

КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра економіки, організації та управління підприємствами

Пояснювальна записка

до кваліфікаційної магістерської роботи

на тему: Удосконалення організації оплати праці сільськогосподарського
підприємства

Виконав: здобувач 2 курсу групи ЕП-23м
спеціальності 051 Економіка
Степанов В.В.

Керівник: Рябикіна К. Г.
Рецензент: Поліщук І. Г.

Кривий Ріг – 2024 року

КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

| | |
|------------------------------|--|
| Факультет | <u>економіки та управління бізнесом</u> |
| Кафедра | <u>економіки, організації та управління підприємствами</u> |
| Ступінь вищої освіти | <u>магістр</u> |
| Галузь знань | <u>05 Соціальні та поведінкові науки</u> |
| Спеціальність | <u>051 Економіка</u> |
| Освітньо-професійна програма | <u>Економіка</u> |

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри ЕОУП
доктор економічних наук, професор
Шахно А.Ю.

(підпис)

«_____» _____ 2024 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЕВІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Степанову Вячеславу Вікторовичу

1. Тема роботи «Удосконалення організації оплати праці сільськогосподарського підприємства», затверджена наказом по університету від «01» жовтня 2024 р. № 907с.
2. Строк подання роботи здобувачем: 28.11.2024 р.
3. Вихідні дані до роботи: управлінська та фінансова звітність підприємств, монографії, наукові статті зарубіжних і вітчизняних учених, аналітичні журнали, нормативно-правові акти, інформація Державної служби статистики України, аналітичних, рейтингових і маркетингових агенцій, дані мережі Інтернет.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): огляд науково-методичних підходів до визначення економічної сутності, значення, показників формування та пошук шляхів удосконалення організації оплати праці сільськогосподарського підприємства; аналіз стану організації оплати праці сільськогосподарських підприємств; аналіз основних техніко-економічних показників ТОВ «Дніпрянка» та його фінансового стану; обґрунтування та реалізація економіко-математичної моделі удосконалення організації оплати праці в умовах виробничо-господарської діяльності ТОВ «Дніпрянка»; розрахунок ефективності заходів, запропонованих та відображених у результатах удосконалення.
5. Перелік демонстраційного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): Заробітна плата у системі оплати праці. Основні форми та системи

оплати праці. Динаміка обсягів виробленої продукції та посівних площ ТОВ «Дніпрянка». Техніко-економічні показники діяльності ТОВ «Дніпрянка» у 2019-2023 роках. Дані для аналізу та визначення впливу факторів на зміну витрат на оплату праці. Результати кореляційно-регресійного аналізу та мультиплікативна три факторна модель продуктивності праці. Зміна продуктивності праці та чистого доходу за рахунок зміни частки основної заробітної плати. Розрахунок показника продуктивності виробництва.

6. Консультанти розділів роботи:

| Розділи | Консультант | Підпис, дата | |
|---------------|--------------------|----------------|------------------|
| | | Завдання видав | Завдання прийняв |
| Розділ 1 | доц. Рябикіна К.Г. | | |
| Розділ 2 | доц. Рябикіна К.Г. | | |
| Розділ 3 | доц. Рябикіна К.Г. | | |
| Нормоконтроль | доц. Поліщук І.Г. | | |

7. Дата видачі завдання 28.08.2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № | Назва етапів роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітки |
|----|---|-------------------------------|----------|
| 1 | Співбесіда зі студентом за тематикою роботи, видача переліку рекомендованої нормативної, інструктивної бази та учбової літератури | 28.08.2024 | виконано |
| 2 | Збір матеріалів до випускної роботи | 01.09.2024– 10.09.2024 | виконано |
| 3 | Групування та аналіз зібраного матеріалу, уточнення завдань випускної кваліфікаційної роботи | 11.09.2024– 28.09.2024 | виконано |
| 4 | Підготовка I розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові | 29.09.2024– 10.10.2024 | виконано |
| 5 | Підготовка II розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові | 11.10.2024– 19.10.2024 | виконано |
| 6 | Підготовка III розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові | 20.10.2024– 21.11.2024 | виконано |
| 7 | Підготовка вступної частини | 22.11.2024– 27.11.2024 | виконано |
| 8 | Перевірка роботи керівником та доопрацювання роботи | 28.11.2024– 30.11.2024 | виконано |
| 9 | Отримання відгуку керівника та рецензії | 30.11.2024– 07.12.2024 | виконано |
| 10 | Попередній захист роботи | 23.11.2024 | виконано |
| 11 | Захист роботи в ДЕК | 1 .12.2024 | |

Здобувач

_____ (підпис)

Керівник роботи

_____ (підпис)

Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра економіки, організації та управління підприємствами

РЕФЕРАТ

на кваліфікаційну магістерську роботу

здобувача вищої освіти Степанова Вячеслава Вікторовича

Тема кваліфікаційної роботи: Удосконалення організації оплати праці сільськогосподарського підприємства

Кваліфікаційна робота виконана на 101 сторінці, містить 14 таблиць, 21 рисунок. При підготовці роботи використано 58 літературних джерел.

Мета кваліфікаційної (магістерської) роботи: формування пропозицій удосконалення організації оплати праці сільськогосподарського підприємства.

Завдання дослідження: уточнити понятійно-категоріальний апарат та значення оплати праці для сільськогосподарських підприємств; розглянути методичний інструментарій організації оплати праці сільськогосподарського підприємства; проаналізувати основні техніко-економічні показники діяльності, фінансовий стан сільськогосподарського підприємства ТОВ «Дніпрянка»; оцінити наявний стан, рівень організації оплати праці та встановити фактори впливу на нього; виконати факторний аналіз показників, які впливають на рівень організації оплати праці; теоретично обґрунтувати та реалізувати модель кореляційно-регресійного аналізу факторів, пов'язаних з організацією оплати праці в умовах виробничо-господарської діяльності ТОВ «Дніпрянка»; розрахувати ефективність заходів, запропонованих та відображених у результатах дослідження; обґрунтувати пропозиції щодо основних напрямів та шляхів підвищення рівня організації оплати праці ТОВ «Дніпрянка».

Об'єкт дослідження: процеси та підходи до організації оплати праці сільськогосподарського підприємства.

Предмет дослідження: теоретичні, методичні та практичні аспекти організації оплати праці сільськогосподарського підприємства.

Одержаний економічний ефект (ефективність): у роботі було запропоновано підвищити ефективність витрат на оплату праці за рахунок зростання частки основної заробітної плати у структурі загального її фонду, що дозволить отримати економічний ефект у розмірі 1202,35 тис. грн.

Ключові слова: підприємство, оплата праці, організація оплати праці, принципи організації оплати праці, техніко-економічні показники, фінансовий стан підприємства, моделювання, економічний ефект

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП..... | 7 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ..... | 11 |
| 1.1. Понятійно-категоріальний апарат та значення організації оплати праці..... | 11 |
| 1.2 Організація оплати праці на підприємстві, її принципи та методи | 20 |
| 1.3. Сучасні методи організації оплати праці підприємств України та світу..... | 28 |
| Висновки до розділу 1..... | 34 |
| РОЗДІЛ 2 ОЦІНЮВАННЯ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОЦЕСІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВ «ДНІПРЯНКА»..... | 38 |
| 2.1. Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності підприємства | 38 |
| 2.2. Установлення факторів впливу на процес удосконалення організації оплати праці ТОВ «Дніпрянка»..... | 64 |
| 2.3. Теоретичні засади сутності та принципи економіко-математичного моделювання удосконалення системи організації оплати праці сільськогосподарського підприємства..... | 71 |
| Висновки до розділу 2..... | 73 |
| РОЗДІЛ 3. ЗАСТОСУВАННЯ ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНОГО МОДЕЛЮВАННЯ ДЛЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВ «ДНІПРЯНКА»..... | 79 |
| 3.1. Встановлення взаємозв'язків між складовими економіко-математичної моделі удосконалення організації оплати праці сільськогосподарського підприємства | 79 |
| 3.2. Формування та реалізація економіко-математичної моделі | |

| | |
|---|-----|
| удосконалення організації оплати праці..... | 82 |
| 3.3. Напрями удосконалення організації оплати праці ТОВ «Дніпрянка»..... | 86 |
| Висновки до розділу 3..... | 91 |
| ВИСНОВКИ..... | 93 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 102 |
| ДОДАТКИ..... | 107 |

ВСТУП

В ринкових умовах поняття «оплата праці» наповнилося новим змістом і охоплює всі види заробітків, премій, надбавок, соціальних пільг, нарахованих у грошовій і натуральних формах незалежно від джерел фінансування. Проблеми оплати праці в умовах пандемії стають все більш актуальними у зв'язку з тим, що регулярність і розмір виплат визначають не тільки перспективи розвитку підприємств, але і забезпечують фізичне виживання їх персоналу.

Оплата праці є однією з найскладніших і найважливіших соціально-економічних категорій, основним, і часто єдиним, джерелом доходу працівників, основою матеріального добробуту сім'ї. Вона є ефективним способом мотивувати співробітників до досягнення цілей підприємства. Отже, проблема ефективної організації, вирівнювання оплати праці та зайнятості є основою соціально-трудова відносин у суспільстві, оскільки включає інтереси всіх учасників трудового процесу.

Питання оплати праці та удосконалення її організації є найбільш актуальними в наш час, що обумовлюється потребою реорганізації управління сукупними витратами на підприємстві. Праця є основою існування людини, визначає її місце в суспільстві, служить однією з найважливіших форм самовираження й самоактуалізації, тому її оплата повинна бути організована таким чином, щоб адекватно відображати ці особливості людини та забезпечувати відповідну винагороду.

Теоретичні, методичні і прикладні питання різносторонньої проблеми обліку праці, її оплати та розрахунків з персоналом в розрізі основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат завжди залишалися предметом наукових досліджень: П.Й. Атамаса, Ф.Ф. Бутинця, С.Ф. Голова, М.В. Кужельного, В.В. Сопка, В.Г. Швеця, Л.М. Яременко та інших. Проблематика організації оплати праці та напрямів її вдосконалення є предметом науково-практичних досліджень Д.П. Богині, Грیشнової, А.М. Колота, А.В.

Кроленка, С.В. Кривенко, О.І. Матвійчук, В.М. Новикова, Л.Г. Ткаченко. Питанням регулювання оплати праці в Україні присвячені праці К.Г. Губіна, Н.Д. Лук'янченко, Л.В. Синяєвої, Я.В. Сімутіної, Н.С. Шалімової та багатьох інших дослідників. Серед зарубіжних публікацій щодо дослідження мотиваційного механізму, а також взаємозв'язку винагороди працівників з ефективністю праці, відзначаються класичні роботи Ф. Герцберга, А. Маршалла, А. Маслоу, Д. Рікардо, П. Самуельсона, У. Джевонса, Л. Дубліна, В. Петті та інших.

Їхні дослідження засвідчили, що проблема організації оплати праці не тільки повсяк час існує, а й вимагає постійного покращення та пристосування до сучасних вимог економіки. Вчені-економісти вивчали різні як теоретичні, так і практичні аспекти оплати праці. Вони приділяли значну увагу доцільності та раціональності різних її форм; висвітлювали проблеми її визначення в умовах ринку; досліджували різні аспекти державного регулювання розміру оплати праці тощо. Але питання, пов'язані з її організацією, залишаються актуальними та потребують подальшого дослідження.

Отже, удосконалення організації оплати праці є актуальною темою дослідження. Це допоможе:

- керівництву підприємства вирішити завдання в напрямі одночасного збереження кадрового потенціалу та виявлення додаткових можливостей оптимізації фонду оплати праці без фінансових втрат;
- країні в цілому інтегруватися до європейського простору;
- керівникам та спеціалістам підприємства застосовувати нові підходи до трудових норм, організаційних механізмів та оплати праці працівників.

Цьому процесу сприятимуть розробка нових та динамічне оновлення існуючих законів та нормативних актів, проведення постійного аналізу та систематизація процесів організації оплати праці, спрямованість інноваційно-інвестиційної політики на удосконалення трудових відносин та їх результатів у межах країни в цілому.

Мета даного дослідження – узагальнення та критичний аналіз теоретичних підходів до визначення сутності оплати праці, її ролі та основних завдань на ринку праці та в системі мотивації, обґрунтування та розроблення науково-методичних підходів і практичних рекомендацій щодо вдосконалення організації оплати праці на підприємствах сільськогосподарського виробництва.

