки тарифні ставки другого і вищих розрядів більші за перший розряд.

Саме він має велику роль у диференціації оплати праці різної кваліфікації робітників і складності.

$$T_n = T_1 \times K_n, \quad (1.7)$$

де  $T_n$  -тарифна ставка n-го розряду;

$T_1$  -тарифна ставка першого розряду;  $K_n$  - тарифний коефіцієнт n-го розряду.

Тарифний коефіцієнт встановлює співвідношення складності (а відповідно, і оплати праці, віднесеної до того чи іншого розряду), зі складністю простої праці, який приймається за базу порівняння (еталон). Іншими словами, тарифний коефіцієнт є коефіцієнтом редукції праці (визначення складної праці в одиницях простої, яка прийнята за еталон) [38, с. 53-54].

Важливе значення має вибір типу наростання тарифних коефіцієнтів. Найкращим варіантом є рівномірне наростання тарифних коефіцієнтів, тому що вони заохочують робітників постійно підвищувати свою кваліфікацію. Змішаний тип краще застосовувати при довгому дефіциті кваліфікованих робітників, тому що для них потрібно забезпечити посилення прогресії тарифних коефіцієнтів відповідних розрядів. Регресивний тип є демотивуючим, його краще застосувати при дефіциті малокваліфікаційних робітників, то у що їх плинність можна стримати, коли підвищуються тарифні коефіцієнти нижчих розрядів.

Однак, окрім темпів наростання тарифних коефіцієнтів, не менш важливе значення має міжрозрядна різниця, яка не повинна бути меншою „порога відчутності” (10 %) [9, с. 29; 64, с. 128; 10, с. 19].

Так, Колот А.М. наголошує на необхідності врахування під час формування внутрішньовиробничої („заводської”) тарифної сітки так званого „порога відчутності”. Під ним розуміють мінімально необхідний (нижній) рівень різниці між тарифними ставками робітників суміжних розрядів. Якщо фактична різниця в

рівнях тарифних ставок буде нижчою за „порог відчутності”, то така тарифна сітка неадекватно відображатиме різницю в складності праці (кваліфікації) і не забезпечуватиме об’єктивної диференціації тарифних умов оплати праці [22, с. 128].

Тарифна ставка ж наступним елементом тарифної системи. Тарифна ставка оплачується у грошовій формі працівникові за одиницю робочого часу. Система обліку виробітку- від неї залежить, яку одиницю робочого часу обрати, зазвичай використовують годинні тарифні ставки.

### **1.3. Методичні засади оцінки ефективності організації оплати праці на підприємстві**

На даний час роль та значення заробітної плати постійно зростає. Для всіх сфер економіки тлумачення ефективності заробітної плати має інтерес у практичному відношенні. Загалом поняття «ефективність» означає, чи даний процес має результати та чи досягаються поставленні цілі. А під ефективністю заробітної плати розуміється соціально-економічна категорія, яка характеризує взаємозв’язок розмірів заробітної плати з результатами праці.

Формулу визначення ефективності заробітної плати можна представити як відношення створеного продукту до визначеної на його виробництво заробітної плати, тобто зарплатовіддачу. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб збільшення заробітної плати супроводжувалось покращенням 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 А.А. Котвицького. [21, с. 98]

Але даний показний є постійно актуальним, особливо коли порівнюється ефективність заробітної плати на підприємстві і у виробничих підрозділах.

Методика розрахунку показників ефективності використання засобів на заробітну плату представлено у табл.1.3

Таблиця 1.3

## Показники ефективності використання засобів на заробітну плату

| Показники                                                        | Формула розрахунку                   | Умови позначення                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Зарплатовіддача                                                  | $ZB = Q / ЗП$                        | ЗП - заробітна плата працівників; Q - обсяг товарної продукції; ЗВ - зарплатовіддача                    |
| Питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва | $\lambda_v = (ЗП / В) \times 100\%$  | $\lambda_v$ – питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва; В – витрати виробництва |
| Питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції         | $\lambda_{tp} = ЗП / Q \times 100\%$ | $\lambda_{tp}$ – питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції                               |
| Рівень рентабельності заробітної плати                           | $R_{zp} = (П(З) / ЗП) \times 100\%$  | Rzp - рентабельність заробітної плати; П(З)- прибуток (збиток) підприємства                             |

Джерело: створено автором на основі [21]

Також якщо досліджують окремі елементи механізму оплати праці можуть використовувати методи математичної статистики й економіко-математичні методи. Дуже часто їх використання ґрунтується на ідеї екстраполяції. Під даною ідеєю розуміється поширення зв'язків, висновків, які були взяті з досліджувального об'єкта в певний період і за його межами. Наприклад, А.В. Калина у праці [20, с. 64] наводить результати застосування багатofакторної адитивної моделі для прогнозування витрат на оплату праці. У іншій праці [44, с. 145 — 147] багатofакторну 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 між факторами, що входили до початкової моделі. Прогнозування фонду оплати праці на базі часових залежностей використано і в праці Н.М. Дмитренко [13, 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 [45, с. 42 — 47].

Дослідження ефективності методів організації оплати праці на підприємстві базується на розробці системи показників, які показують та визначають певний вплив на об'єкт управління. Таким чином потрібно групувати показники ефективності організації оплати праці за ознаками однорідності: економічні трудові показники, показники руху персоналу, аналіз структури заробітної плати працівників, середня заробітна плата працівників, аналіз операційних витрат підприємства. Ці показники представлені на рис.1.5.



Рис. 1.5 Показники ефективності оплати праці

Джерело: власна авторська розробка

Коефіцієнт прийняття кадрів - відношення кількості прийнятих працівників за певний період до середньооблікової кількості працівників того самого періоду.

$$K_p = \frac{Ч_p}{Ч_{сер.}}, \quad (1.8)$$

де  $Ч_p$ -кількість прийнятий працівників,  $Ч_{сер.}$ -середньооблікова кількість працівників.

Коефіцієнт вибуття кадрів- відношення кількості звільнених працівників за

певний період до середньооблікової кількості працівників того самого періоду.

$$K_3 = \frac{Ч_3}{Ч_{\text{сер.}}}, \quad (1.9)$$

де  $Ч_3$ -кількість звільнених працівників.

Коефіцієнт плинності кадрів- відношення кількості працівників, що звільнилися з підприємства протягом певного періоду (за мінусом неменуче звільнених) до середньооблікової кількості працівників за той самий період.

$$K_{\text{п}} = \frac{(Ч_3 - Ч_{\text{н.з}})}{Ч_{\text{сер.}}}, \quad (1.10)$$

де  $Ч_{\text{н.з}}$ - кількість працівників з неминучим звільненням.

Коефіцієнт стабільності кадрів- відношення чисельності працівників зі стажем роботи в організації більше одного року (за певний період) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період [48, с. 336-337].

$$Ч_{\text{с}} = \frac{Ч_1}{Ч_{\text{сер.}}}, \quad (1.11)$$

де  $Ч_1$ -кількість працівників зі стажем на підприємстві більше одного року.

Дані формули є не дуже складними та пристосовані до нинішніх умов господарювання. Вони великою мірою характеризують ефективність оплати праці. Оцінка ефективності заробітної плати допомагає зрозуміти які функції та обов'язки потрібно змінити для того, щоб отримати від працівника максимальний результат. Вона допомагає знешкодити слабкі місця працівників, переглянути розстановку кадрів, також надати інформацію щодо кваліфікації працівників, оскільки оцінка ефективності дозволяє визначити, настільки відповідає професійно-кваліфікаційний склад працівників розвитку виробництва. Тому показники ефективності є важливими для підприємства.

#### **1.4. Нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері організації оплати праці на підприємстві**

Правове регулювання оплати праці здійснюється законодавчими актами України, генеральним, галузевими (міжгалузевими) та територіальними угодами, а також колективними і трудовими договорами.

Важливе місце у регулюванні оплати праці посідають профільні (і не тільки)

законодавчі акти. Законодавство про оплату праці ґрунтується на:

- Конституція України;
- Кодекс законів про працю України;
- Закон про оплату праці;
- Закон про колективний договір.

Основні напрями державного регулювання оплати праці працівників підприємств регламентовано ст. 8 Закону про оплату праці. Це:

- встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій;
- встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету;
- оподаткування доходів працівників.

Не тільки законом регулюється питання оплати праці, а також дане питання має договірне регулювання. Воно здійснюється на основі системи угод, що укладаються відповідно до законів на таких рівнях ( ст. 14 Закону про оплату праці):

- національному (генеральна угода);
- галузевому (галузева (міжгалузева) угода);
- територіальному (територіальна угода);
- локальному (колективний договір).

При цьому генеральною угодою визначаються мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати як мінімальні гарантії в оплаті праці ( ст. 11 Закону про оплату праці).

У колективному договорі підприємств встановлюють форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат. Але при цьому мають дотримуватися норми та гарантії, передбачені законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) та територіальними угодами. Якщо колективний

договір не укладений на підприємстві, то роботодавець має погодити ці питання з профспілковим представником, який представляє інтереси більшої кількості працівників, а якщо він відсутній – з іншим уповноваженим органом.

Крім того, згідно зі ст. 14 Закону про оплату праці норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм та гарантій в оплаті праці, можна застосовувати тільки тимчасово, на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більше 6 місяців.

Отже, нормативно-правовим забезпеченням оплати праці можна розглянути на рисунку 1.6.



Рис. 1.6 Нормативно-правове забезпечення оплати праці

*Джерело:* створено автором на основі [59]

Конституція України – це Основний Закон України. Він був ухвалений 28 червня 1996 року.

Кодекс законів про працю в Україні – кодекс який регулює в Україні трудові правовідносини. Він був прийнятий 10 грудня 1971 року. Дане регулювання концентрується на процесі оплатного виконання роботи, тобто іншими словами можна сказати, що даний закон регулює час роботи та відпочинку, залучення та стягнення з працівників, гарантій із боку роботодавця тощо.