Для досягнення визначеної мети поставлено та вирішено низку завдань, що стосуються діяльності сільськогосподарського підприємства, серед яких:

- визначення сутності та видів оплати праці;
- характеристика сучасних методів удосконалення організації оплати праці;
- дослідження порядку організації оплати праці на підприємстві;
- аналізування стану виробничо-господарської діяльності та визначення особливостей оплати праці ТОВ «Дніпрянка»;
- визначення напрямів удосконалення організації оплати праці працівників сільськогосподарського підприємства;
- обґрунтування доцільності удосконалення організації оплати праці ТОВ «Дніпрянка» на основі впровадження показника «продуктивності виробництва».

Об'єктом дослідження виступає процес організації оплати праці персоналу.

Предметом дослідження є теоретично-методичні та прикладні аспекти удосконалення організації оплати праці персоналу ТОВ «Дніпрянка».

При проведенні дослідження застосовувались такі методи наукового пізнання: абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення, формування висновків), статистично-економічних групувань (для відображення зрушень у розвитку підприємства), табличний, графічний (для наочного відображення результатів проведених розрахунків).

Інформаційне забезпечення сформовано із чинних законодавчих та правових актів, фінансової та статистичної звітності підприємства, матеріалів науково-практичних конференцій, наукових публікацій вітчизняних та закордонних фахівців, що стосуються теми дослідження, джерел інформації в мережі Internet та результатів власних досліджень.

У роботі використано такі методи дослідження: діалектичний і спостережень для визначення сутності й виявлення складових механізму організації оплати праці промислового підприємства; аналізу та синтезу для аналізу особливостей, стану й динаміки системи вдосконалення організації оплати праці; факторного аналізу, економіко-статистичний та кореляційно-регресійного аналізу для дослідження факторів та встановлення їх вплив на удосконалення організації оплати праці; формально-логічний, системного підходу для вдосконалення організації оплати праці на підприємстві; оцінювання ефективності запропонованих заходів удосконалення організації оплати праці сільськогосподарського підприємства.

Отримані результати мають теоретичне та практичне значення. Адже вивчення та узагальнення наукових досліджень вчених-економістів та статистичних даних про результати роботи підприємства сприятимуть розвитку концептуальних положень організації оплати праці, зростанню рівня конкурентоспроможності ТОВ «Дніпрянка», його фінансово-економічного стану, організаційної структури та менеджменту.

Усі розрахунки, виконані в роботі, проводилися з використанням електронно-обчислювальної техніки, що відкриває широкі можливості пошуку ефективних рішень з використанням методів економіко-математичного моделювання.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Понятійно-категоріальний апарат та значення організації оплати праці

Оплата праці є одним із найважливіших соціально-економічних явищ. З одного боку вона є основним джерелом доходів найманих працівників, основою добробуту членів їх сімей, а з іншого, для роботодавців є часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників з метою досягнення цілей підприємства. Саме тому питання організації оплати праці і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, адже вони включають нагальні інтереси усіх учасників трудового процесу. Праця є невід'ємним процесом людського життя, оскільки під час останнього людина здобуває засоби для існування та задоволення різних потреб, які є певною винагородою за працю.

Будь-яка економічна діяльність передбачає наявність такого фактора, як праця. Однак сама по собі, без її носія, яким є працівник, вона не функціонує. Тому працівника необхідно залучити для здійснення економічної діяльності. У кожній економічній системі існують свої методи залучення. В ринковій економіці воно відбувається шляхом найму працівників підприємцями та встановлення ціни праці, яка у більшості країн називається заробітною платою.

Необхідно зазначити, що в економічній літературі залишається дискусійним питання теоретичного розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата». Заробітна плата належить до найскладніших економічних категорій. Вона є одним із головних елементів суспільного організму, вимагає врахування багатьох аспектів. До її організації на підприємстві необхідно застосовувати правильні підходи. Вона обов'язково повинна враховувати стратегічні напрями розвитку персоналу з метою розширення виробничої діяльності на перспективу.

Заробітна плата визначає умови життєдіяльності людей, адже доходи більшості населення України в основному формуються за рахунок неї. Тому процесам формування, визначення об'єктивних основ та величини заробітної плати приділяють велику увагу упродовж різних історичних етапів.

Теоретичні основи концепції розуміння заробітної плати як ціни праці розробили А. Сміт і Д. Рікардо [1, с. 133–153]. Д. Рікардо писав, що «Природною ціною праці, є та, яка необхідна, щоб робітники мали можливість існувати і продовжувати свій рід без збільшення або зменшення їхньої кількості» [2, с. 454]. Висловлювання щодо «...дійсної плати за працю, котра виражається кількістю продуктів споживання, а не підвищенням грошової зарплати» належить Т. Мальтусу [3, с. 35]. А. Тюрго назвав заробітну плату мінімумом засобів існування, а вчений Ф. Лассаль назвав її теорією залізного закону [4, с. 404]. К. Маркс визначає заробітну плату як вартість робочої сили, що є товаром. Найманий працівник продає свою робочу силу, одержуючи за неї винагороду – заробітну плату у вартісній формі. Вартість робочої сили визначається вартістю засобів, необхідних для її відтворення. М. Туган-Барановський виділив два основних чинники, від яких залежить заробітна плата: економічний та соціальний, Це зростання продуктивної сили праці та соціальна сила робітничого класу [5, с. 472].

У сучасній економічній науці підходи до заробітної плати як соціально-економічної категорії доповнено багатьма іншими теоріями: «робочого фонду», граничної продуктивності, людського капіталу тощо.

Представники економічної теорії неокласичного напрямку П. Самуельсон, В. Нордхауз, Р. Макконелл і С. Брю вважають, що рівень заробітної плати визначається результативністю праці, витратами на відтворення її носія, співвідношенням сил найманих працівників і роботодавців, талантом працівника, непристигністю певних видів роботи, наявністю на ринку неконкуруючих груп працівників та регулюючої ролі держави та стверджують, що «...заробітна плата, або ставка заробітної плати, – це ціна, яку платять за використання праці» [6, с. 156].

Слово «заробітна плата» (англ. salary) має латинське походження і означає сіль [7]. Це пов'язано з тим, що у XV–XVII ст. заробітну плату працівники отримували в натуральній (продуктовій) формі у вигляді солі. У період промислової революції заробітну плату визначали за добу або залежно від виконаної роботи. Індустріальна революція сприяла встановленню фіксованої заробітної плати. У соціалістичному товарному виробництві згідно закону розподілу за працею заробітна плата розглядалася як винагорода за відповідний трудовий внесок працівника у спільний результат праці колективу. Вона повинна була бути такою, що забезпечити особисте споживання працівника [8, с. 178].

Відповідно до Конвенції №95, прийнятої у 1949 р. Міжнародною організацією праці (МОП), термін «заробітна плата» означає будь-яку винагороду або будь-який заробіток, який обчислюється у вартісному вираженні, встановлюється угодою або національним законодавством, виплачується у силу письмового або усного договору про наймання підприємцем працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано [9, с. 466].

Пошуки більш вдалого визначення поняття «заробітна плата» продовжуються і сьогодні. Адже кожен етап розвитку суспільства вносить свої корективи у його формулювання та економічний зміст.

Основні підходи до визначення поняття «заробітна плата», що були сформульовані українськими та зарубіжними авторами, починаючи з 90-х років ХХ сторіччя до сьогодні, наведені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1 – Основні підходи до визначення терміну «заробітна плата»

| Джерело | Визначення |
|--|---|
| 1 | 2 |
| Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95 ВР зі змінами та доповненнями, внесеними Законом України від 23.01.1997 [10] | Винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу, надані послуги (с. 1) |
| Інструкція статистики заробітної плати, затверджена Наказом Міністерства статистики України від 11.12.1996 №323 [11] | Винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, норм виробітку, норм обслуговування). Встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних ставок для робітників та посадових окладів для службовців (с. 3) |

Продовження табл. 1.1

| 1 | 2 |
|---|--|
| Асташкевичер А.Т. [12] | Частина сукупного суспільного продукту, що розподіляється державою у грошовій формі і між працівниками відповідно до економічних законів розподілу праці, тобто виходячи з кількості та якості праці (с. 184) |
| Завгородний В.П. [13] | Це заробіток, розрахований, як правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує за виконану роботу або надані послуги (с. 206) |
| Луговий В.А. [14] | Винагорода згідно із затвердженими на підприємстві ставками (окладами) та відрядними розцінками, на умовах, передбачених трудовим договором (с.9) |
| Мандибура В.О., Тимофеев В.О. [15] | Грошова винагорода, яку отримує працівник за роботу протягом повного робочого часу (рік, тиждень, день) (с. 5) |
| Поклад И.И. [16] | Економічна форма, яка застосовується суспільством для встановлення міри праці та міри заохочення(с. 58) |
| Енциклопедичний словник бізнесмена: менеджмент, маркетинг, інформація / за заг. ред. М.І. Молдаванова. К.: Техніка, 1993. 856 с. [17] | Частина національного доходу в грошовій формі, яка надходить в особисте споживання робітників і розподіляється у співвідношенні з кількістю та якістю витраченої праці та її результатами(с. 276) |
| Пономарьова М., Гаврилюк Л., Чернега І.[18, с. 112] | Певна винагорода, яка сплачується за якісно виконаний обсяг роботи |
| Дробишева О., Домаш Д.[19, с. 49] | Ціна робочої сили, яка відображає вартість певної сукупності предметів споживання та послуг, що спрямовані на забезпечення відтворення трудових ресурсів за допомогою задоволення фізичних та духовних потреб працівника та його родини |
| Лаптев В.[20, с. 141] | Основна частина доходу працівника у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовою угодою працедавець зобов'язується виплатити працівнику за певний обсяг виконаної роботи |
| Боднарук О.[21, с. 9] | Ринкова форма фонду життєвих засобів працівника, яка складає базову частину вартості робочої сили, що сплачується працедавцем згідно до трудової угоди та відповідно до внеску працівника у кінцеві результати діяльності підприємства |
| Васильчак С., Жидяк О., Полянчич Т. [22, с. 152–153] | Виплата винагороди певному працівнику. Заробітну плату потрібно розглядати з декількох позицій, а саме: з позиції працедавця, з позиції працівника, як ціну робочої сили на ринку трудових ресурсів, як економічну категорію, що відображає відносини між працівником і власником підприємства |
| Вегера В. [23, с. 421–422] | Це вже зароблена працівником грошова винагорода |
| Мельник Т. [24, с. 8] | Сплачений роботодавцем у грошовій або натуральній формі трудовий дохід працівника, який залежить від кількості та якості витраченої корисної праці |

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 95 «Про захист заробітної плати», прийнятої у 1949 р., поняття «заробітна плата» незалежно від назви й методу обчислення визначається як будь-яка винагорода або будь-який заробіток, що обчислюється в грошах та встановлюється угодою або національним законодавством, що завдяки письмовому чи усному договору про наймання підприємець виплачує трудівнику за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано [25].

Згідно зі статтею 94 Кодексу законів про працю (КЗпП) України заробітна плата – це «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [26].

Згідно Інструкції №5 [27] відповідно до її вимог перелік виплат, що належать до фонду заробітної плати, містить у собі три категорії:

- фонд основної заробітної плати;
- фонд додаткової заробітної плати;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

У той же час, відповідно до ст. 1 Закону «Про оплату праці» [28], заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу заробітну плату, розмір якої залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

У даному визначенні не згадуються інші виплати, крім винагород «...за виконану роботу». Але у той же час у ст. 2 «Закону про оплату праці» [28] згадується поділ усіх виплат, здійснюваних працівникам, на три категорії (за аналогією з Інструкцією №5 [27]):

- основна заробітна плата. Це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;

- додаткова заробітна плата. Це – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

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

З наведеного переліку тільки основну заробітну плату можна віднести до виплат за конкретно виконану роботу. У підсумку маємо деяку непогодженість у визначеннях і закладеній у них сутності Законом «Про оплату праці» [28] та Інструкцією №5 [27]. Звідси слідує висновок, що заробітна плата, тобто зароблена працівником оплата, – це більш широке поняття, ніж оплата за працю. Доплати, заохочення та компенсації можна заробити додатково до оплати безпосередньо за працю, а от визнати оплатою за працю доплати, заохочення та компенсації буде некоректно. Таким чином, на законодавчому рівні також немає чіткого розмежування між поняттями «оплата праці» та «заробітна плата».

Дослідник О.М. Мартин вважає, що досить ґрунтовним, на нашу думку, є визначення заробітної плати, яке наводить у своїй статті О.М. Мартин: «це оплата послуг праці робітника, яка, відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає змогу робітникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє» [29, с. 236]. З правової точки зору більшість дослідників (Н.В. Болотіна, О.І. Валецька, І.М. Зуб, І.В. Лаптії, В.О. Прокопенко), на його думку, вважає, що термін «оплата праці» ширший, а його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [29, с. 234].

Багато вітчизняних та зарубіжних економістів вважають тотожними категорії «оплата праці» та «заробітна плата». На їхню думку, недоцільно стверджувати, що оплата праці є більш широким поняттям, оскільки залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, але й від результатів праці, прибутковості конкретного підприємства. Тоді, на їхню думку, йдеться про чинники формування заробітної плати. Тлумачення термінів «заробітна плата» та «оплата праці» подано у багатьох інших наукових джерелах. При цьому одні науковці вважають, що ці поняття є синонімами [30–35]. Під час детального аналізування ЗУ «Про оплату праці» [28], глави 7 КЗпП [26], ЗУ «Про колективні договори та угоди» [36] виявили, що поняття заробітної плати та оплати праці не можна вважати синонімами, тому що вони мають суттєві відмінності.

Ми цілком підтримуємо позицію А.М. Колота та інших дослідників, які у своїх працях обґрунтовують наявність значних відмінностей між цими категоріями. На думку А.М. Колота, оплата праці є синонімом не заробітної плати, а поняття «організація заробітної плати». Оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (наданні послуги робочої сили) відповідно до законів, інших актів та трудового договору [37, с. 16]. Тоді як заробітна плата ототожнюється з предметом, оплата праці є системою відносин, механізмів та способів, тобто певним процесом. Наочно місце заробітної плати в системі організації оплати праці зображено на рис. 1.1.

Поняття «оплата праці» можна узагальнено визначити як ціну робочої сили, яку погоджено в трудовій угоді між роботодавцем і працівником та яка буде отримана останнім у разі виконання визначеного обсягу роботи.

Поняття «заробітна плата» узагальнено можна визначити як трудовий дохід працівника, зазвичай у грошовому виразі, який нарахований та сплачений йому за певний обсяг виконаної роботи згідно з умовами трудової угоди.



Рисунк 1.1 – Заробітна плата у системі оплати праці

Джерело: власна розробка автора

Багато науковців вважають заробітну плату конкретним втіленням оплати праці. При цьому слід підкреслити, що це – саме «трудовий дохід», адже працівники можуть отримувати й інші доходи на підприємстві, які не пов'язані з виконанням трудових обов'язків.

Підсумовуючи викладене вище, можна зробити висновок, що наразі заробітна плата – це головне джерело доходів працівників та найсильніший мотиватор трудового потенціалу більшості населення та є лише елементом системи оплати праці. Тому проведений аналіз сутності цих двох економічних категорій дає підстави стверджувати, що вони не є тотожними.

У сучасних умовах на підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці. Найбільш поширеними формами оплати праці: відрядна і погодинна.

При відрядній формі оплати праці розмір заробітної плати працівника визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виготовленої за певний проміжок часу і відрядною розцінкою за її одиницю [38]. Ця форма заробітної плати стимулює продуктивність працівників, бо чим більша продуктивність праці працівника, тим більшу заробітну плату він отримає.

Відрядну систему оплати праці на підприємстві найбільше доцільно застосовувати в наступних випадках:

- є можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт;
- є значні обсяги виготовлення продукції, а чисельність робітників обмежена;
- застосування цієї системи негативно не відобразиться на якості продукції;
- існує гостра необхідність у збільшенні випуску продукції в цілому по підприємству.

Відрядну систему оплати праці не рекомендується використовувати в тому випадку, якщо: погіршується якість продукції, порушуються технологічні режими, погіршується обслуговування устаткування, порушуються вимоги техніки безпеки, перевитрачаються сировина і матеріали.

Погодинна оплата праці – форма оплати праці, коли обсяг виконаної роботи не піддається обліку та нарахуванню [38]. Погодинну систему оплати праці найбільш вигідно застосовувати, якщо:

- на підприємстві функціонують потокові і конвеєрні лінії зі строго заданим ритмом;
- функції робітника зводяться до спостереження і контролю за ходом технологічного процесу;
- витрати на визначення планової та облік зробленої кількості продукції відносно великі;
- кількісний результат праці не може бути вимірний і не є визначальним;
- якість праці важливіше його кількості;
- робота є небезпечною;
- робота неоднорідна за своїм характером і нерегулярна по навантаженню;
- на даний момент збільшення випуску продукції (робіт, послуг) на тому або іншому робочому місці є не доцільним для підприємства;
- збільшення випуску продукції може призвести до браку або зниження її якості.

Для різних умов виробництва кожна із форм оплати праці об'єднує кілька систем оплати праці (рис. 1.2).

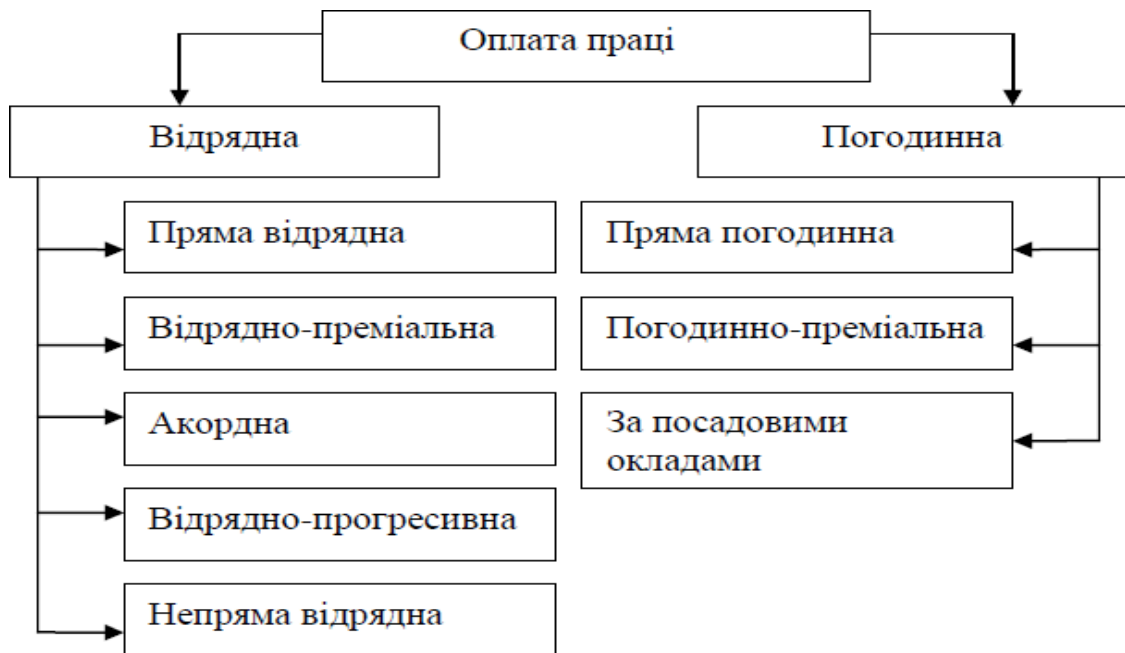


Рисунок 1.2 – Основні форми та системи оплати праці [38, с.333]

Підприємство повинне застосовувати такі форми та системи оплати праці, які б стимулювали персонал до саморозвитку та мотивації. Крім того, реалізація таких форм повинна виходити з середовища функціонування самого підприємства, з конкретного підрозділу підприємства, з конкретної посади.

1.2. Організація оплати праці на підприємстві

Організація оплати праці на підприємстві – це один із найважливіших інструментів, що визначає взаємозв'язок міри праці і міри її оплати. Система оплати праці повинна бути частиною загальної системи управління підприємством, а не є якимось окремим, самостійним елементом. Вона зобов'язана відповідати корпоративній культурі й стратегії організації та всім її функціям.

Оплата праці працівника незалежна від виду підприємства. Вона визначається його особистим трудовим внеском, складністю та умовами виконуваної роботи, професійно-діловими якостями, залежить від кінцевих

результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.

Розмір, порядок нарахування оплати праці регулюються чинним законодавством України, відповідними указами і постановами, галузевими інструкціями.

Організація оплати праці являє собою приведення її складових елементів у певну систему. Основою цієї системи є законодавчі та інші нормативні акти, що регулюють заробітну плату, генеральна угода на державному рівні, галузеві (регіональні) угоди, колективні та трудові договори.

Виділяють два рівні системи організації ООП. Перший рівень складається на ринку праці, де наймані працівники і роботодавці визначають умови найму робочої сили, що закріплюються трудовою угодою. Це створює підстави для поширення на найманого працівника норм колективного договору, що регулює формування заробітної плати.

Другий рівень ООП формується безпосередньо на підприємстві, де відбувається використання найманої робочої сили і визначається розмір заробітку залежно від чинних на підприємстві норм і нормативів та результатів роботи працівника.

Головним призначенням ООП є визначення розміру оплати праці працівникам залежно від тих факторів, що її формують: складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівників, результатів їхньої праці та господарської діяльності підприємства, тим самим підвищуючи стимулюючу функцію внеску кожного.

Дослідження економічної природи оплати праці дозволило виявити й згрупувати системоутворюючі її фактори: попит та пропозицію на ринку праці; корисність ресурсу для підприємства; взаємозамінність ресурсів; зміна цін на товари та послуги; еластичність попиту та пропозиції за ціною; кінцеві результати діяльності підприємства і особистий внесок кожного працівника; домовленість профспілок та роботодавців; засоби державного регулювання оплати праці. Запропоновано розділити всі фактори, які формують заробітну плату, на екзогенні,

ендогенні та змішані. Ефективність функціонування механізму організації оплати праці досягається лише при комплексному врахуванні оптимізації впливу всіх перерахованих чинників, оскільки недооцінка ролі, навіть одного з них може призвести до негативних соціально-економічних наслідків.

Організація оплати праці припускає:

- визначення форм і систем оплати праці працівників підприємства;
- розробку критеріїв і визначення розмірів доплат за окремі досягнення працівників і фахівців підприємства;
- розробку системи посадових окладів службовців і фахівців;
- обґрунтування показників і системи преміювання співробітників.

В економічній системі, яка базується на різних формах власності, механізм ООП ґрунтується на таких компонентах:

- державне регулювання оплати праці;
- договірне регулювання;
- ринкове становлення ставки заробітної плати;
- механізм визначення індивідуальної заробітної плати на підприємстві.

Завдяки цьому забезпечується реалізація функцій заробітної плати та додержання принципів її організації.

Організація оплати праці містить такі структурні елементи:

- тарифна система;
- безтарифна система оплати праці;
- нормування праці;
- форми й системи заробітної плати;
- доплати й надбавки;
- система преміювання;
- механізм і умови депреміювання.

Статтею 6 Закону України «Про оплату праці» [5К] встановлено, що основою організації оплати праці є тарифна система. Це сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація заробітної плати залежно від складності (кваліфікація, відповідальність) і умов праці (важкість, шкідливість,

інтенсивність, привабливість). Основні елементи тарифної системи наведені на рис. 1.3.



Рисунок 1.3 – Основні елементи тарифної системи

Тарифна сітка є шкалою співвідношень в оплаті праці різних груп (тарифних розрядів) робітників. Кількість розрядів визначається характером виробництва, його складністю, технологією, різноманітністю об'єднаних в ній робіт і особливостями робочих професій.

Тарифні ставки першого розряду диференціюються за такими ознаками:

- за формами оплати праці (тарифні ставки для погодинно оплачуваних працівників);
- за окремими професійними групами (гірник очисного забою, електрослюсар підземний, гірник підземний, машиніст підземних установок);
- за умовами праці у вугільній галузі.

Кваліфікаційна комісія присвоює робітникові кваліфікаційний розряд, який разом із професією вказується у трудовій книжці робітника. Тарифні коефіцієнти визначають, у скільки разів оплата праці кожного розряду кваліфікованого робітника вища за оплату праці робітника першого розряду, тарифний коефіцієнт якого береться за одиницю.

Тарифна ставка визначає розмір оплати праці робітника за одиницю часу: за годину (годинні тарифні ставки), за день (денні тарифні ставки), за місяць (місячні оклади).