Закон про оплату праці - цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі - підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати. [59].

Генеральна угода – це договірний правовий акт у формі письмової угоди, що визначає основні принципи формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулює трудові, соціальні, економічні відносини і укладається між сторонами соціального діалогу на національному рівні в межах їх компетенції. [65].

Галузева угода - укладаються на основі чинного законодавства між стороною роботодавців (підприємств) та стороною працівників (профспілок) з метою регулювання галузевих норм з організації та оплати праці з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (ст. 1 та 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»). [65]

Колективний договір – це угода, яка укладається між власником і постійною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів.

Положення про оплату праці – цей акт підприємство розробляє та затверджує самостійно.

Трудовий договір – це договір між працівником і роботодавцем, за яким працівник повинен виконувати роботу, а власник виплачувати робітникам заробітну плату і забезпечувати хорошими умовами.

Штатний розклад – це документ, в якому підприємство закріплює про себе

інформацію: структуру підприємства, чисельність відділів, працівників, а також розмір їхньої заробітної плати.

### **Висновок до розділу 1**

Отже, оплата праці є дуже важливою характеристикою ринку праці, формується умовами ринку та її рівень визначає потребу на працю та її пропозицію. Оплата праці об'єднує інтереси та потреби працівників, роботодавця, а також держави. Визначення поняття «оплата праці» на законодавчому рівні є достатньо поверховим, що не дає змогу глибоко проаналізувати і зрозуміти як економічні, так і соціальні аспекти цього поняття.

Оплата праці для кожного підприємства є різною, але ґрунтується на основних принципах, а саме: оплата праці найманого працівника залежно від його особистого трудового стажу, кількості і якості витраченої праці, при цьому необхідно враховувати результати господарської діяльності підприємства і його фінансові можливості; кожне підприємство самостійно обирає форми та системи оплати праці і якою буде заробітна плата; складніша, кваліфікована праця оплачується вище за просту, малокваліфіковану, оскільки робітник вищої кваліфікації за однакових затрат праці порівняно з менш кваліфікованим робітником створює більшу кількість матеріальних цінностей і може виконувати складніші роботи; зниження собівартості продукції та підвищення її якості, а також поліпшити організаційний та технічний рівень виробництва; збільшити соціальний захист працівникам, щоб покращити якість роботи на підприємстві; на підприємстві повинен бути зрозумілим зв'язок між заробітною платною та результатами праці, для того щоб поліпшити матеріальну зацікавленість робітників для покращення виробничих показників.

Для визначення ефективності організації оплати праці на підприємстві потрібні формули, які є не дуже складними та пристосовані до нинішніх умов господарювання. Вони великою мірою характеризують ефективність оплати праці. Оцінка ефективності заробітної плати допомагає зрозуміти які функції та обов'язки

потрібно змінити для того, щоб отримати від працівника максимальний результат. Вона допомагає знешкодити слабкі місця працівників, переглянути розстановку кадрів, також надати інформацію щодо кваліфікації працівників, оскільки оцінка ефективності дозволяє визначити, настільки відповідає професійно-кваліфікаційний склад працівників розвитку виробництва. Тому показники ефективності є важливими для підприємства.

Правове регулювання оплати праці здійснюється законодавчими актами України, генеральним, галузевими (міжгалузевими) та територіальними угодами, а також колективними і трудовими договорами. Важливе місце у регулюванні оплати праці посідають профільні (і не тільки) законодавчі акти. Законодавство про оплату праці ґрунтується на: Конституції України; Кодексі законів про працю України; Законі про оплату праці; Законі про колективні договори.

## РОЗДІЛ 2

### Аналітична оцінка стану та напрями удосконалення організації оплати праці на підприємстві ПАТ «Мар'янівський склозавод»

#### 2.1. Організаційно-управлінський аналіз підприємства

ПАТ «Мар'янівський склозавод» – нащадок Мар'янівської склогуги створеної ще в 1700р. серед Житомирських лісів і боліт, де було достатньо поташу, якісного піску та палива. У спорудженні склогуги та її подальшої експлуатації, окрім місцевих мешканців, брали участь майстри з Польщі, Чехії, Франції.

Упродовж всієї історії завод неодноразово переходив від одного власника до іншого, однак, незважаючи на всі зміни, виробництво скла в Мар'янівці продовжувалось.

Під час Другої Світової війни завод було повністю зруйновано. Його відновлення розпочалося 3 січня 1944р., а вже в червні завод випустив першу продукцію.

Протягом багатьох років на виробництві сформувались трудові династії. Складне ремесло скло виробника передавалась від батька до сина, зростала майстерність спеціалістів. Завод дбав про поповнення інженерних кадрів, направляючи їх на навчання до вузів та технікумів.

У 1997р., на заводі було створено акціонерне товариство відкритого типу. Головним акціонером ПАТ «Мар'янівський склозавод» є приватне підприємство «Ян». Концентрація капіталу дозволила якісно підвищити рівень менеджменту технічних і економічних служб заводу, повністю ліквідувати бартер. Упорядкувати постачання та збут.

Починаючи з 1998р., значно підвищилась вимоги до якості продукції, зросли обсяги виробництва . Продукція заводу має великий попит не тільки на ринку України , а й у країнах СНД і Балтії.

Нині ПАТ «Мар'янівський склозавод» — це виробництво, яке відповідає міжнародним стандартам з ефективності підготовки виробництва, рівня охорони

праці, якості продукції, підготовка кадрів.

Концентрація капіталу дозволила якісно підвищити рівень менеджменту технічних і економічних служб заводу.

Значної реконструкції зазнала компресорна станція, де змонтовано та уведено в експлуатацію високоефективні гвинтові компресори, вакуумний насос. Механічний цех до оснащено парком верстатів з ЧПК, на сьогодні він здатен задовольнити потреби підприємства в формовому оснащенні та запасних частинах. Найбільш відповідальні деталі замовляються у провідних зарубіжних фірмах.

Соціальна політика підприємства враховує не тільки інтереси самого підприємства, але й інтереси селища.

Приділяється увага спортивно – масовій роботі, художній самодіяльності, культурному відпочинку працівників.

Підприємство може задовольнити найвибагливіші вимоги споживачів у аптекарському посуді зі світлозахисного скла ОС, вводиться в дію комплекс з виробництва скловиробів для медичних, парфумерних та косметичних засобів з високоякісного білого скла.

Серед клієнтів - такі відомі підприємства як: ПАТ «Фармак» (м.Київ), СФ «Фармеком» (м.Житомир), ПАТ «Галичфабрика» (м. Львів), ТОВ «Юніфарма», ПАТ «Фітофарм» (м. Артемівськ), ПАТ «Умань - вітаміни» (м. Умань), ДП «Агрофірма «ЯН», АТ «Стома» (м. Харків), ТОВ « Вітек-Фарм» (м. Одеса), АТ «Ефект» (м. Харків), ДП «з-д «Екстра» (м. Ладижин).

Основні види діяльності із зазначенням найменування виду діяльності та коду за КВЕД за останні 3 роки:

23.13 - Виробництво порожнистого скла

23.19 - Виробництво й оброблення інших скляних виробів, у тому числі технічних

28.29 - Виробництво інших машин і устаткування загального призначення, н.в.і.у.

1. ПрАТ 'Мар'янівський склозавод'

2. ПрАТ 'МСЗ'

3. вул. Заводська, буд.1, смт. Мар'янівка, Баранівський район, Житомирська область, 12725,

|                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Україна<br>4. . 04080, м. Київ 80, вул. Фрунзе, 63 д<br>5. .+38(04144) 73 – 215<br>6. +38(04144) 73 – 107,73195<br>7. 00480810<br>8. 12821200000000199, 10.07.1995<br>9. Засноване у 1700 році, 320 років<br>10. Приватне<br>11. Акціонерне товариство |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Рис. 2.1 Реєстраційна картка підприємства

*Джерело:* створено автором за даними підприємства

Основні конкуренти підприємства:

- ТОВ Броницький склозавод, Житомирська область, Новоград - Волинський район, с. Броницька Гута, вуд. Радянська 6;
- ТОВ Синерджі ЛГД, Житомирська обл., Олевський р-н, м. Олевськ, вул. Володимирська, 5, оф. 205.

Важливим елементом для кожного підприємства є створення структури. Організаційна структура підприємства ПАТ «Мар'янівський склозавод» є лінійно – функціональна. Підприємство складається з декількох рівнів управління і підрозділів, які взаємодіють між собою, що дозволяє найбільш ефективно досягати найважливіших цілей (рис 2.2).

Така структура поєднує в собі лінійну та функціональну структуру. Така структура дає систематизувати за лінійною схемою, а функціональні підрозділи допомагають лінійним керівникам у рішенні управлінських функцій. Така структура є правильна для ПАТ «Мар'янівський склозавод», тому що вона результативна для масового виробництва з стабільним асортиментом продукції при невеликих змінах технології виробництва, а таким є саме наше підприємство.

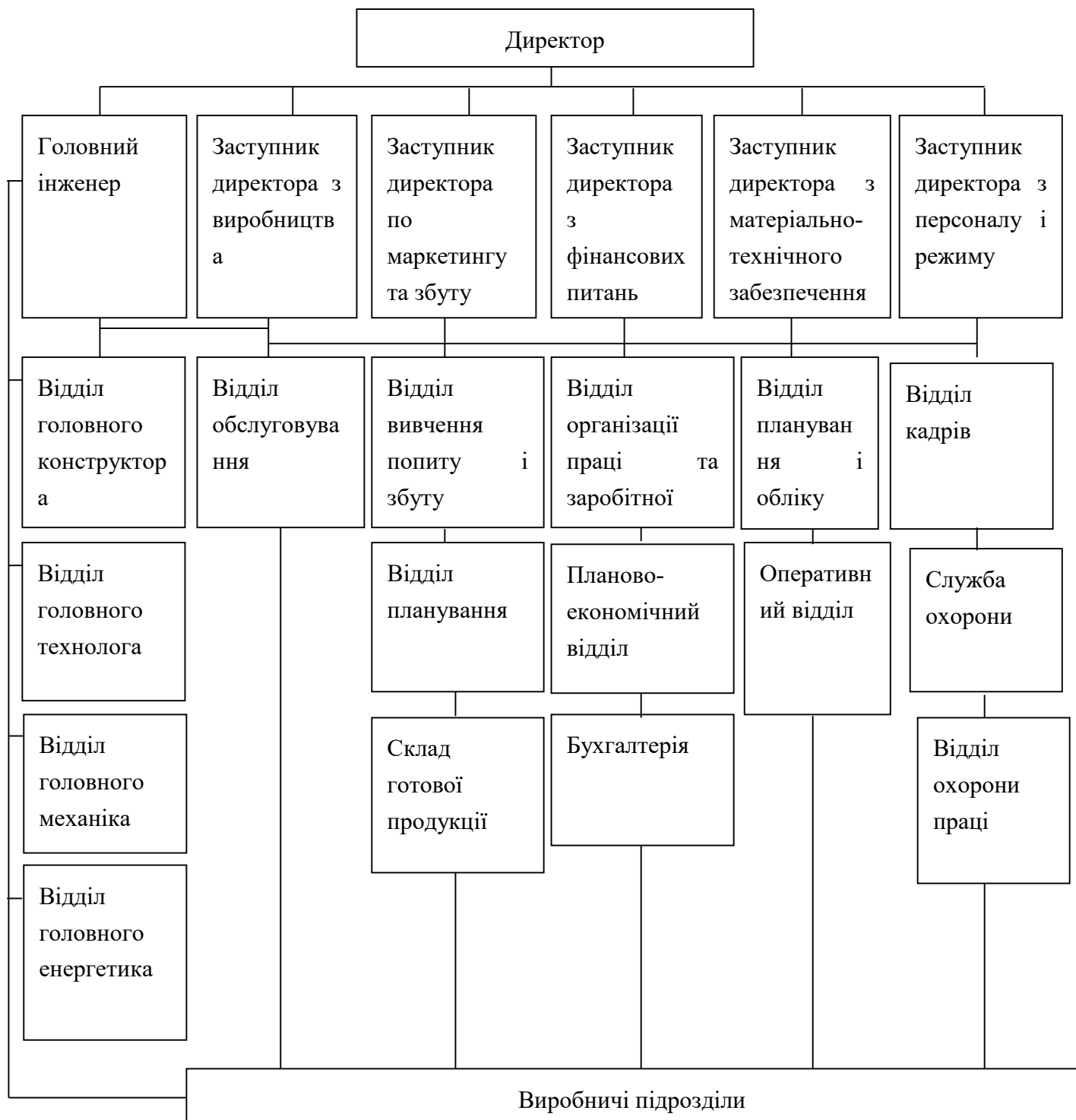


Рис. 2.2 Організаційна структура підприємства ПАТ «Мар'янівський склозавод»

*Джерело:* створено автором за даними підприємства

Підприємство ПАТ «Мар'янівський склозавод» виготовляє банки та флакони зі скла для лікарських засобів. Продукція начислює 32 найменування. Групи товарів зберігаються за однаковими умовами, системою збуту і споживанням.

Обсяги виробництва за видами продукції ПАТ «Мар'янівський склозавод» протягом 2018-2020 років представленні в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Обсяги виробництва за видами продукції ПАТ «Мар'янівський склозавод»

| Асортиментна група     | 2018     |                 | 2019     |                 | 2020      |                 | Відхилення 2020 р. до 2018 р. |      |      |
|------------------------|----------|-----------------|----------|-----------------|-----------|-----------------|-------------------------------|------|------|
|                        | тис. грн | пито-ма вага, % | тис. грн | пито-ма вага, % | тис. грн. | пито-ма вага, % | +, -                          | %    | п.с. |
| 1                      | 2        | 3               | 4        | 5               | 6         | 7               | 8                             | 9    | 10   |
| Флакон ФВ-5-18-ОС      | 45345    | 10,0            | 45000    | 9,8             | 45630     | 9,6             | 285                           | 0,6  | -0,4 |
| Флакон ФВЛ-10-12-ОС    | 21786    | 4,8             | 23567    | 5,2             | 25740     | 5,4             | 3954                          | 18,1 | 0,6  |
| Флакон ФВ-10-18-01-ОС  | 30654    | 6,8             | 30435    | 6,7             | 32760     | 6,9             | 2106                          | 6,9  | 0,1  |
| Флакон ФВ-10-18-02-ОС  | 31678    | 7,0             | 29644    | 6,5             | 31752     | 6,7             | 74                            | 0,2  | -0,3 |
| Флакон ФВ-10-20-ОС     | 25467    | 5,6             | 25500    | 5,6             | 26730     | 5,6             | 1263                          | 5,0  | 0    |
| Флакон ФВ-15-20-ОС     | 27000    | 6,0             | 27600    | 6,0             | 27000     | 5,7             | 0                             | 0    | -0,3 |
| Флакон ФВ-20-18-01-ОС  | 19356    | 4,3             | 19500    | 4,3             | 19440     | 4,1             | 84                            | 0,4  | -0,2 |
| Флакон ФВМ-20-20-ОС    | 15345    | 3,4             | 16000    | 3,5             | 16200     | 3,4             | 855                           | 5,6  | 0    |
| Флакон ФВ-25-18-ОС     | 11276    | 2,5             | 12765    | 2,8             | 13365     | 2,8             | 2089                          | 18,5 | 0,3  |
| Флакон ФКМ-25-16-ОС    | 12564    | 2,8             | 11876    | 2,6             | 13770     | 2,9             | 1206                          | 9,6  | 0,1  |
| Флакон ФВ - 3018-01-ОС | 12765    | 2,8             | 12876    | 2,8             | 13770     | 2,9             | 1005                          | 7,9  | 0,1  |
| Флакон ФВ-30-20-ОС     | 14356    | 3,2             | 14576    | 3,2             | 14904     | 3,1             | 548                           | 3,8  | -0,1 |
| Флакон ФВМ-30-20-ОС    | 11456    | 2,5             | 12498    | 2,7             | 12960     | 2,7             | 1504                          | 13,1 | 0,2  |
| Флакон ФВ-50-20-ОС     | 9765     | 2,2             | 9898     | 2,2             | 10080     | 2,1             | 315                           | 3,2  | -0,1 |

Продовження табл. 2.1

| 1                     | 2     | 3   | 4     | 5   | 6     | 7   | 8   | 9   | 10   |
|-----------------------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-----|-----|------|
| Флакон ФВ-50-18-01-ОС | 10156 | 2,3 | 10000 | 2,2 | 10368 | 2,2 | 212 | 2,1 | -0,1 |

|                         |        |     |        |     |        |     |       |      |      |
|-------------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|-------|------|------|
| Флаконт ФВ-50-18-02     | 10234  | 2,3 | 10321  | 2,3 | 10368  | 2,2 | 134   | 1,3  | -0,1 |
| Флаконт ФМ-50-20-ОС     | 8456   | 1,9 | 8976   | 2,0 | 9072   | 1,9 | 616   | 7,3  | 0    |
| Флаконт ФВМ-50-20-ОС    | 10145  | 2,2 | 10287  | 2,2 | 10368  | 2,2 | 223   | 2,2  | 0    |
| Флаконт ФВ-100-18-01-ОС | 4532   | 1,0 | 5432   | 1,2 | 5824   | 1,2 | 1292  | 28,5 | 0,2  |
| Флаконт ФМ-100-20-ОС    | 4156   | 1,0 | 4000   | 0,9 | 4368   | 0,9 | 212   | 5,1  | -0,1 |
| Флаконт ФВ-100-20-ОС    | 5010   | 1,1 | 5029   | 1,1 | 5040   | 1,1 | 30    | 0,6  | 0    |
| Банка БДС-10-27.5-ОС    | 25890  | 5,7 | 26153  | 5,7 | 26730  | 5,6 | 840   | 3,2  | -0,1 |
| Банка БДС20-27.5-ОС     | 20978  | 4,6 | 21021  | 4,6 | 21060  | 4,4 | 82    | 0,4  | -0,2 |
| Банка БДС30-27.5-ОС     | 16987  | 3,8 | 17003  | 3,7 | 17010  | 3,6 | 23    | 0,1  | -0,2 |
| Банка ВБк-В30-27-ОС     | 12456  | 2,8 | 12200  | 2,7 | 12960  | 2,7 | 504   | 4,0  | -0,1 |
| Банка ВБк-В60-27-ОС     | 9898   | 2,2 | 9965   | 2,2 | 10080  | 2,1 | 182   | 1,8  | -0,1 |
| Банка ВБк-В-80-27-ОС    | 6543   | 1,4 | 7476   | 1,6 | 7560   | 1,6 | 1017  | 15,5 | 0,2  |
| Банка ВБк-В-100-27-ОС   | 5126   | 1,1 | 5421   | 1,2 | 5488   | 1,2 | 362   | 7,1  | 0,1  |
| Банка БВ-В-125-27-ОС    | 3985   | 0,9 | 4164   | 0,9 | 4368   | 0,9 | 383   | 9,6  | 0    |
| Банка ВБк-В-165-27-ОС   | 3355   | 0,7 | 3399   | 0,7 | 3456   | 0,7 | 100   | 3,0  | 0    |
| Банка БВк-В-200-27-ОС   | 2567   | 0,6 | 2585   | 0,6 | 2880   | 0,6 | 313   | 12,2 | 0    |
| Флаконт ФВл-В-200-27-ОС | 1998   | 0,4 | 2386   | 0,5 | 2560   | 0,5 | 562   | 28,1 | 0,1  |
| Разом                   | 451285 | 100 | 457553 | 100 | 473661 | 100 | 22376 | 5,0  | -    |

*Джерело: створено автором за даними підприємства*

ФВ- флакон гвинтовий, ФКМ – флакон – крапельниця, ФВл – йодний, ФВМ – флакон гвинтовий модернізований, ФМ – флакон медичний пеніциліновий, ФВп – флакон гвинтовий плаский, БВ – банка гвинтова, БДС – банка сипучих речовин, Перша цифра у маркуванні – об’єм (мл), друга цифра - діаметр горловини по зовнішньому діаметрі (мм), ОС – марка скла (оранжеве скло).