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників – це збірка нормативних актів про кваліфікаційні характеристики професій і робіт,

згрупованих у розділи за виробництвами й видами робіт. Довідник потрібен для тарифікації робіт, присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, а також для формування програм з підготовки й підвищення їх кваліфікації. Випуски та розділи випусків Довідника згруповано за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт відповідно до Національного класифікатора України «Класифікація видів економічної діяльності» ДК:009 [39]

Схеми посадових окладів використовуються для оплати праці керівників, професіоналів, фахівців, службовців і окремих робітників. Розміри посадових окладів встановлюють залежно від посади, кваліфікації, умов праці, масштабів і складності роботи, відповідальності.

Нормування праці як структурний елемент ООП необхідне як для організації тієї чи іншої діяльності, так і для обґрунтування розміру заробітної плати. Визначення норм праці необхідне для раціональної організації виробництва та включає низку етапів: вивчення структури затрат робочого часу, розробка нормативних матеріалів, підтримання норм на прогресивному рівні шляхом їх своєчасного перегляду та заміни. У результаті нормування праці встановлюються такі нормативи затрат праці, що сприяють економічному використанню робочого часу, а отже, зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва. Оскільки нормування праці дає можливість визначити її міру, то воно виступає одним із найважливіших елементів ОПП. Саме нормування пов'язує затрати праці і розміри її винагороди через взаємозв'язок норм праці і тарифних ставок. Цей взаємозв'язок дозволяє на практиці реалізувати стимулюючу або мотиваційну функцію заробітної плати. Водночас нормування є засобом контролю як за мірою праці, так і за мірою її оплати.

На жаль, в Україні у сучасних умовах проблемі нормування праці не приділяється належної уваги. Такий підхід має негативні наслідки, оскільки втрачається зв'язок між мірою праці і її оплатою, що не тільки приводить до «перекосів» в ООП, а й негативно позначається на ефективності виробництва, бо втрачається контроль за живою працею. Досвід розвинутих країн ринкової економіки переконливо доводить необхідність науково обґрунтованого підходу

до нормування праці, бо саме такий підхід забезпечує ефективну організацію виробництва і оплати праці.

Зв'язок винагороди працівників з фактичними результатами виробничої діяльності здійснюється за допомогою форм і систем оплати праці, що використовуються підприємцями-роботодавцями. Форми й системи заробітної плати – це механізм залежності винагороди кожного працівника від кількості, якості й результативності його трудової діяльності.

Системи оплати праці характеризують існуючі взаємозв'язки між такими основними елементами, як тарифні ставки, доплати, надбавки, премії тощо. Для кожного працівника система оплати праці повинна стимулювати повне, інтенсивне та якісне використання робочого часу, повну фізичну й творчу віддачу, високі кількісні та якісні показники.

Вибір почасової чи відрядної форми оплати праці визначається багатьма факторами. До них належать особливості технології та організації виробництва, форми організації праці, завдання, що ставляться перед виробництвом тощо. Все залежить від того, наскільки форма оплати праці, що застосовується, відповідає конкретним умовам виробництва. Ефективність використання певної форми оплати праці залежить і від того, наскільки правильно проаналізовані та враховані організаційно-технічні умови та потреби розвитку виробництва.

Суб'єктами організації оплати праці є:

- органи державної влади і місцевого саморегулювання. Так, наприклад, держава водночас виступає і в ролі власника, і в ролі захисника інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта дотримання трудового законодавства. В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в організацію оплати праці повинне мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість.

- власники, об'єднання власників або їхні представницькі органи;
- професійні спілки, об'єднання профспілок, їхні представницькі органи;
- робітники.

Кожен із суб'єктів організації оплати праці виконує певну роль і вирішує певні питання.

Ринкова економіка ставить більш жорсткі вимоги до організації оплати праці. З одного боку, підприємства повністю незалежні в ООП, визначенні розміру фонду оплати праці, встановленні тарифних ставок і посадових окладів, преміюванні працівників. З іншого боку, підприємствам потрібно вирішувати можливість зниження витрат на оплату праці і підвищення якості продукції, для забезпечення конкурентоспроможності на ринку.

Тому особливої актуальності набувають знання та дотримання низки принципів організації оплати праці (рис. 1.4).

Як правова категорія оплата праці розкриває конкретні права та обов'язки сторін трудових правовідносин, а як інститут трудового права і система юридичних норм – регулює відносини у сфері організації оплати праці.

Держава водночас виступає і в ролі власника, і в ролі захисника інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта дотримання трудового законодавства. В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в організацію оплати праці повинне мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість.

Таким чином, у нових економічних умовах слід відновлювати функції колективного договору, завдяки якому забезпечується гнучкість системи оплати праці.

Перехід до ринкових відносин свідчить про те, що застосування державного і договірної регулювання оплати праці має відбуватися паралельно, не виключаючи одне одного, а підтримуючи і доповнюючи, захищаючи інтереси як роботодавця, так і працівників.

Отже, раціональна організація оплати праці на підприємстві дає змогу стимулювати його працівників до ефективнішої діяльності, забезпечувати якість і конкурентоспроможність виготовленої продукції (виконуваних робіт, послуг, що надаються), а також необхідний рівень рентабельності виробництва.

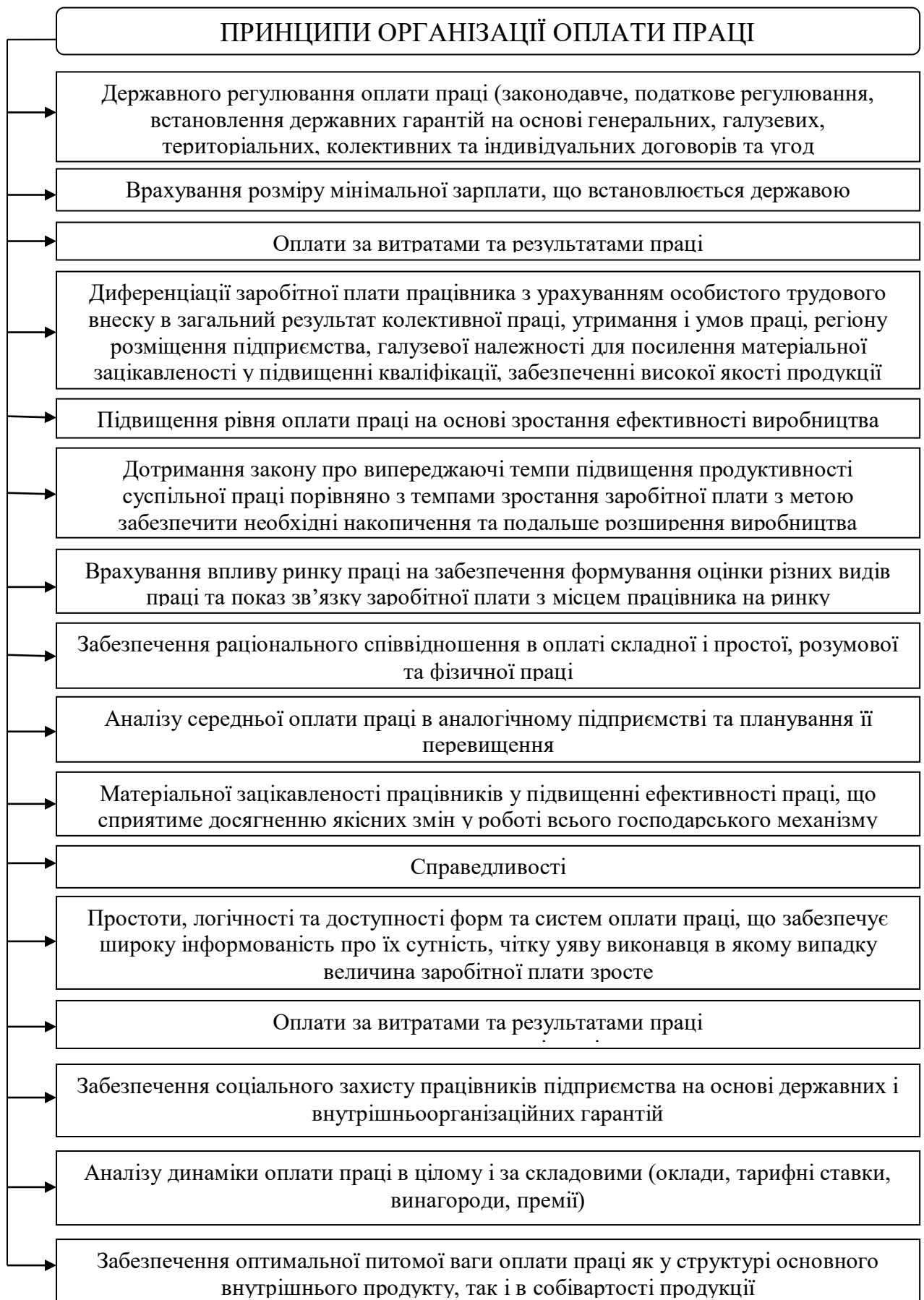


Рисунок 1.4 – Принципи організації оплати праці

1.3. Сучасні методи удосконалення організації оплати праці персоналу підприємства

Існує думка, що в умовах ринку необхідність у тарифній системі відпадає. Проте світовий досвід свідчить, що і в ринкових умовах, особливо в перехідний період, потрібен універсальний регулятор, за допомогою якого можна об'єктивно вимірювати, а значить і достатньою мірою об'єктивно відшкодовувати витрати праці у вигляді її оплати. І цю роль може ефективно виконувати тарифна система, забезпечуючи реалізацію принципу однакової оплати за однаковою працю.

Останніми роками у практиці підприємств широко використовується безтарифна система оплати праці, яка ґрунтується на визначенні стабільних тарифних ставок та окладів; встановленні єдиного для підприємства мінімуму оплати праці, але не нижче законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати; розробці та впровадженні коефіцієнтів кваліфікаційного рівня (КТУ), що надаються кожному працівникові в балах або частинах одиниці. Їх величина залежить від рівня кваліфікації працівника, його особливих здібностей та складності виконуваної роботи.

З розвитком виробництва, зміною рівня його технічної оснащеності та організації відбувається еволюція застосування різних форм та систем оплати праці. Традиційні відрядні системи оплати праці, що пов'язували величину грошової винагороди робітника з однією умовою – виконанням норми виробітку, під впливом змін характеру виробництва з його регламентованим технологічним процесом, ритмом, примусовим рухом конвеєра, потокових та автоматичних ліній поступово здають свої позиції, особливо в передових, високотехнологічних галузях. Водночас поширюються так звані заохочувальні системи, зокрема відрядно-преміальні, за яких пряма відрядна оплата доповнюється преміями за перевиконання норм, зниження витрат виробництва, підвищення якості продукції.

Специфічним різновидом відрядних систем оплати праці є «багатофакторні» та «всефакторні» системи. При «багатофакторній» системі зарібок складається з плати за виконання норм по широкому колу факторів,

серед яких не тільки виробіток, а й економія витрат виробництва та ефективність використання устаткування.

У той же час під впливом змін у виробництві відбувається розширення почасової форми оплати праці. Різні її системи охоплюють промисловість більшості розвинутих країн ринкової економіки. В Японії вони превалюють абсолютно, в США поширені на 60–80% підприємств, у Франції – на 80%, у Західній Німеччині – на 60%, у Великій Британії – на 55%. Оскільки головним фактором, на основі якого базується оплата при почасовій формі, є час, то повинна бути співвимірена якість затраченої в один і той же час різної праці. Це співвимірювання здебільшого базується на основі так званої аналітичної оцінки робіт, що одержала найбільше поширення в США. Оцінка робіт здійснюється на основі їх аналізу та класифікації. Застосовується декілька формалізованих методів такої оцінки, при яких найчастіше оцінюється відповідальність, кваліфікація, розумові та фізичні зусилля, умови праці. Кожен фактор оцінюється в грошовому вираженні або певній кількості балів. Міра складності робіт визначається шляхом співставлення сумарної її оцінки по факторах.

Поширюються і колективні системи оплати, зокрема бригадна. Ця система передбачає поєднання індивідуальної та колективної заінтересованості робітників у результатах діяльності, що дає додатковий стимул для активізації робочої сили. Відмінності в розмірі заробітку, що відображають відмінності членів бригади за рівнем кваліфікації, складністю виконуваних робіт тощо, визначаються постійною частиною – тарифними ставками. Спільне зусилля всієї бригади позначається на колективній премії, розмір якої формується з урахуванням одержуваного прибутку. Тому таке преміювання одержало назву «участі у прибутках». Воно стимулює раціоналізаторську діяльність робітників, інтенсифікує їх працю.