З даних таблиці, можна зробити висновок, що основну частку в структурі підприємства за три роки займають: флакони гвинтові та банки сипучих речовин. У 2020 році порівняно з 2018 роком обсяг випуску продукції збільшився по всьому асортименту, а це означає, що є постійний попит на ринку і наявність відповідної сировини.

## 2.2. Діагностика фінансово-економічного стану ПАТ «Мар'янівський склозавод»

Фінансовий стан підприємства утворюється в процесі всієї його виробничо-господарської діяльності. Тому, щоб визначити фінансовий стан підприємства необхідні показники, які детально охарактеризують господарське становище підприємства.

Аналізом фінансового стану займаються керівники і відповідні служби підприємства, а також його засновники, інвестори для вивчення ефективності використання ресурсів, банки, постачальники, податкові інспекції, тощо.

Для отримання результатів фінансово-господарської діяльності підприємства за 2018, 2019 та 2020 роки потрібно звернутися до бухгалтерської та статистичної звітності підприємства за вказані періоди.

Аналіз фінансово-господарської діяльності здійснюємо за такими напрямками: основні економічні показники діяльності підприємства, характеристика майна підприємства та джерел його формування за балансом, механізм формування фінансових результатів діяльності підприємства та оцінка фінансового стану підприємства.

Основні економічні показники діяльності підприємства ПАТ «Мар'янівський склозавод» за останні три роки наведені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

### Основні економічні показники діяльності підприємства

| № | Показник                    | Роки   |        |        | Відхилення 2020 р. до 2018 р. |       |
|---|-----------------------------|--------|--------|--------|-------------------------------|-------|
|   |                             | 2018   | 2019   | 2020   | +/-                           | %     |
| 1 | 2                           | 3      | 4      | 5      | 6                             | 7     |
| 1 | Чистий дохід, тис. грн.     | 155743 | 151492 | 170279 | 14536                         | 9,3   |
| 2 | Валовий прибуток, тис. грн. | 18214  | 20892  | 27244  | 9030                          | 49,6  |
| 3 | Чистий прибуток, тис. грн.  | 3896   | 5645   | 1123   | -2773                         | -71,2 |

Продовження табл. 2.2

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|

|    |                                                       |       |       |       |       |       |
|----|-------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4  | Середньорічна вартість активів, тис. грн.             | 78647 | 83366 | 96797 | 18150 | 23,1  |
| 5  | Середньорічна вартість необоротних активів, тис. грн. | 26640 | 30551 | 34733 | 8093  | 30,4  |
| 6  | Середньорічна вартість оборотних активів, тис. грн.   | 52008 | 52815 | 62064 | 10056 | 19,3  |
| 7  | Середньооблікова чисельність працівників, осіб        | 365   | 361   | 459   | 94    | 25,8  |
| 8  | Фондовіддача                                          | 5,8   | 5,0   | 4,9   | -0,9  | -15,5 |
| 9  | Фондомісткість                                        | 0,17  | 0,20  | 0,20  | 0,3   | 17,6  |
| 10 | Фондоозброєність, тис. грн /ос.                       | 73,0  | 85,0  | 76,0  | 3,0   | 4,1   |
| 11 | Продуктивність праці, тис. грн. /ос.                  | 426,7 | 419,7 | 370,9 | -55,8 | -13,1 |
| 12 | Коефіцієнт оборотності оборотних активів              | 3,0   | 2,9   | 2,8   | -0,2  | -6,7  |

*Джерело:* створено автором за даними підприємства

Отже, проаналізувавши дану таблицю, можна зробити такий висновок, що у 2020 році порівняно з 2018 роком було виготовлено продукції на 4,9 тис. грн на кожну використану гривню основних засобів, що менше на 0,9 тис. грн або 15,5%, а це означає, що у 2020 році неефективне управління основними засобами. А витрати основних засобів на 1 шт. виготовленої продукції збільшився на 17,6%, а це також може значить про проблеми в структурі основних засобів. Фондоозброєність збільшилася у 2020 році порівнюючи з 2018 роком на 3 тис. грн/ос. або 4,1%, а це означає, що збільшилася вартість основних виробничих засобів. Продуктивність праці зменшилася на 13,1 %, а це є негативним показником для підприємства, тому що це означає неефективну систему управління персоналу, причиною цього могло стати набір працівників з середньою загальною освітою або на підприємстві недостатньо працівників з вищою освітою. Коефіцієнт оборотності оборотних активів зменшився на 6,7%, а це означає, що неефективна політика управління запасами.

У табл. 2.3 проаналізовано особливості формування майна та джерел його фінансування.

Таблиця 2.3

Характеристика майна підприємства та джерел його формування за балансом

| Показники                                    | На 31.12.2018 |                           | На 31.12.2019 |                           | На 31.12.2020 |                           | Відхилення 2020 р.<br>до 2018 р. |      |       |
|----------------------------------------------|---------------|---------------------------|---------------|---------------------------|---------------|---------------------------|----------------------------------|------|-------|
|                                              | тис.<br>грн.  | пито-<br>ма<br>вага,<br>% | тис.<br>грн.  | пито-<br>ма<br>вага,<br>% | тис.<br>грн.  | пито-<br>ма<br>вага,<br>% | +, -                             | %    | п.с.  |
| 1                                            | 2             | 3                         | 4             | 5                         | 6             | 7                         | 8                                | 9    | 10    |
| <b>АКТИВИ</b>                                |               |                           |               |                           |               |                           |                                  |      |       |
| 1. Необоротні активи:                        | 29417         | 36,2                      | 31686         | 37,1                      | 37780         | 36,2                      | 8363                             | 28,4 | 0     |
| в т.ч. основні засоби                        | 27922         | 34,2                      | 29241         | 34,2                      | 32142         | 30,8                      | 4220                             | 15,1 | -3,4  |
| 2. Оборотні активи                           | 51940         | 63,8                      | 53690         | 62,9                      | 66474         | 63,8                      | 14534                            | 28,0 | 0     |
| в т.ч. запаси                                | 36909         | 45,4                      | 39723         | 46,5                      | 33840         | 32,5                      | -3069                            | -8,3 | -12,9 |
| дебіторська заборгованість                   | 310           | 0,4                       | 9999          | 11,7                      | 29839         | 28,2                      | 29529                            | -    | 27,8  |
| грошові кошти                                | 2057          | 2,5                       | 3968          | 4,6                       | 2079          | 2,0                       | 22                               | 1,1  | -0,5  |
| <b>ПАСИВИ</b>                                |               |                           |               |                           |               |                           |                                  |      |       |
| 1. Власний капітал                           | 69150         | 85,0                      | 74794         | 87,6                      | 83981         | 80,6                      | 14831                            | 21,4 | -4,4  |
| в т.ч. зареєстрований капітал                | 4913          | 6,0                       | 4913          | 5,8                       | 4912          | 4,7                       | -1                               | -0,2 | -1,3  |
| нерозподілений прибуток                      | 51213         | 62,9                      | 56857         | 66,6                      | 66044         | 63,3                      | 14831                            | 29,0 | 0,4   |
| 2. Довгострокові зобов'язання і забезпечення | -             | -                         | -             | -                         | -             | -                         | -                                | -    | -     |
| 3. Поточні зобов'язання і забезпечення       | 12207         | 15,0                      | 10582         | 12,4                      | 20273         | 19,4                      | 8066                             | 66,1 | 4,4   |
| БАЛАНС:                                      | 81357         | 100                       | 85376         | 100                       | 104255        | 100                       | 22898                            | 28,1 | -     |

Джерело: створено автором за даними підприємства

Отже, проаналізувавши таблицю, можна зробити висновок, що підприємство не залучає довгострокові кредити, а може значити, що підприємство не розширяє свою основну діяльність. Також підприємство стало залежнішим від кредиторів, так як поточні зобов'язання збільшилися на 8066 тис.грн. або на 66,1%. Необоротні активи на даному підприємстві збільшилися на 8363 тис.грн. або на 28,4%, тому що збільшилися основні засоби на 4220 тис.грн. або на 15,1%. Власний капітал у 2020 році порівнюючи з 2018 роком збільшився на 14831 тис.грн. або на 21,4%, а це означає, що підприємство є прибутковим.

У табл. 2.4 визначено особливості формування фінансових результатів підприємства.

Таблиця 2.4

## Механізм формування фінансових результатів діяльності підприємства

| Показники                                                          | Роки   |        |        | Відхилення<br>2020 р. до<br>2018 р. |       |
|--------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|-------------------------------------|-------|
|                                                                    | 2018   | 2019   | 2020   | +                                   | %     |
|                                                                    |        |        |        | -                                   |       |
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)     | 155743 | 151492 | 170279 | 14536                               | 9,3   |
| Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)       | 137529 | 130600 | 143035 | 7506                                | 4,0   |
| Валовий: прибуток (збиток)                                         | 18214  | 20892  | 27244  | 9030                                | 49,6  |
| Інші операційні доходи                                             | 865    | 1500   | -      | 635                                 | 73,4  |
| Адміністративні витрати                                            | 11703  | -      | 13434  | 1731                                | 14,8  |
| Витрати на збут                                                    | 897    | -      | 1139   | 242                                 | 27,0  |
| Інші операційні витрати                                            | 1926   | 15639  | 1760   | 166                                 | 8,6   |
| Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток (збиток) | 4553   | -      | 10909  | 6356                                | 139,6 |
| Фінансовий результат до оподаткування: прибуток (збиток)           | 4752   | 6921   | 11234  | 6482                                | 136,4 |
| Чистий фінансовий результат: прибуток (збиток)                     | 3896   | 5644   | 11234  | 7338                                | 188,3 |

Джерело: створено автором за даними підприємства

Отже, проаналізувавши наведену таблицю, можна зробити висновок, підприємство має позитивний фінансовий результат, у 2020 році порівнянно з 2018 роком збільшився на 7378 тис.грн. А це може свідчити про ефективну збутову політику на даному підприємстві та правильний розподіл прибутків на підприємстві.

Ключові показники фінансового стану підприємства наведено у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

## Динаміка показників оцінки фінансового стану підприємства

| Показники                           | Роки |      |      | Відхилення<br>2020 р.<br>до 2018 р |       |
|-------------------------------------|------|------|------|------------------------------------|-------|
|                                     | 2018 | 2019 | 2020 | +, -                               | %     |
|                                     |      |      |      | 1                                  | 2     |
| 1                                   | 2    | 3    | 4    | 5                                  | 6     |
| 1. Коефіцієнт загальної ліквідності | 4,9  | 4,3  | 4,0  | -0,9                               | -18,4 |

Продовження табл. 2.5

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

|                                                |       |       |       |       |       |
|------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2. Коефіцієнт абсолютної ліквідності           | 40,4  | 16,8  | 27,3  | -13,1 | -32,4 |
| 3. Чистий оборотний капітал                    | 41392 | 39733 | 43108 | 1716  | 4,1   |
| 4. Коефіцієнт автономії                        | 0,9   | 0,8   | 0,8   | -0,1  | -11,1 |
| 5. Коефіцієнт фінансової стабільності          | 13,3  | 14,1  | 15,2  | 1,9   | 14,3  |
| 6. Коефіцієнт забезпеченості власними засобами | 0,8   | 0,8   | 0,7   | -0,1  | -12,5 |
| 7. Коефіцієнт оборотності активів              | 2,0   | 1,8   | 1,8   | -0,2  | -10   |
| 8. Коефіцієнт оборотності власного капіталу    | 2,3   | 2,1   | 2,1   | -0,2  | -8,7  |
| 9. Рентабельність господарської діяльності, %  | 2,6   | 0,8   | 7,0   | 4,4   | x     |
| 10. Рентабельність власного капіталу, %        | 2,9   | 7,8   | 14,2  | 11,3  | x     |
| 11. Рентабельність продукції, %                | 13,2  | 16,0  | 19,0  | 5,8   | x     |

*Джерело: створено автором за даними підприємства*

У 2020 році у порівнянні з 2018 роком коефіцієнт загальної ліквідності зменшився на -0,9, а це означає, що підприємство володіє значним обсягом вільних ресурсів, які сформувалися завдяки власним джерелам; коефіцієнт абсолютної ліквідності також зменшується на -13,1, але цей показник є досить великим, тому це свідчить про нераціональне використання фінансових ресурсів; чистий оборотний капітал збільшився на 1716 тис. грн., а це може значити про нераціональне використання ресурсів підприємства; коефіцієнт автономії зменшився на -0,1, тобто це досить хороший показник і він показує, що підприємство може погасити свої зобов'язання; коефіцієнт фінансової стабільності в порівнянні у 2020 році в порівнянні з 2018 роком збільшився на 1,9, а це може означати наявність додаткових резервів підвищення ефективності за рахунок залучення позикових коштів; коефіцієнт забезпеченості власними засобами зменшився на -0,1, а це говорить про фінансову стійкість підприємства і здатність проводити активну діяльність; коефіцієнт оборотності активів зменшився на -0,2, а це може означати про ефективне використання своїх обмежених ресурсів; коефіцієнт оборотності власного капіталу також зменшився на -0,2 це є не критичне зниження і може значити про постійну оптимізацію роботи підприємства; рентабельність господарської діяльності збільшилася на 4,4% , а це свідчить про

зростання ефективності господарської діяльності підприємства; рентабельність власного капіталу збільшилась на 11,3% , а це означає підвищення здатності підприємства генерувати прибуток власникам; рентабельність продукції збільшився на 5,8% і це характеризує прибутковість господарської діяльності підприємства від основної діяльності.

Отже проаналізувавши основні показники фінансово-економічної діяльності підприємства можна зробити висновок про те, що досліджуване підприємство є дієздатним на ринку, яке з кожним роком збільшувало фінансовий результат та не зважаючи на пандемію вистояло важкий час для підприємства та не тільки для нього.

### 2.3. Оцінка рівня організації оплати праці на підприємстві

Оплата праці на кожному підприємстві є дуже важливим чинником, тому що вона сприяє ефективній роботі працівників, а в результаті рівень ефективності всього підприємства. Оцінка рівня організації оплати праці дуже важлива, тому що обрахувавши основні показники, можна дізнатися який результат, позитивний чи негативний, підприємство має. Визначивши основні показники та теоретичну частину рівня оцінки організації оплати праці в п.1.3, в цьому пункті хочу показати її практичну частину. Аналізувати дану тему буду по підприємстві ПАТ «Мар'янівський склозавод».

У таблиці 2.6 наведені основні економічні показники ПАТ «Мар'янівський склозавод».

Таблиця 2.6

#### Економічні трудові показники

| Показники                              | 2018 | 2019 | 2020 | Відхилення 2018 до 2020 р. |      |
|----------------------------------------|------|------|------|----------------------------|------|
|                                        |      |      |      | +/-                        | %    |
| 1                                      | 2    | 3    | 4    | 5                          | 6    |
| Середньооблікова чисельність працюючих | 365  | 350  | 459  | 94                         | 25,8 |

Продовження табл. 2.6

| 1                       | 2     | 3     | 4     | 5     | 6    |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|------|
| Фонд оплати праці       | 40598 | 44515 | 52695 | 12097 | 29,8 |
| Продуктивність праці    | 355,4 | 426,7 | 432,8 | 77,4  | 21,8 |
| Середня заробітна плата | 11650 | 14100 | 15700 | 4050  | 34,8 |

*Джерело: створено автором за даними підприємства*

Отже, проаналізувавши дану таблицю можна зробити висновок, що у 2020 році порівняно з 2018 роком продуктивність праці зросла на 21,8%, а це означає, що на підприємстві працівники знаходять можливості працювати краще, виробляти більше продукції при тих самих або менших затратах праці, тим самим покращують розвиток підприємства; також збільшилася на 34,8% середня заробітна плата на підприємстві, а це є основним стимулом для працівників працювати якісно та ефективно.

Середня заробітна плата працівників ПАТ «Мар'янівський склозавод» наведено в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Середня заробітна плата працівників ПАТ «Мар'янівський склозавод»

| Найменування показника                                | 2018   | 2019   | 2020   | Відхилення 2020 від 2018 р |      |
|-------------------------------------------------------|--------|--------|--------|----------------------------|------|
|                                                       |        |        |        | +/-                        | %    |
| 1                                                     | 2      | 3      | 4      | 5                          | 6    |
| Фонд заробітної плати, тис.грн                        | 40598  | 44515  | 52695  | 12097                      | 29,8 |
| Середньооблікова чисельність працівників, осіб        | 365    | 350    | 459    | 94                         | 25,8 |
| Середньорічна оплата праці одного працівника, тис.грн | 139,8  | 169,2  | 188,4  | 48,6                       | 34,8 |
| Середньомісячна оплата праці одного працівника, грн   | 11650  | 14100  | 15700  | 4050                       | 34,8 |
| Тривалість робочого дня, год.                         | 8      | 8      | 8      | 0                          | 0    |
| Відпрацьовано всіма працівниками, люд.год.            | 756280 | 735000 | 940950 | 184670                     | 24,4 |

Продовження табл. 2.7

| 1                                     | 2    | 3    | 4    | 5   | 6    |
|---------------------------------------|------|------|------|-----|------|
| Відпрацьовано одним працівником, год. | 2072 | 2100 | 2050 | -22 | -1,1 |

*Джерело:* створено автором за даними підприємства

Отже, проаналізувавши дану таблицю, можна зробити такий висновок, що середньомісячна заробітна плата по підприємству в 2020 році порівняно з 2018 роком збільшилася на 4050 грн або 34,8%, показник який показує скільки відпрацьовано одним працівником зменшився на 22 год., а це може означати, що на підприємстві не дуже ефективно налагоджений виробничий процес.

Показники руху персоналу на підприємстві ПАТ «Мар'янівський склозавод» наведено в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

#### Показники руху персоналу на підприємстві

| Показники                      | Роки |      |      | Відхилення 2018 до 2020рр. |       |
|--------------------------------|------|------|------|----------------------------|-------|
|                                | 2019 | 2020 | 2021 | +/-                        | %     |
| Коефіцієнт прийняття кадрів    | 0,18 | 0,13 | 0,12 | -0,06                      | -33,3 |
| Коефіцієнт вибуття кадрів      | 0,22 | 0,22 | 0,12 | -0,1                       | -45,5 |
| Коефіцієнт плинності кадрів    | 0,20 | 0,16 | 0,12 | -0,08                      | -40,0 |
| Коефіцієнт стабільності кадрів | 0,12 | 0,11 | 0,17 | 0,05                       | 41,7  |

*Джерело:* створено автором за даними підприємства

Отже, проаналізувавши вище наведену таблицю, можна зробити висновок, що коефіцієнт прийняття кадрів у 2020 році порівняно з 2018 роком зменшився на 0,06, а це означає, що зменшилась кількість працівників, які хочуть працювати на даному підприємстві, причиною може бути низька заробітна плата, несприятливі умови праці та інші чинники; коефіцієнт вибуття кадрів також зменшився на 0,1, а це означає, на підприємстві у 2020 році менше звільнень як у 2018 році, а це є хорошим показником; коефіцієнт плинності кадрів зменшився на 0,08, а це також означає, що кількість звільнень зменшилася, це добре для підприємства, тому що не витрачається багато часу на пошуки працівників; коефіцієнт стабільності кадрів збільшився на 0,05, а це означає, що на підприємстві існує стабільність працівників і працівники які працюють більше року залишаються на підприємстві.