Над методами і моделями стимулювання праці працює велика кількість фахівців, підприємств та наукових установ. Так, у більшості західних компаній поширені три моделі стимулювання праці:

- перша модель – безпреміальна, за якою функцію стимулювання праці виконує заробітна плата;

- друга модель – преміальна, яка передбачає виплати, величина яких пов'язана з розміром доходу чи прибутку підприємства;

- третя модель – преміальна, в якій розміри премій устанавлюються з урахуванням індивідуальних результатів праці [40].

Щодо підвищення ефективності оплати праці, то можна запропонувати єдину тарифну систему, яка на підприємствах України відіграла і надалі має відігравати визначну роль в організації заробітної плати.

Головна перевага єдиної тарифної системи – наявність єдиного уніфікованого підходу до оцінки складності робіт у диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу та підвищення стимулювальної ролі тарифної системи.

Суб'єкти господарювання обирають традиційні форми та системи оплати праці, але сучасні вимоги потребують їх перегляду, вдосконалення, простоти використання, врахування міжнародного досвіду. На міжнародному рівні системи оплати праці більш орієнтовані на мотивацію працівників ніж традиційні системи оплати праці в Україні.

Нові підходи до оплати праці й стимулювання її ефективності передбачають поступовий перехід від традиційних систем та їх заміну на оплату праці, яка складається з двох компонентів: базової ставки і додаткових стимулюючих виплат, що залежать від індивідуальних результатів та або ефективності роботи підрозділу або компанії [38].

У західних фірмах в даний час спостерігається тенденція до індивідуального встановлення заробітної плати, яка зводиться до:

- визначення певного розміру мінімального річного заробітку кожному працівнику з урахуванням усіх винагород;
- неоднакового підвищення заробітної плати у межах пропонованого приросту її загального фонду;
- відмови від індексації у зв'язку із зростанням цін;
- врахування при визначенні персональних надбавок персональних заслуг працівників, а не їх стажу;

- регламентацію процедури урахування заслуг [41].

На відміну від вітчизняних найбільш застосованих форм і систем оплати праці, а відтак, й матеріальної мотивації (відрядна, погодинна форми та їх системи) на підприємствах зарубіжних країн в управлінні матеріальною мотивацією застосовуються принципово інші форми й системи оплати праці працівників підприємств, найбільш розповсюдженими серед яких є наступні.

Диференціальні системи заробітної плати, які передбачають застосування підвищених тарифних ставок (розцінок) для оплати праці працівників, які виконують і перевиконують високі норми. Невиконання норм оплачується по зниженим ставками (розцінками). Ця система є подібною до відрядно-прогресивної, яка застосовується на підприємствах України, але без застосування регресивних розцінок, у разі не виконання запланованого або нормативного обсягу робіт.

Емпіричні системи заробітної плати, що передбачають коригування тарифної ставки при зростанні рівня виконання норм.

Комбіновані системи оплати праці, які поєднують у собі відрядну та погодинну форми оплати праці, при цьому заробітна плата складається з постійної та змінної частин.

Однофакторні системи оплати праці передбачають зміну рівня заробітної плати в залежності тільки від одного фактору – виробітку. Вони застосовуються на підприємствах з низьким рівнем механізації і з високою питомою вагою ручної праці.

Багатофакторні системи оплати праці являють собою різновид погодинної і відрядної оплати праці, які застосовуються у високомеханізованих виробництвах та передбачають застосування технологічних надбавок до норми часу і спрямовані на підвищення інтенсивності праці працівника.

Відрядно-прогресивні системи, які побудовані таким чином, що, починаючи з певного рівня виробітку 100% і вище (норма) працівнику оплачується за підвищеною тарифною ставкою, які мають своє застосування й на підприємствах України [4].

Всі ці системи оплати праці мають на меті підвищення вмотивованості працівника та направлені на зростання результативності живої праці. Головним при цьому стає необхідність розрахунку граничної межі, яка співвідносила зростання продуктивності праці та збільшення заробітної плати.

Наступні системи оплати праці пов'язанні з іменами їх авторів – розробників, мають цілком визначену сферу свого застосування та ґрунтуються на наступних положеннях.

Оплата праці за системою Тейлора передбачає застосування диференційованої відрядної ставки, яка при невиконанні норм складає 0,8 базової величини, при виконанні та перевиконанні величина ставки коливається від 1,1–1,3 базового рівня оплати праці.

При застосуванні системи Мерика в оплаті праці персоналу підприємства застосовуються наступні підходи: при виконанні завдань до 60% працівнику загрожує звільнення; при виконанні завдання на 61–83% працівник одержує базову ставку оплати праці; виконання завдання від 81 до 100% ставка збільшується в 1,1 рази, більше 100% виконання норми – 1,2 базової ставки.

Система Гантта передбачає комбінування погодинної й відрядної форм оплати праці, які застосовуються залежно від досягнутого рівня продуктивності праці. При виконанні завдань менше 100% застосовується погодинна оплата за низькими ставками; при перевиконанні – відрядна оплата за підвищеною ставкою. Треба зазначити, що подібна система оплати праці на вітчизняних підприємствах застосовується при оплаті праці допоміжних та обслуговуючих робітників, праця яких впливає на результативність основних робітників, що виготовляють продукцію (непряма відрядна оплата праці), при цьому чим вищою буде продуктивність праці основних працівників, тим більшу оплату праці отримує допоміжний або обслуговуючий робітник.

При використанні системи оплати праці Хелсі заробіток складається із двох частин: першу визначає фіксована погодинна ставка і фактично відпрацьований час, другу – відрядний підробіток або премія за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні. Величина відрядної оплати визначається на базі тарифної

ставки з урахуванням коефіцієнту, який враховує частку зекономленого часу, який оплачується додатково в межах від 0,3 до 0,7 базової оплати.

Система Бедо враховує кожен робочу хвилину, яка називається «точкою». Працівник, крім основної заробітної плати, одержує винагороду, яка визначається як добуток 0,75 кількості точок, виконаних працівником за годину, на $1/60$ погодинної ставки.

Система Роурена передбачає, що на виконання роботи встановлюється певна норма часу, і гарантується погодинна ставка, якщо працівник не виконує норми. Винагорода складає частку погодинної ставки, рівну частці часу, яку й було зекономлено. Її розмір залежить від приросту продуктивності праці, який визначається як різниця між фактичним і нормативним часом. Таким чином, це погодинна оплата за фактично відроблений час плюс процент від цієї оплати.

Система оплати праці Варта не гарантує використання тарифної ставки при перевиконанні норми. Величина заробітної плати визначається шляхом множення тарифної ставки на квадратний корінь з добутку нормативного і фактичного часу.

Система Сканлона визначає основним показником преміювання зниження зарплатомісткості продукції за рахунок економії заробітної плати порівняно з нормативною величиною. Якщо витрати на заробітну плату були нижче нормативної величини, то формується преміальний фонд у розмірі 75% економії, з яких 20% спрямовуються на виплати у «скрутні» часи, тобто при відсутності економії. Якщо такого не відбувається, то цей резерв розподіляється в кінці року. Розподіл преміального фонду здійснюється пропорційно партисипативній заробітній платі (включаючи оплату працівників, які знаходяться на випробуванні, виплати за відпустки, святкові дні, відсутність на роботі за особистими мотивами). Середній процент вираховується як відношення суми преміального фонду партисипативної зарплати до загального фонду оплати праці.

Система оплати праці Раккера передбачає виплату колективних премій за зниження частки витрат на оплату праці в структурі додаткової вартості, яка розраховується як середня величина за останні 3–7 років [42].

Система плаваючих окладів будується на тому, що за умови виконання завдання щодо випуску продукції (обсягів перевезень) в залежності від результатів праці працівників відбувається періодичне коригування тарифної ставки (окладу). При цьому підвищення або зниження оплати праці залежить від суми грошових коштів, які можуть бути спрямовані на виплату заробітної плати. Розмір заробітної плати співробітника розраховується виходячи з тарифної ставки (окладу) і коефіцієнта підвищення (зниження) заробітної плати, що визначається підприємством.

Якщо компанія робить особливий акцент на знання та навички співробітників, то в цьому випадку доцільно застосовувати SBP-систему (skill-based pay systems). Ця система передбачає оплату праці у залежності від глибини та видів трудових навичок працівників, які вони в змозі використовувати. Ця система відома також як оплати праці за майстерність, за знання, за багатопрофесійність.

Упровадження даної системи гарантує придбання необхідних навичок та знань, отримання яких веде до підвищення якості трудових ресурсів. З метою стимулювання працівників щодо підвищення якості діяльності цю систему поєднують з системами оплати праці за виконану роботу [41].

Висновки до розділу 1.

Оплата праці є одним із найважливіших соціально-економічних явищ. З одного боку вона є основним джерелом доходів найманих працівників, основою добробуту членів їх сімей, а з іншого, для роботодавців є часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників з метою досягнення цілей підприємства. Саме тому питання організації оплати праці і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, адже вони включають нагальні інтереси усіх учасників трудового процесу. Праця є невід'ємним процесом людського життя, оскільки під час останнього людина здобуває засоби для існування та задоволення

різних потреб, які є певною винагородою за працю. У більшості країн її називають заробітною платою

Необхідно зазначити, що в економічній літературі залишається дискусійним питання теоретичного розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата».

Заробітна плата належить до найскладніших економічних категорій. Вона є одним із головних елементів суспільного організму, вимагає врахування багатьох аспектів. До її організації на підприємстві необхідно застосовувати правильні підходи. Вона обов'язково повинна враховувати стратегічні напрями розвитку персоналу з метою розширення виробничої діяльності на перспективу. Пошуки більш вдалого визначення поняття «заробітна плата» продовжуються і сьогодні. Адже кожен етап розвитку суспільства вносить свої корективи у його формулювання та економічний зміст.

З правової точки зору більшість дослідників вважає, що термін «оплата праці» ширший, а його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду.

Багато вітчизняних та зарубіжних економістів вважають тотожними категорії «оплата праці» та «заробітна плата». На їхню думку, недоцільно стверджувати, що оплата праці є більш широким поняттям, оскільки залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, але й від результатів праці, прибутковості конкретного підприємства. Тоді, на їхню думку, йдеться про чинники формування заробітної плати. Тлумачення термінів «заробітна плата» та «оплата праці» подано у багатьох інших наукових джерелах. При цьому одні науковці вважають, що ці поняття є синонімами. Під час детального аналізування ЗУ «Про оплату праці», глави 7 КЗпП, ЗУ «Про колективні договори та угоди», праці А.М. Колота та інших дослідників ми виявили, що поняття заробітної плати та оплати праці не можна вважати синонімами, тому що вони мають суттєві відмінності.

Оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням

встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (наданні послуги робочої сили) відповідно до законів, інших актів та трудового договору. Тоді як заробітна плата ототожнюється з предметом, оплата праці є системою відносин, механізмів та способів, тобто певним процесом.

Заробітна плата є конкретним втіленням оплати праці, «трудовим доходом», адже працівники можуть отримувати й інші доходи на підприємстві, які не пов'язані з виконанням трудових обов'язків. Заробітна плата – це головне джерело доходів працівників та є лише елементом системи оплати праці. Тому проведений аналіз сутності цих двох економічних категорій дає підстави стверджувати, що вони не є тотожними.

У сучасних умовах на підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці. Найбільш поширеними формами оплати праці: відрядна і погодинна.

Підприємство повинне застосовувати такі форми та системи оплати праці, які б стимулювали персонал до саморозвитку та мотивації. Крім того, реалізація таких форм повинна виходити з середовища функціонування самого підприємства, з конкретного підрозділу підприємства, з конкретної посади.

Система оплати праці повинна бути частиною загальної системи управління підприємством, а не є якимось окремим, самостійним елементом. Вона зобов'язана відповідати корпоративній культурі й стратегії організації та всім її функціям.

Оплата праці працівника незалежна від виду підприємства. Вона визначається його особистим трудовим внеском, складністю та умовами виконуваної роботи, професійно-діловими якостями, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.

Розмір, порядок нарахування оплати праці регулюються чинним законодавством України, відповідними указами і постановами, галузевими інструкціями.

Статтею 6 Закону України «Про оплату праці» встановлено, що основою організації оплати праці є тарифна система. Це сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація заробітної плати залежно від складності (кваліфікація, відповідальність) і умов праці (важкість, шкідливість, інтенсивність, привабливість).

Особливої актуальності набувають знання та дотримання низки принципів організації оплати праці.