Показники ефективності використання засобів на заробітну плату ПАТ «Мар'янівський склрзавод» наведені в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

## Показники ефективності використання засобів на заробітну плату

| Показники                                                        | 2018 | 2019 | 2020 | Відхилення<br>2018 до 2020 р.,<br>+/- |
|------------------------------------------------------------------|------|------|------|---------------------------------------|
| Зарплатовідачча                                                  | 13,6 | 12,5 | 7,5  | -6,1                                  |
| Питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва | 5,4  | 5,2  | 39,9 | 34,5                                  |
| Питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції         | 7,3  | 8,0  | 13,4 | 6,1                                   |
| Рівень рентабельності заробітної плати                           | 11,8 | 15,5 | 17,8 | 6,0                                   |

Джерело: створено автором за даними підприємства

Отже, проаналізувавши дану таблицю, можна зробити такий висновок, що у 2020 році зарплатовідачча становить 7,5, а це означає, що на 1 гривню заробітної плати припадає 7,5 гривень обсягу виробництва, порівнюючи цей показник з 2018 роком він зменшився на 6,1 грн, а це для підприємства є негативним моментом в організації оплати праці; рівень рентабельності збільшився на 6,0%, а це означає, що на підприємстві ефективний фонд оплати праці.

Показники аналізу операційних витрат підприємства наведено в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

## Аналіз операційних витрат підприємства

| Елементи                | 2018    |      | 2019    |      | 2020    |      | Відхилення 2020 р. до 2018 р |       |       |
|-------------------------|---------|------|---------|------|---------|------|------------------------------|-------|-------|
|                         | тис.грн | %    | тис.грн | %    | тис.грн | %    | +, -                         | %     | п.с   |
| 1                       | 2       | 3    | 4       | 5    | 6       | 7    | 8                            | 9     | 10    |
| Матеріальні затрати     | 97947   | 63,6 | 43468   | 29,5 | 47069   | 31,1 | -50878                       | -52,0 | -32,5 |
| Витрати на оплату праці | 40598   | 26,3 | 44515   | 30,2 | 52695   | 34,8 | 12097                        | 29,8  | 8,5   |

Продовження табл. 2.10

| 1                          | 2    | 3   | 4    | 5   | 6     | 7   | 8    | 9    | 10  |
|----------------------------|------|-----|------|-----|-------|-----|------|------|-----|
| Відрахування на соц.заходи | 8810 | 5,7 | 9144 | 6,2 | 10589 | 7,0 | 1779 | 20,2 | 1,3 |
| Амортизація                | 5913 | 3,9 | 5876 | 4,0 | 6281  | 4,1 | 368  | 6,2  | 0,2 |

|                         |        |     |        |      |        |      |       |          |      |
|-------------------------|--------|-----|--------|------|--------|------|-------|----------|------|
| Інші операційні витрати | 830    | 0,5 | 44456  | 30,1 | 34889  | 23,0 | 34059 | В 41 р.б | 22,5 |
| Разом                   | 154098 | 100 | 147460 | 100  | 151526 | 100  | -2572 | -1,7     | X    |

Джерело: створено автором за даними підприємства

Отже, проаналізувавши дану таблицю, можна зробити такий висновок, що матеріальні затрати зменшилися на 52%, а це означає, що дане підприємство у 2020 році виготовляло менше продукції, можливо це було пов'язане з малим попитом на дану продукцію; витрати на оплату праці збільшилися на 29,8%, а це означає, що заробітна плата працівників у 2020 році зросла; відрахування на соціальні заходи також збільшилися на 20,2%, а це пов'язане з тим, що заробітна плата збільшилася у 2020 році; амортизація збільшилася на 6,2% у 2020 році порівняно з 2018 роком.

У таблиці 2.11 наведено аналіз структури заробітної плати працівників підприємства.

Таблиця 2.11

#### Аналіз структури заробітної плати працівників підприємства

| Заробітна плата, грн.                 | 2018 |      | Заробітна плата, грн.                 | 2019 |      | Заробітна плата, грн.                 | 2020 |      |
|---------------------------------------|------|------|---------------------------------------|------|------|---------------------------------------|------|------|
|                                       | осіб | %    |                                       | осіб | %    |                                       | осіб | %    |
| 1                                     | 2    | 3    | 4                                     | 5    | 6    | 7                                     | 8    | 9    |
| Від однієї мінімальної з/п до 4000.00 | 64   | 17,5 | Від однієї мінімальної з/п до 4500.00 | 62   | 17,7 | Від однієї мінімальної з/п до 6000.00 | 215  | 46,8 |
| Від 4000.01 до 5000.00                | 159  | 43,6 | Від 4500.01 до 5000.00                | 146  | 41,7 | Від 6000.01 до 6500.00                | 59   | 12,9 |
| Від 5000.01 до 5500.00                | 47   | 12,9 | Від 5000.01 до 6000.00                | 70   | 20,0 | Від 6500.01 до 7000.00                | 41   | 8,9  |
| Від 5500.01 до 6000.00                | 31   | 8,5  | Від 6000.01 до 7000.00                | -    | -    | Від 7000.01 до 8000.00                | 30   | 6,5  |
| Від 6000.01 до 7000.00                | 28   | 7,7  | Від 7000.01 до 8000.00                | 25   | 7,1  | Від 8000.01 до 10000.00               | 47   | 10,3 |
| Від 7000.01 до 8000.00                | 10   | 2,7  | Від 8000.01 до 10000.00               | -    | -    | Від 10000.01 до 12000.00              | 28   | 6,1  |

Продовження табл. 2.11

|                         |    |     |                          |    |     |                          |    |     |
|-------------------------|----|-----|--------------------------|----|-----|--------------------------|----|-----|
| 1                       | 2  | 3   | 4                        | 5  | 6   | 7                        | 8  | 9   |
| Від 8000.01 до 10000.00 | 26 | 7,1 | Від 10000.01 до 12000.00 | 32 | 9,1 | Від 12000.01 до 15000.00 | 39 | 8,5 |
| Від 10000.01 до         | -  | -   | Від 12000.01 до          | 15 | 4,3 | Від 15000.01 до          | -  | -   |

|                                |     |     |                                |     |     |                                |     |     |
|--------------------------------|-----|-----|--------------------------------|-----|-----|--------------------------------|-----|-----|
| 15000.00                       |     |     | 15000.00                       |     |     | 20000.00                       |     |     |
| Від<br>15000.01 до<br>20000.00 | -   | -   | Від<br>15000.01 до<br>20000.00 | -   | -   | Від<br>20000.01 до<br>25000.00 | -   | -   |
| Понад<br>20000.00              | 365 | 100 | Понад<br>20000.00              | 350 | 100 | Понад<br>25000.00              | 459 | 100 |

*Джерело:* створено автором за даними підприємства

Отже, проаналізувавши дану таблицю, можна зробити такий висновок, що найбільша група працівників у 2020 році, а це майже 60% отримувало заробітну плату до 6500 грн., 31,8% персоналу отримують заробітну плату в межах 6500 до 10000 тис.грн. Найменша група персоналу, а це 8,5% отримує заробітну плату від 10000 до 12000 грн. Дані результати дослідження розподілу працівників підприємства за розмірами середньомісячної заробітної плати дозволяють стверджувати, що майже всі працівники підприємства отримують заробітню плату меншу ніж середнє значення по Житомирській області 9979 тис.грн.

#### **2.4. Напрями підвищення ефективності організації оплати праці на підприємстві**

Від розміру заробітної плати залежить яким буде рівень життя працюючого населення. Оскільки, заробітна плата, з одної сторони, є основним джерелом доходів працівника і є матеріальним доходом членів його сім'ї, а з іншої сторони, вона стимулює працівників виконувати належно та ефективно свою роботу на підприємстві.

За сучасних умов соціально-економічного розвитку підприємств України істотно зростає актуальність проблеми підвищення рівня заробітної плати та вдосконалення механізму управління оплатою праці.[10].

Я вважаю, що головний складник управління оплатою праці є її організація на підприємстві.

Роботодавців та найманих робітників постійно цікавило питання організації заробітної плати на підприємстві та її рівень. Відповідно до чинних на сьогодні законодавчих актів (ст. 15 Закону України «Про оплату праці» і ст. 97 Кодексу

законів про працю України), основою організації оплати праці в Україні є тарифна система, що включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно кваліфікаційні довідники. Суть тарифної системи оплати праці полягає в тому, що роботи розподіляються залежно від їх складності, а працівники - залежно від їх кваліфікації відповідно до розрядів тарифної сітки, що є основою для формування розмірів заробітної плати. [39]

У всій економічній літературі спостерігаються різні думки щодо тенденції використання «гнучкого тарифу» в тарифній системі. Він означає, що в межах кваліфікаційного розряду працівників утворюється певний діапазон тарифних ставок. Це покращує ефективність робітників в межах одного й того ж самого розряду.

Розтавляючи робітників підприємства на споріднені категорії (робітники, службовці та ін.), враховуючи їх психологію і фізіологію, відносяться як 1:3. Це означає, що робітники однієї категорії можуть мати різні досягнення, тобто одні будуть досягати великих вершин, а інші будуть неефективними в своїй роботі.

Визначаючим фактором співвідношення заробітної плати найвищого і найнижчого окладів на підприємстві є специфіка конкретного підприємства і організації, кількісний і якісний склад працівників, який входить у відповідні кваліфікаційні групи, і інші якісні характеристики працівників, але не фінансовий стан підприємства, в залежності від якого лише коректується встановлена диференціація заробітної плати. [18]

Головними вимогами до організації оплати праці на підприємстві, які будуть задовольняти інтереси роботодавця і працюючого, є забезпечення необхідним рівнем заробітної плати робітника за максимальних затрат, а також гарантія підвищення заробітної плати працівникам зі зростанням ефективності підприємства.

На думку А. Г. Семенова та Г. О. Закаблук раціональна організація формування фонду оплати праці повинна ґрунтуватися на наступних принципах:

- забезпечення відповідності заробітної плати ціні робочої сили;
- залежність рівня оплати праці від її кількісних та якісних характеристик, а

також від підсумкових результатів роботи підприємства;

- врахування трудового внеску кожного окремого працівника у формування загальних результатів;
- удосконалення існуючої тарифної системи та процесу нормування праці;
- забезпечення відповідальності керівників усіх рівнів за дотримання чинного законодавства про працю;
- координація індивідуальних та колективних інтересів при формуванні фонду оплати праці [41, с. 55].

Погоджуюся з дослідниками, та вважаю, що дотримання даних принципів при формуванні організації оплати праці забезпечить баланс інтересів власника та найманого працівника. Водночас, хочу також запропонувати шляхи, які можуть удосконалити та покращити організацію оплати праці. А саме:

1. Для того, щоб удосконалити організацію оплати праці необхідно використовувати комп'ютерний облік. Даний інструмент може надати для підприємства великі можливості, а саме: підвищити якість аналізу витрат; мінімізувати ймовірність помилок через відмову від ручного способу розрахунку; визначити розрахункові операції. Такий метод буде точно нараховувати заробітну плату працівникам, а також буде робити правильний переказ обов'язкових платежів відповідним організаціям.

2. Також, якщо удосконалювати організацію оплати праці на підприємстві необхідно покращувати тарифну систему, а саме встановити співвідношення тарифних ставок та рівня кваліфікації робітників. Тобто тарифна система має бути адекватною та врівноваженою. Окрім цього, на підприємстві можна розробити внутрішньовиробничі тарифні умови оплати праці, які будуть видаватися у якості факторів підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем.

3. Також, я вважаю, що на підприємстві має бути чіткість, зрозумілість та прозорість нарахування заробітної плати. Це сприятиме зростанню продуктивності та якості праці, тому що працівники будуть чітко розуміти процес формування їх заробітної плати, а цим самим будуть орієнтовані на досягнення певних цілей.

Таким чином дані заходи сприятимуть покращенню організації оплати праці,

роботи самого підприємства, більш раціональному використанню фонду плати праці, також сприятимуть мотивації працівників та закріплять на робочих місця високопродуктивних працівників.

## Висновок до розділу 2

Об'єктом дослідження є ПАТ «Мар'янівський склозавод». Діяльність підприємства регулюється Господарським Кодексом України, Кодексом законів про працю України, та іншим чинним законодавством. ПАТ «Мар'янівський склозавод» створений ще у 1700 році, але під час Другої Світової війни він був повністю зруйнований. Його відновлення розпочалося 3 січня 1944р., а вже в червні завод випустив першу продукцію.

Підприємство ПАТ «Мар'янівський склозавод» виготовляє банки та флакони зі скла для лікарських засобів. ПАТ «Мар'янівський склозавод» — це виробництво, яке відповідає міжнародним стандартам з ефективності підготовки виробництва, рівня охорони праці, якості продукції, підготовка кадрів. Підприємство може задовольнити найвибагливіші вимоги споживачів у аптекарському посуді зі світлозахисного скла ОС, вводиться в дію комплекс з виробництва скловиробів для медичних, парфумерних та косметичних засобів з високоякісного білого скла.

Проаналізувавши основні економічні показники діяльності можна зробити висновки, про те, що підприємство має позитивний результат, незважаючи, на карантинний період. Отже, чистий дохід підприємства збільшився на 9,3%, валовий прибуток – на 49,6%, а фінансовий результат збільшився на 188,3%, що можна вважати позитивним за умов, що склалися у загальній економічній формації.

Середньооблікова чисельність працівників збільшилася на 94 особи або на 25,8%, а це означає, що підприємство зберігало та збільшувало свій трудовий потенціал.

Фондовідатча зменшилася на 15,5%, а це свідчить про неефективне управління основними засобами, фондомісткість збільшилася на 17,6%, а це також може означати про проблеми в структурі основних засобів, фондоозброєність

збільшилася на 4.1%, а це означає, що збільшилася вартість основних виробничих засобів. В цілому підприємство не було досить ефективним з 2018-2020 років.

Продуктивність праці у 2020 році зросла на 21,8%, а це означає, що на підприємстві працівники знаходять можливості працювати краще, виробляти більше продукції при тих самих або менших затратах праці, тим самим покращують розвиток підприємства. У 2020 році зарплатовідачча становить 7,5, а це означає, що на 1 гривню заробітної плати припадає 7,5 гривень обсягу виробництва, порівнюючи цей показник з 2018 року він зменшився на 6,1 грн, а це для підприємства є негативним моментом в організації оплати праці. Дані результати дослідження розподілу працівників підприємства за розмірами середньомісячної заробітної плати дозволяють стверджувати, що майже всі працівники підприємства отримують заробітну плату меншу ніж середнє значення по Житомирській області 9979 тис.грн.

Для того щоб удосконалити та покращити організацію оплати праці на даному підприємстві потрібно потрібно запровадити такі пункти: необхідно використовувати комп'ютерний облік, такий метод буде точно нараховувати заробітну плату працівникам, а також буде робити правильний переказ обов'язкових платежів відповідним організаціям; необхідно покращувати тарифну систему, а саме встановити співвідношення тарифних ставок та рівня кваліфікації робітників, тобто тарифна система має бути адекватною та врівноваженою; також, я вважаю, що на підприємстві має бути чіткість, зрозумілість та прозорість нарахування заробітної плати. Таким чином дані заходи сприятимуть покращенню організації оплати праці, роботи самого підприємства, більш раціональному використанню фонду плати праці, також сприятимуть мотивації працівників та закріплять на робочих місця високопродуктивних працівників.

## **ВИСНОВКИ**

Узагальнення теоретичних основ та дослідження особливостей функціонування та управління організацією оплати праці підприємства надало можливість зробити наступні висновки.

1. Оплата праці є дуже важливою характеристикою ринку праці, формується умовами ринку та її рівень визначає потребу на працю та її пропозицію. Оплата праці об'єднує інтереси та потреби працівників, роботодавця, а також держави. Визначення поняття «оплата праці» на законодавчому рівні є достатньо поверховим, що не дає змогу глибоко проаналізувати і зрозуміти як економічні, так

і соціальні аспекти цього поняття.

2. Оплата праці для кожного підприємства є різною, але ґрунтується на основних принципах, а саме: оплата праці найманого працівника залежно від його особистого трудового стажу, кількості і якості витраченої праці, при цьому необхідно враховувати результати господарської діяльності підприємства і його фінансові можливості; кожне підприємство самостійно обирає форми та системи оплати праці і якою буде заробітна плата; складніша, кваліфікована праця оплачується вище за просту, малокваліфіковану, оскільки робітник вищої кваліфікації за однакових затрат праці порівняно з менш кваліфікованим робітником створює більшу кількість матеріальних цінностей і може виконувати складніші роботи; зниження собівартості продукції та підвищення її якості, а також поліпшити організаційний та технічний рівень виробництва; збільшити соціальний захист працівникам, щоб покращити якість роботи на підприємстві; на підприємстві повинен бути зрозумілим зв'язок між заробітною платною та результатами праці, для того щоб поліпшити матеріальну зацікавленість робітників для покращення виробничих показників.

3. Для визначення ефективності організації оплати праці на підприємстві потрібні формули, які є не дуже складними та пристосовані до нинішніх умов господарювання. Вони великою мірою характеризують ефективність оплати праці. Оцінка ефективності заробітної плати допомагає зрозуміти які функції та обов'язки потрібно змінити для того, щоб отримати від працівника максимальний результат. Вона допомагає знешкодити слабкі місця працівників, переглянути розстановку кадрів, також надати інформацію щодо кваліфікації працівників, оскільки оцінка ефективності дозволяє визначити, настільки відповідає професійно-кваліфікаційний склад працівників розвитку виробництва. Тому показники ефективності є важливими для підприємства.

4. Правове регулювання оплати праці здійснюється законодавчими актами України, генеральним, галузевими (міжгалузевими) та територіальними угодами, а також колективними і трудовими договорами. Важливе місце у регулюванні оплати праці посідають профільні (і не тільки) законодавчі акти. Законодавство про оплату

праці ґрунтується на: Конституції України; Кодексі законів про працю України; Законі про оплату праці; Законі про колективні договори.

5. Об'єктом дослідження є ПАТ «Мар'янівський склозавод». Діяльність підприємства регулюється Господарським Кодексом України, Кодексом законів про працю України, та іншим чинним законодавством. ПАТ «Мар'янівський склозавод» створений ще у 1700 році, але під час Другої Світової війни він був повністю зруйнований. Його відновлення розпочалося 3 січня 1944р., а вже в червні завод випустив першу продукцію.

Підприємство ПАТ «Мар'янівський склозавод» виготовляє банки та флакони зі скла для лікарських засобів. ПАТ «Мар'янівський склозавод» — це виробництво, яке відповідає міжнародним стандартам з ефективності підготовки виробництва, рівня охорони праці, якості продукції, підготовка кадрів. Підприємство може задовольнити найвибагливіші вимоги споживачів у аптекарському посуді зі світлозахисного скла ОС, вводиться в дію комплекс з виробництва скловиробів для медичних, парфумерних та косметичних засобів з високоякісного білого скла.

6. Проаналізувавши основні економічні показники діяльності можна зробити висновки, про те, що підприємство має позитивний результат, незважаючи, на карантинний період. Отже, чистий дохід підприємства збільшився на 9,3%, валовий прибуток – на 49,6%, а фінансовий результат збільшився на 188,3%, що можна вважати позитивним за умов, що склалися у загальній економічній формації.

Середньооблікова чисельність працівників збільшилася на 94 особи або на 25,8%, а це означає, що підприємство зберігало та збільшувало свій трудовий потенціал.