Існує думка, що в умовах ринку необхідність у тарифній системі відпадає. Проте світовий досвід свідчить, що і в ринкових умовах, особливо в перехідний період, потрібен універсальний регулятор, за допомогою якого можна об'єктивно вимірювати, а значить і достатньою мірою об'єктивно відшкодовувати витрати праці у вигляді її оплати. І цю роль може ефективно виконувати тарифна система, забезпечуючи реалізацію принципу однакової оплати за однаковою працю.

Суб'єкти господарювання обирають традиційні форми та системи оплати праці, але сучасні вимоги потребують їх перегляду, вдосконалення, простоти використання, врахування міжнародного досвіду. На міжнародному рівні системи оплати праці більш орієнтовані на мотивацію працівників ніж традиційні системи оплати праці в Україні.

На відміну від вітчизняних найбільш застосованих відрядної та погодинної форм та їх систем, а також матеріальної мотивації на підприємствах зарубіжних країн застосовуються принципово інші форми й системи оплати праці працівників підприємств, серед яких найбільш розповсюдженими є:

- диференціальні; емпіричні; комбіновані; однофакторні; багатофакторні; відрядно-прогресивні; за системою Тейлора, Мерика, Гантта, Хелсі, Бедо, Роурена, Варта, Сканлона, Раккера; плаваючих окладів; SBP-системи.

Всі ці системи оплати праці мають на меті підвищення вмотивованості працівника та направлені на зростання результативності живої праці. Головним при цьому стає необхідність розрахунку граничної межі, яка б співвідносила зростання продуктивності праці та збільшення заробітної плати.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВ «ДНІПРЯНКА»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

ТОВ «Дніпрянка» є суб'єктом малого підприємництва та спеціалізується на вирощуванні зернових, зернобобових і технічних культур. Землі, які отримані для обробітку від орендодавців, розташовані у Херсонській та Дніпропетровській областях України. Їх загальна площа складала у 2019 році 3874 га, у 2020 році – 3568 га, а у 2021 році – 3478 га, у 2022 році – 3466 га, у 2023 році – 3486 га. Середньооблікова чисельність працівників підприємства становила відповідно 53 осіб, 47 осіб, 42 особи, 29 осіб, 25 осіб.

У результаті аналізу економічного стану сільськогосподарського підприємства ТОВ «Дніпрянка» у табл. 2.1 наведено результати по вирощуванню Товариством зернобобових та технічних культур у 2019–2023 роках. Динаміку обсягів виробленої продукції ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки у натуральних показниках представлено на рис. 2.1, з якого видно, що обсяг є нестабільним. Причиною цього насамперед можуть бути зміна площ під посівами зернових, зернобобових та технічних культур, різні кліматичні умови упродовж досліджуваного періоду, військова загроза тощо.

Зміна площ посівів у 2019–2023 роках зображена на рис. 2.2. За 2019–2023 роки вона зменшилася на 388 га. Це пов'язано з припиненням договірних відносин Товариства з орендодавцями та їх бажанням обробляти земельні наділи одноосібно. Зменшилися також і площі під посівами пшениці озимої (373 га), соняшника (231 га), кукурудзи (34 га). Ці зрушення викликані необхідністю удосконалення сівозміни, збереження родючості земель. Наприклад, збільшення площі посіву гороху викликане можливістю підвищити у ґрунті вміст азоту. Горох є ефективним попередником для вирощування рослинницьких культур.

Таблиця 2.1 – Обсяги виробленої продукції ТОВ «Дніпрянка» у 2019–2023 роках

| Культура | 2019 рік | | | 2020 рік | | | 2021 рік | | | 2022 | | | 2023 | | |
|------------------|-------------|--------------------|-------------------------|--------------|--------------------|-------------------------|--------------|--------------------|-------------------------|-------------|--------------------|-------------------------|-------------|--------------------|-------------------------|
| | Площа га | Валовий збір, т | Урожайніс ть ц/га | Площа, га | Валовий збір, т | Урожайніс ть ц/га | Площа, га | Валовий збір, т | Урожайніс ть ц/га | Площа га | Валовий збір, т | Урожайніс ть ц/га | Площа га | Валовий збір, т | Урожайніс ть ц/га |
| Пшениця озима | 1437 | 5763 | 40 | 1233 | 2464 | 20 | 1064 | 2600 | 24 | 935 | 3058 | 33 | 890 | 3204 | 36 |
| Ячмінь озимий | 418 | 1223 | 29 | 304 | 639 | 21 | 337 | 913 | 27 | 341 | 962 | 28 | 150 | 390 | 26 |
| Ячмінь ярий | 40 | 87 | 22 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Кукурудза | 107 | 264 | 25 | 63 | 151 | 24 | 73 | 226 | 31 | - | - | - | - | - | - |
| Горох | 90 | 198 | 22 | 248 | 32 | 13 | 277 | 694 | 25 | 128 | 270 | 21 | 320 | 768 | 24 |
| Просо | - | - | - | - | - | - | 133 | 267 | 20 | 9 | 18 | 2 | 10 | 30 | 3 |
| Ріпак озимий | - | - | - | 179 | 507 | 28 | 308 | 537 | 17 | 95 | 135 | 14 | 300 | 450 | 15 |
| Гірчиця | 4,5 | 30 | 7 | 100 | 54 | 5 | 101 | 58 | 6 | - | - | - | - | - | - |
| Соняшник | 1416 | 2325 | 16 | 1302 | 1946 | 15 | 1185 | 3231 | 27 | 1958 | 2459 | 13 | 1816 | 3087 | 17 |
| Пари | 361 | - | - | 139 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Разом | 3874 | 9863 | - | 3568 | 6081 | - | 3478 | 8526 | - | 3466 | 6886 | - | 3486 | 7929 | - |

Джерело: узагальнено автором на основі табл.. А1-А5

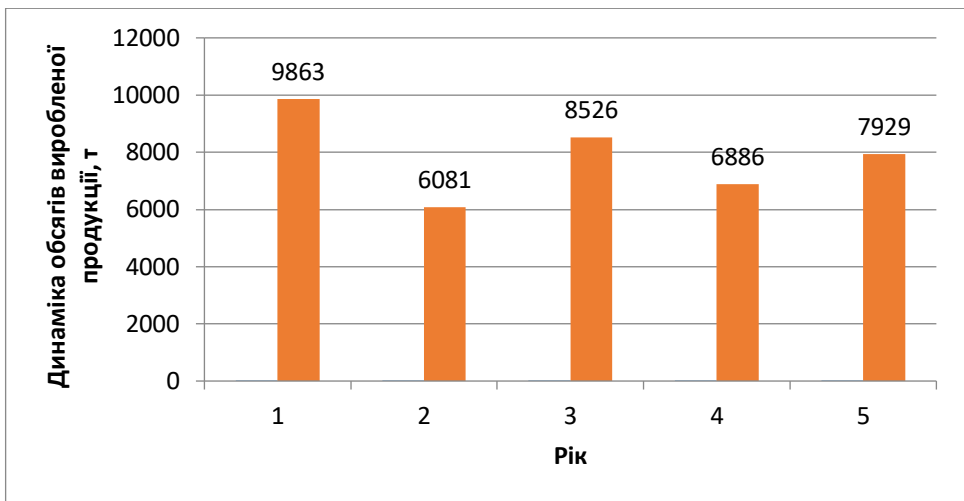


Рисунок 2.1 – Динаміка обсягів виробленої продукції ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки

Джерело: узагальнено автором на основі табл. А1-А5

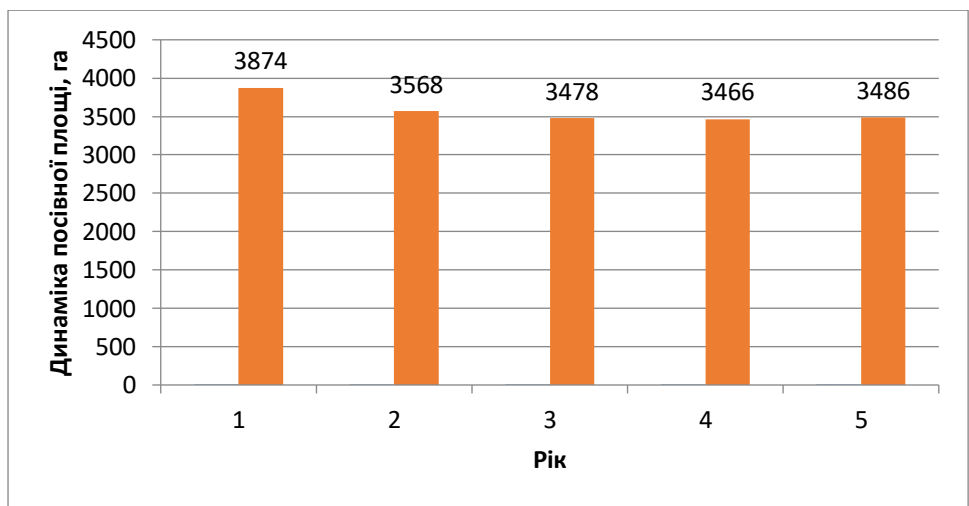


Рисунок 2.2 – Динаміка посівної площі ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки

Джерело: узагальнено автором на основі табл. А1-А5

Зменшилися також і площі під посівами пшениці озимої (373 га), соняшника (231 га), кукурудзи (34 га). Ці зрушення викликані необхідністю удосконалення сівозміни та збереження родючості земель. Наприклад, збільшення площі посіву гороху викликане можливістю підвищити у ґрунті вміст азоту. Горох є ефективним попередником для вирощування рослинницьких культур.

Питома вага окремих сільськогосподарських культур у загальній площі посіву наведена у табл. 2.2 та на рис.2.3–2.7.

Таблиця 2.2 – Питома вага сільськогосподарських культур у загальній площі посіву ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки

| Культура | Площа посіву, га | | | | | Питома вага в загальній площі посіву по роках, % | | | | |
|---------------|------------------|------|------|------|------|--|--------|--------|--------|--------|
| | Рік | | | | | | | | | |
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Пшениця озима | 1437 | 1233 | 1064 | 935 | 890 | 37,10 | 34,56 | 30,59 | 26,97 | 25,53 |
| Ячмінь озимий | 418 | 304 | 337 | 341 | 150 | 10,79 | 8,52 | 9,69 | 9,84 | 4,30 |
| Ячмінь ярий | 40 | - | - | - | - | 1,03 | - | - | - | - |
| Кукурудза | 107 | 63 | 73 | - | - | 2,76 | 1,77 | 2,10 | - | - |
| Горох | 90 | 248 | 277 | 128 | 320 | 2,32 | 6,95 | 7,96 | 3,69 | 9,18 |
| Просо | - | - | 133 | 9 | 10 | - | - | 3,82 | 0,26 | 0,29 |
| Ріпак озимий | - | 179 | 308 | 95 | 300 | - | 5,02 | 8,86 | 2,74 | 8,61 |
| Гірчиця | 4,5 | 100 | 101 | - | - | 0,12 | 2,80 | 2,90 | - | - |
| Соняшник | 1416 | 1302 | 1185 | 1958 | 1816 | 36,56 | 36,49 | 34,07 | 56,49 | 52,09 |
| Пари | 361 | 139 | - | - | - | 9,32 | 3,90 | - | - | - |
| Разом | 3874 | 3568 | 3478 | 3466 | 3486 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

Джерело: узагальнено автором

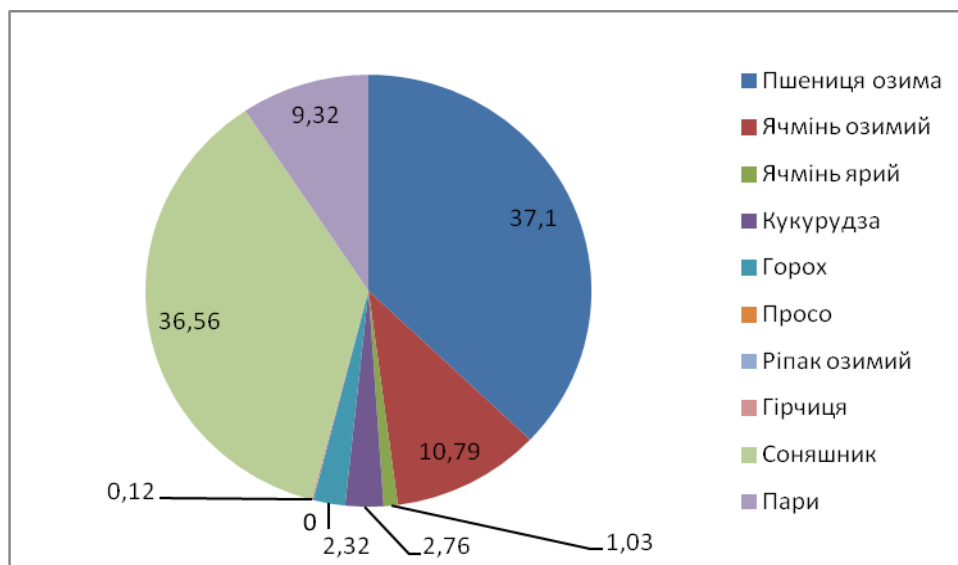


Рисунок 2.3 – Структура посівних площ ТОВ «Дніпрянка» у 2019 році

Джерело: узагальнено автором

Найбільшу частку у структурі посівів упродовж 2019–2023 років займає озима пшениця (37,10%, 34,56%, 30,59% відповідно), соняшник (36,56%, 36,49%, 34,07% відповідно), а також ячмінь озимий (10,79%, 8,52%, 9,69% відповідно). Необхідно зауважити, що їхні частки з роками стали зменшуватися.