Фондовідачча зменшила на 15,5%, а це свідчить про неефективне управління основними засобами, фондомісткість збільшилася на 17,6%, а це також може означати про проблеми в структурі основних засобів, фондоозброєність збільшилася на 4.1%, а це означає, що збільшилася вартість основних виробничих засобів. В цілому підприємство не було досить ефективним з 2018-2020 років.

7. Продуктивність праці у 2020 році зросла на 21,8%, а це означає, що на підприємстві працівники знаходять можливості працювати краще, виробляти

більше продукції при тих самих або менших затратах праці, тим самим покращують розвиток підприємства. У 2020 році зарплатовідачча становить 7,5, а це означає, що на 1 гривню заробітної плати припадає 7,5 гривень обсягу виробництва, порівнюючи цей показник з 2018 року він зменшився на 6,1 грн, а це для підприємства є негативним моментом в організації оплати праці. Дані результати дослідження розподілу працівників підприємства за розмірами середньомісячної заробітної плати дозволяють стверджувати, що майже всі працівники підприємства отримують заробітну плату меншу ніж середнє значення по Житомирській області 9979 тис.грн.

8. Для того щоб удосконалити та покращити організацію оплати праці на даному підприємстві потрібно потрібно запровадити такі пункти: необхідно використовувати комп'ютерний облік, такий метод буде точно нараховувати заробітну плату працівникам, а також буде робити правильний переказ обов'язкових платежів відповідним організаціям; необхідно покращувати тарифну систему, а саме встановити співвідношення тарифних ставок та рівня кваліфікації робітників, тобто тарифна система має бути адекватною та врівноваженою; також, я вважаю, що на підприємстві має бути чіткість, зрозумілість та прозорість нарахування заробітної плати. Таким чином дані заходи сприятимуть покращенню організації оплати праці, роботи самого підприємства, більш раціональному використанню фонду плати праці, також сприятимуть мотивації працівників та закріплять на робочих місця високопродуктивних працівників.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущенко Л. О. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці. Довідник економіста. 2012. № 1. С. 21-29.
2. Бабина С.И., Гришковец В.Б. Стимулирование труда персонала предприятий в индустриально развитых странах: Учеб. пособие. Кемерово: Кемеров. гос. ун-т, 1993. 187 с.
3. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
4. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навч. посіб. Київ: Знання-прес, 2010. 313 с.
5. Божко В. М. Розмежування змісту термінів «заробітна плата» і «оплата праці» на основі аналізу наукових праць ХХІ століття. Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки. 2020. №4. С. 50-56.
6. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., стер. К.: Вікар,

2004. 645 с.

7. Бондаренко О.М., Тітаренко А.Д. Економічна сутність поняття «оплата праці» як об'єкта обліку, аналізу та аудиту. URL.: [https://doi.org/10.18371/fp.4\(40\).2020.221685](https://doi.org/10.18371/fp.4(40).2020.221685)

8. Бражнікова Л.М., Гарна С.О., Шнурко А.М. Сучасний стан організації розрахунків з оплати праці в умовах розвитку інформаційних технологій. Інноваційна економіка. 2020. No 1-2. С.164-169.

9. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком. 2011. No (105). С. 30-31.

10. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів, 5-те вид., доп. і перероб. Житомир: ПП «Рута», 2003. 726 с.

11. Васюренко Л.В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. Причорноморські економічні студії. 2018. Вип. 25. С. 31-34.

12. Вачевська Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. Актуальні проблеми економіки. 2005. No 1. С.177-188.

13. Воронянська А.П. Мотивація праці в сільськогосподарських підприємствах: дис. ... канд. екон. наук: 08.07.02 Житомир, 2006. 198 с.

14. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика: Навчальний посібник. К.: КОНДОР, 2008. 400 с.

15. Генкин Б.М. Нормирование труда: Учебник для вузов. М.: Экономика, 1985. 272 с.

16. Глухова И.В. Мотивация труда управленческого персонала строительных организаций: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Пенза, 2004. 160 с.

17. Данич В.Н. Математические модели массовых паник с формированием и потерей иммунитета. Економічна кібернетика. 2013. No 3-4. С. 50-59.

18. Дмитренко Н. М. Окремі теоретико-методичні підходи до прогнозування фонду оплати праці на макроекономічному рівні. Формування ринкових відносин в Україні. 2014. No11(42). С. 87-91.

19. Дробишева О.О., Домаш Д.В. Економічна сутність, форми та система

оплати праці. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2014. № 8. С. 48-55.

20. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. URL.: <https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>

21. Ефремова С.В. Формирование и развитие мотивационной системы управления персоналом на предприятии: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2004. 224 с.

22. Жуков А. Заработная плата: пути реформирования и резервы повышения. Проблемы теории и практики управления. 2003. № 5. С. 58–64.

23. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 300.

24. Злупко С. М. Історія економічної теорії: підручник. 2-ге вид., випр. і доп. Київ : Знання, 2005. 719 с.

25. Зудова І.Ю., Болгарова А.С. Особливості організації оплати праці працівників підприємства. Економіка і суспільство. URL.: [https://economyandsociety.in.ua/journals/18\\_ukr/59.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/59.pdf)

26. Інструкція зі статистики заробітної плати: Наказ Державного Комітету Статистики України № 5 від 13.01.2004. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>

27. Калина А. В. Облік і аналіз заробітної плати на підприємстві. Формування ринкових відносин в Україні. 2005. №2(45). С. 61-64.

28. Колот А.М Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. К., 1997. 326 с.

29. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. вид. 2-ге, без змін. К.: КНЕУ, 2006. 340 с.

30. Котвицький А. А. Удосконалення системи стимулювання праці на ВАТ «Житомирський маслозавод». Формування ринкових відносин в Україні. 2004. №2(33). С. 97-99.

31. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. Україна: аспекти праці. 2019. № 6. С. 9-17.

32. Лишиленко О.В. Бухгалтерський облік. Київ: ЦНЛ, 2003. 468 с.
33. Ловчева М.В. Повышение результативности труда управленческого персонала на основе совершенствования механизма мотивации: на примере машиностроительных предприятий: дис. ... канд. экон. наук: 08 00.05. М., 2003. 214 с.
34. Ломовських Л.О. Мотивація праці в сільськогосподарських підприємствах: дис. ... канд. экон. наук: 08.07.02. Х., 2002. 303 с.
35. Мазурок П. Ринок праці: проблеми заробітної плати. Україна: аспекти праці. 2002. № 5. С. 13-15.
36. Марочкіна А.М. Бухгалтерський облік за Національними стандартами. Харків: Торсінг, 2012. 76 с.
37. Марченко Ю. І. Гідна оплата праці – необхідний атрибут соціальної держави. Прикарпатський юридичний вісник. 2020. № 2(31). С. 56-59.
38. Мірошниченко А. М. Алгоритм розрахунку лікарняних відповідно до ч.3 ст.4 Закону № 2240. Податки та бухгалтерський облік. 2008. № 11. С. 169-172.
39. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія. у 3-х т. Т. 1 / Під. ред.: С.В. Мочерний. Київ: Вид-во «Академія», 2008. 864 с.
40. Мочерний С.В. Політична економія: навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2006. 687 с.
41. Мудрик М.В. Первинний та зведений облік праці та її оплати на сільськогосподарських підприємствах. Матеріали міжнародних наукових практичних конференцій. К.: Знання. 2019. С. 42-45
42. Наумік К. Г. Розвиток мотивації персоналу підприємства: дис. канд. экон. наук : 08.06.01. Х., 2003. 248 с.
43. Олійник С.О., Чухно К.В. Сучасний стан та шляхи вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці. Розвиток аграрного сектору економіки України в умовах глобалізації: матеріали 73-ї Науково-практичної студентської конференції. Київ: Літера, 2019. С.119-120.
44. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: Анализ, проблемы, решения / Под. ред. Волгина Н.А. М.: Экзамен, 2003. 224 с.

45. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. пособие / Под ред. М.Е. Сорокиной. М.: Вузовский учебник, 2006. 272 с.
46. Осовий Г.М. Тарифні ставки та оклади у виробничій сфері. Праця і зарплата. 2014. № 15. С. 28-31.
47. Островерха Р. Е. Теоретичні засади удосконалення організації обліку заробітної плати. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2014. № 797. С. 284-291.
48. Павлюк І.М., Бойчак О.В. Бухгалтерський облік основних господарських операцій на підприємствах і в організаціях України з 2000 року: практ.- навч. посіб. Івано-Франківськ: Вид-во ІМЕ. 2000. 178 с.
49. Петрова І. Оплата праці в мотиваційній системі сучасного підприємства. Україна: аспекти праці. 2002. № 7. С. 22-27
50. Податковий Кодекс України: Закон України від 02.12.2010. № 2755-VI. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>
51. Попович О.В., Гулько К.Ю. Організація обліку оплати праці та шляхи її вдосконалення. Scientific achievements of modern society: матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції. Ліверпуль, 2020. С. 21-27.
52. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>
53. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993. № 3356-XII. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
54. Про оплату праці: Закон України N 108/95-ВР від 24.03.1995. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
55. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства. Праця і зарплата. 2019. № 11 (171). С. 18-31.
56. Роффе А.Й., Шуников А.М., Ясакова Н.В. Совершенствование организации оплаты труда на предприятии. URL.: [https://ekononika\\_finansu\\_pidpruemnucka\\_diyalnist/diplomnaya/3934/page/12](https://ekononika_finansu_pidpruemnucka_diyalnist/diplomnaya/3934/page/12)
57. Синяева 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.

58. Стопневич Н.А. Методы оценки стратегий поведения работников промышленных предприятий: дис. канд. экон. наук: 08.00.05. Самара. 2016. 108 с.

59. 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.

60. Труд и зарплата на предприятиях машиностроения в условиях самофинансирования / Под ред. Л.И. Жукова. Л.: Машиностроение, 2018. 155 с.

61. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія. Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. 240 с.