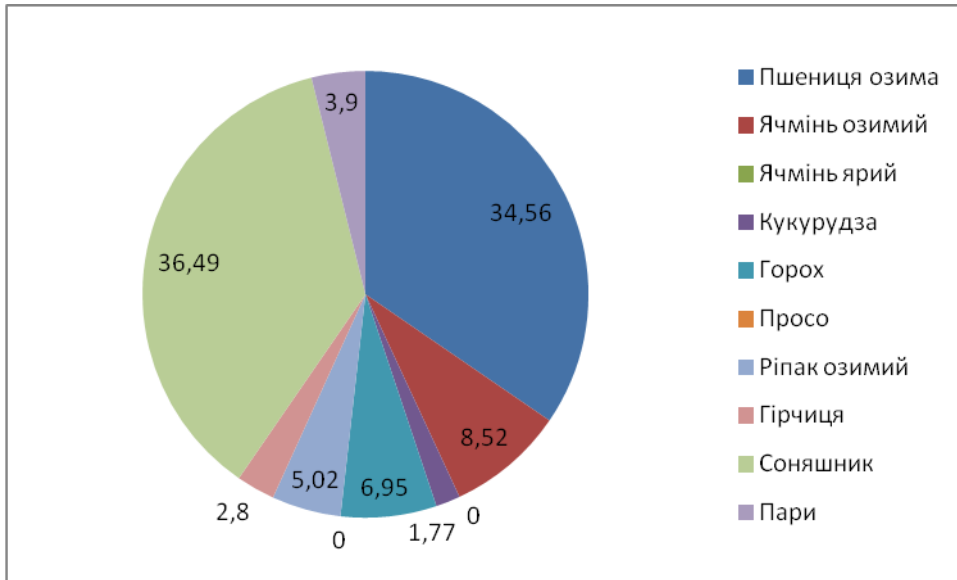


Рисунок 2.4 – Структура посівних площ ТОВ «Дніпрянка» у 2020 році

Джерело: узагальнено автором

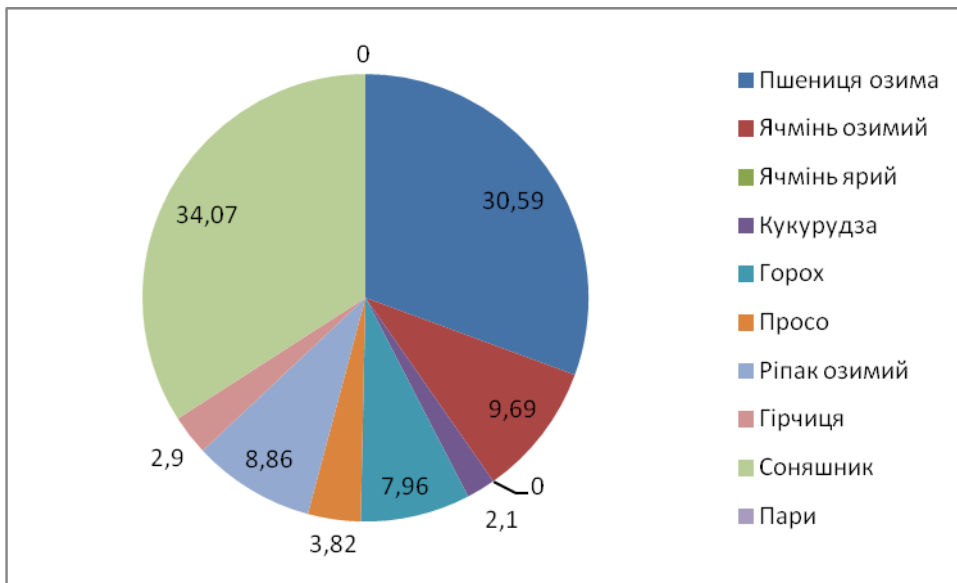


Рисунок 2.5 – Структура посівних площ ТОВ «Дніпрянка» у 2021 році

Джерело: узагальнено автором

У структурі посівів відображаються зміни пріоритетів орендаторів, викликані попитом ринку, бажанням здійснити експериментальні зміни у сівозміні з метою виявлення здатності ґрунтів до більшої родючості, можливості досягти більш ефективної діяльності по вирощуванню продукції рослинництва. Більше, ніж у 3,5 рази збільшилася площа під горохом. Перші спроби вирощування гірчиці спонукали до значного збільшення її площі.

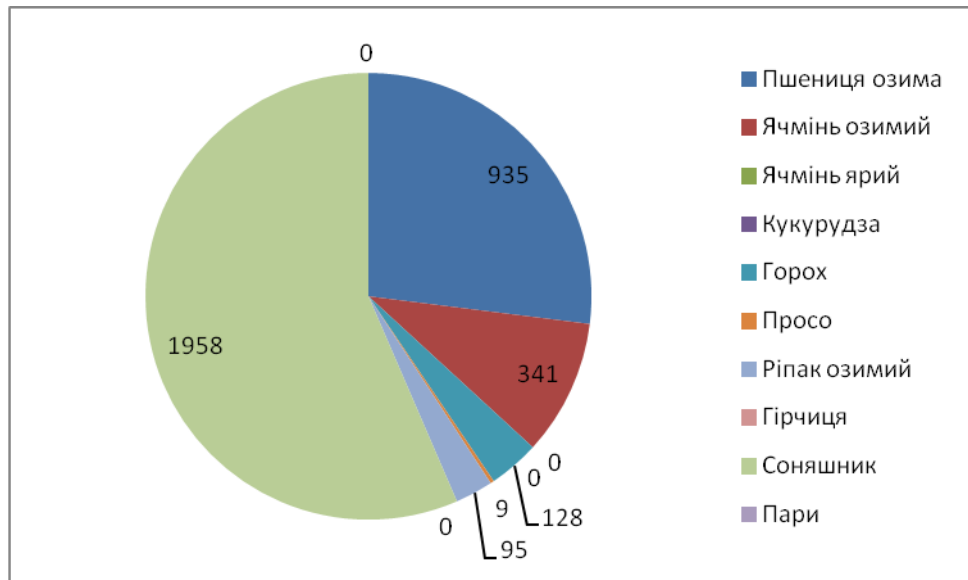


Рисунок 2.6 – Структура посівних площ ТОВ «Дніпрянка» у 2022 році

Джерело: узагальнено автором

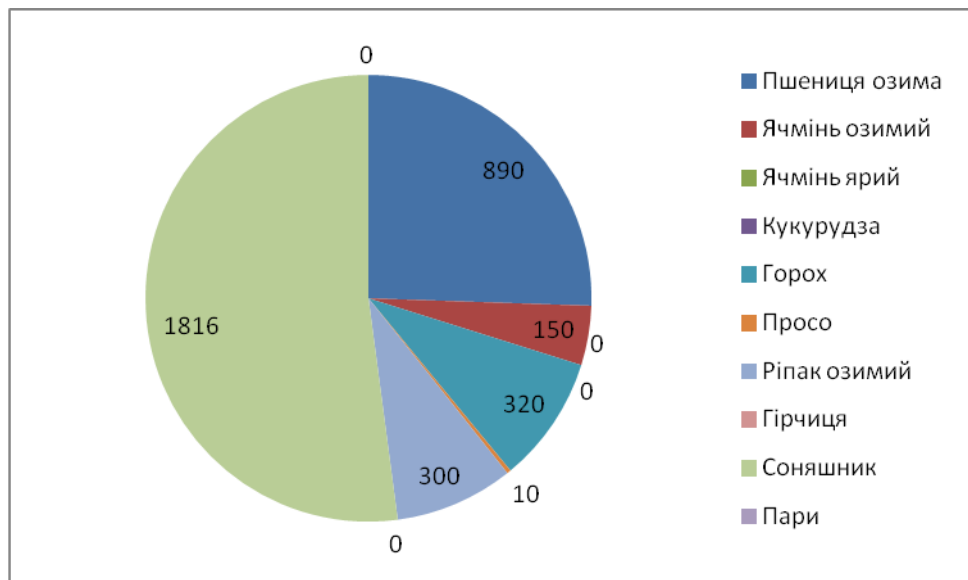


Рисунок 2.7 – Структура посівних площ ТОВ «Дніпрянка» у 2023 році

Джерело: узагальнено автором

У 2022–2023 роках її вже не вирощували. З 2020 року орендарі стали висівати ріпак озимий та припинили висів ячменю ярого. Перестали з 2021 року залишати частину землі під парами, оскільки знайшли більш ефективний шлях відтворення родючості ґрунтів за допомогою висіву гороху.

Дослідження техніко-економічних показників діяльності та оцінювання її ефективності у ТОВ «Дніпрянка» наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Техніко-економічні показники діяльності ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки

| Показник | Рік | | | | | Абсолютний приріст по роках (+,-) | |
|--|-----------|----------|----------|------------|-----------|-----------------------------------|-----------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023/2019 | 2023/2022 |
| Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн. | 25109 | 24577 | 29670 | 31098 | 39438 | 14329 | 8340 |
| Собівартість реалізованої продукції, тис. грн. | 15029 | 9335 | 16351 | 20935 | 22974 | 7945 | 2039 |
| Чистий прибуток, тис. грн. | 104 | 5454 | 3040 | 1845 | 878 | 774 | -967 |
| Середньооблікова чисельність працівників, осіб | 53 | 49 | 54 | 29 | 25 | -28 | -4 |
| Продуктивність праці працівників, грн./особу | 473754,72 | 501571,4 | 549444,4 | 1072344,83 | 1577520,0 | 1103765,28 | 505175,17 |
| Фондовіддача, грн./грн. | 3,114 | 2,390 | 2,641 | 4,282 | 3,945 | 0,831 | -0,337 |
| Фонд оплати праці, грн. | 3904100 | 4209800 | 5515800 | 5818200 | 6494900 | 2590800 | 676700 |
| Фонд основної заробітної плати, грн. | 3624500 | 3945800 | 5236200 | 5304500 | 5987600 | 2363100 | 683100 |
| Середня заробітна плата, грн. | 6138,52 | 7464,18 | 10944,05 | 16718,97 | 21649,67 | 15511,15 | 4930,7 |
| Витрати на 1 грн. продукції, грн. | 0,599 | 0,380 | 0,551 | 0,673 | 0,583 | -0,016 | -0,090 |

Джерело: розраховано автором на основі табл. А.1–табл А.5

Аналіз показників за досліджуваний період показав позитивну динаміку до збільшення чистого доходу від реалізації продукції (+8340 тис. грн.); продуктивності праці працівників (+228525,0 грн./ особу; зменшення витрат на 1 грн. продукції (-0,090 грн.). Водночас ТОВ «Дніпрянка» збільшила величину собівартості реалізованої продукції (+2039 тис. грн.), зменшила обсяг чистого прибутку (-967 тис. грн.) та фондівіддачу (-0,337 грн./грн.), що є негативним фактом її діяльності.

У ТОВ «Дніпрянка» основні засоби у 2019 році на 71,7% були придатні для використання. У 2020 році придатність основних засобів склала 72,0%. Основні

засоби ТОВ «Дніпрянка» у 2021 році були придатні на 66,4%. Рівень придатності основних засобів ТОВ «Дніпрянка» у 2022 році склав 57,8%. У 2023 році придатність основних засобів склала 56,9%. Ці дані свідчать про наявність негативної тенденції з введенням у дію основних засобів підприємства. Упродовж досліджуваного періоду відбувається процес збільшення зносу діючих основних засобів. Для характеристики динаміки основних засобів використовують показники їх руху – коефіцієнти оновлення та вибуття, які відображають зміну обсягу основних засобів незалежно від ступеня зносу. Коефіцієнт оновлення основних виробничих засобів у виробництві (коефіцієнт уведення $K_{\text{вв}}$) у ТОВ «Дніпрянка» склав:

$$K_{\text{вв.2019}} = 3422 / 9774 = 0,350 \text{ (част. од.)}; K_{\text{вв.2020}} = 1015 / 10789 = 0,094 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{вв.2021}} = 892 / 11681 = 0,076 \text{ (част. од.)}; K_{\text{вв.2022}} = 1782 / 10789 = 0,132 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{вв.2023}} = 8238 / 11681 = 0,380 \text{ (част. од.)}.$$

Отримані значення показника свідчать про те, що упродовж 2019–2023 років темпи введення в дію нових основних засобів змінювалися від 0,350 част. од. у 2019 році до 0,380 част. од. у 2023 році. Ці значення являються найбільшими за період, у той час коли існує і найменше значення 0,076 част. од. у 2021 році.

У ТОВ «Дніпрянка» упродовж досліджуваного періоду основні засоби не вибували із виробництва. Ланцюгові характеристики динаміки досліджуваних техніко-економічних показників мають різний її рівень.

Здійснимо аналіз активів ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки на основі даних табл. А.1–А.5. Визначимо показники їх динаміки та структури (табл. 2.4, рис. 2.8). Вартість активів ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки зросла на 21036 тис. грн. або на 142,58%. При цьому необоротні активи зросли на 5600 тис. грн. або на 77,23%, а оборотні активи – на 15436 тис. грн. або на 205,73%, що й забезпечило зростання вартості майна.

У 2023 році частка необоротних активів у загальному обсязі активів підприємства склала 35,91%, решту 64,09% – оборотні активи. У загальній структурі активів частка необоротних активів зменшилася на 13,24%, а частка оборотних активів – зросла відповідно на цю ж величину.

Таблиця 2.4 – Аналіз динаміки та структури активів ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки

| Актив | 2019 рік | | 2020 рік | | 2021 рік | | 2022 | | 2023 | | Відхилення | | Відхилення | |
|--|-----------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|----------------|--------|----------------|--------|
| | Абс. знач., тис. грн. | Відн. вел. структури % | Абс. знач., тис. грн. | Відн. вел. структури % | Абс. знач., тис. грн. | Відн. вел. структури % | Абс. знач., тис. грн. | Відн. вел. структури % | Абс. знач., тис. грн. | Відн. вел. структури % | 2023/2019 роки | | 2023/2022 роки | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| I. Необоротні активи | | | | | | | | | | | | | | |
| Незавершені капітальні інвестиції | - | | - | | - | - | | | | - | - | - | - | - |
| Основні засоби: залишкова вартість | 7251 | 49,15 | 7547 | 30,97 | 7381 | 24,96 | 7143 | 21,79 | 12851 | 35,91 | 5600 | -13,24 | 5708 | 14,12 |
| первісна вартість | 9774 | - | 10789 | - | 11681 | - | 13463 | - | 21701 | - | - | - | | |
| знос | (2523) | - | (3242) | - | (4300) | - | 6320 | - | 8850 | - | - | - | | |
| Довгострокові біологічні активи | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Довгострокові фінансові інвестиції | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Інші необоротні активи | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Усього за розділом I | 7251,0 | 49,15 | 7547 | 30,97 | 7381 | 24,96 | 7143 | 21,79 | 12851 | 35,91 | 5600 | -13,24 | 5708 | 14,12 |
| II. Оборотні активи | | | | | | | | | | | | | | |
| Запаси | 5951 | 79,32 | 15060 | 89,54 | 21296 | 95,98 | 24696 | 75,33 | 20502 | 57,28 | 14551 | -22,04 | -4194 | -18,05 |
| у тому числі готова продукція | 1984 | 33,34 | 2666 | 17,70 | 3258 | 15,30 | 12173 | 37,13 | 10030 | 28,02 | 8046 | -5,32 | -2143 | -9,11 |
| Поточні біологічні активи | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги | 1527 | 20,35 | 904 | 5,37 | - | - | - | - | 1288 | 3,60 | -239 | -16,75 | 1288 | 3,60 |

Продовження табл. 2.4

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---|---------|--------|---------|--------|---------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|
| Дебіторська заборгованість за розрахунками: з бюджетом у тому числі з податку на прибуток | - | - | - | - | 136 | 0,61 | - | - | - | - | - | | | |
| Інша поточна дебіторська заборгованість | - | - | 680 | 4,04 | 680 | 3,06 | 680 | 2,07 | 867 | 2,42 | 867 | 2,42 | 187 | 0,35 |
| Поточні фінансові інвестиції | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Гроші та їх еквіваленти | 25 | 0,34 | 175 | 1,05 | 77 | 0,35 | 263 | 0,80 | 282 | 0,79 | 257 | 0,45 | 19 | -0,01 |
| Витрати майбутніх періодів | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Інші оборотні активи | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Усього за розділом II | 7503 | 50,85 | 16819 | 69,03 | 22189 | 753,04 | 25639 | 78,21 | 22939 | 64,09 | 15436 | 13,24 | -2700 | -14,12 |
| III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Баланс | 14754,0 | 100,00 | 24366,0 | 100,00 | 29570,0 | 100,00 | 32782 | 100,00 | 35790 | 100,00 | 21036 | 0,00 | 3008 | 0,00 |

Джерело: розраховано автором на основі табл. А.1–А.5

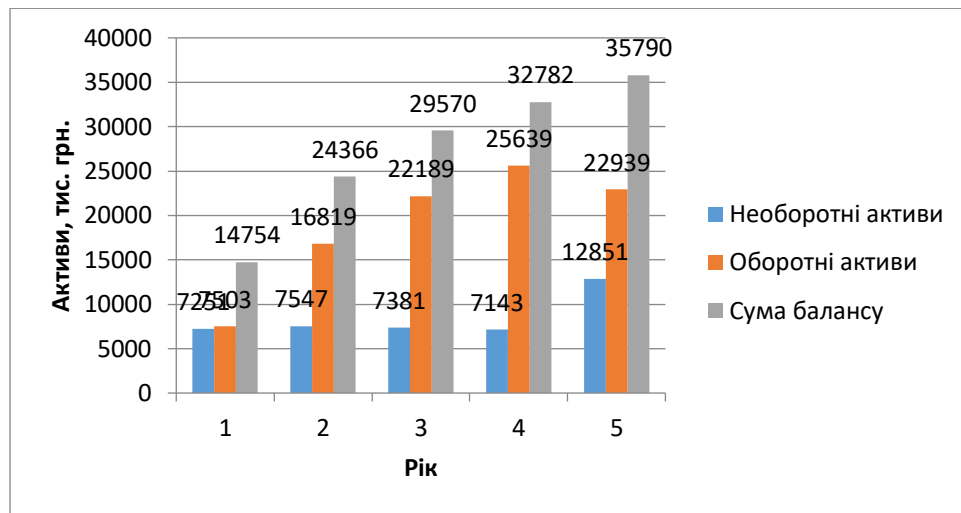


Рисунок 2.8 – Динаміка необоротних, оборотних активів та суми балансу за 2019–2023 роки у ТОВ «Дніпрянка»

Довгострокові біологічні активи та фінансові інвестиції, інші необоротні активи упродовж 2019–2023 років відсутні на балансі підприємства і не впливали на збільшення чи зменшення його майна. У ТОВ «Дніпрянка» зовсім відсутні нематеріальні активи. Це негативний факт, адже їх наявність та збільшення свідчили б про інноваційний характер стратегії розвитку підприємства.

Реальні активи, що характеризують потужність підприємства – основні засоби, виробничі запаси у 2019 році склали 13202 тис. грн., а у 2023 році – 33353 тис. грн. Їх зростання на 20151 тис. грн. (на 152,64%) свідчить про орієнтацію на створення матеріальних умов для розширення основної діяльності підприємства. Залишкова вартість основних засобів підприємства за балансом збільшилася у 2023 році на 5600 тис. грн. або на 77,23% порівняно з 2019 роком. Її обсяг у структурі необоротних активів зменшився за досліджуваний період на 13,24%.

Оборотні активи підприємства за 2019–2023 роки збільшилися на 15436 тис. грн. або на 205,73% за рахунок збільшення запасів на 14551 тис. грн., дебіторської заборгованості за розрахунками з бюджетом – на 1288 тис. грн., іншої поточної дебіторської заборгованості – на 864 тис. грн., грошей та їх еквівалентів на 282 тис. грн. А дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги зменшилася на 239 тис. грн.

Аналіз пасивів ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки на основі даних табл. А.1–А.5 наведено в табл. 2.5 та на рис. 2.9.

Таблиця 2.5 – Аналіз динаміки та структури пасивів ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки

| Актив | 2019 рік | | 2020 рік | | 2021 рік | | 2022 | | 2023 | | Відхилення | | Відхилення | |
|---|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
| | Абс. знач., тис. грн. | Відн. вел. струк. % | Абс. знач., тис. грн. | Відн. вел. струк. % | Абс. знач., тис. грн. | Відн. вел. струк. % | Абс. знач., тис. грн. | Відн. вел. струк. % | Абс. знач., тис. грн. | Відн. вел. струк. % | 2023/2019 роки | | 2023/2022 роки | |
| | | | | | | | | | | | Абс. знач., тис. грн. | Відн. вел. струк. % | Абс. знач., тис. грн. | Відн. вел. струк. % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| I. Власний капітал | | | | | | | | | | | | | | |
| Зареєстрований (пайовий) капітал | 10 | 0,0008 | 10 | 0,0005 | 10 | 0,0005 | 10 | 0,0003 | 10 | 0,0028 | 0 | 0,00 | 0 | 0,0025 |
| Додатковий капітал | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Резервний капітал | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Нерозподілений прибуток (непокритий збиток) | 12738 | 99,900 2 | 18502 | 99,900 5 | 21542 | 99,900 5 | 23387 | 71,34 | 24255 | 67,77 | 11517 | -32,13 | 868 | -3,57 |
| Неоплачений капітал | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Усього за розділом I | 12748 | 86,40 | 18512 | 75,97 | 21552 | 72,88 | 23397 | 71,37 | 24265 | 67,80 | 11517 | -18,60 | 868 | -3,57 |
| II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення | | | | | | | | | | | | | | |
| | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| III. Поточні зобов'язання | | | | | | | | | | | | | | |
| Короткострокові кредити банків | 400 | 20,09 | - | - | 2957 | 36,88 | 2412 | 7,36 | 7813 | 21,83 | 7413 | 1,74 | 5401 | 14,23 |
| Поточна кредитор. заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| товари, роботи, послуги | 595 | 29,66 | 2437 | 41,63 | 2160 | 26,95 | 4973 | 15,17 | 1979 | 5,23 | 1384 | -24,43 | -595 | -9,94 |

Продовження табл. 2.5

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|------|------|
| розрахунками з бюджетом | 237 | 11,81 | 22 | 0,38 | - | - | - | - | 39 | 0,11 | -198 | -11,70 | 39 | 0,11 |
| у тому числі з податку на прибуток | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| розрахунками зі страхування | 19 | 0,95 | 25 | 0,42 | - | - | - | - | 44 | 0,12 | 25 | -0,83 | 44 | 0,12 |
| розрахунками з оплати праці | 72 | 3,59 | 90 | 1,54 | - | - | - | - | - | - | -72 | -3,59 | - | - |
| Доходи майбутніх періодів | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Інші поточні зобов'язання | 680 | 33,90 | 3280 | 56,03 | 2900 | 36,17 | 2000 | 6,10 | 2550 | 7,12 | 1870 | -26,78 | 550 | 1,02 |
| Усього за розділом III | 2006 | 13,60 | 5854 | 24,03 | 8018 | 27,12 | 9385 | 28,63 | 11525 | 32,20 | 9519 | 18,60 | 2140 | 3,57 |
| IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Баланс | 14754 | 100,00 | 24366 | 100,00 | 29570 | 100,00 | 32782 | 100,00 | 35790 | 100,00 | 21036 | 0,00 | 3008 | 0,00 |

Джерело: розраховано автором на основі табл. А.1–А.5

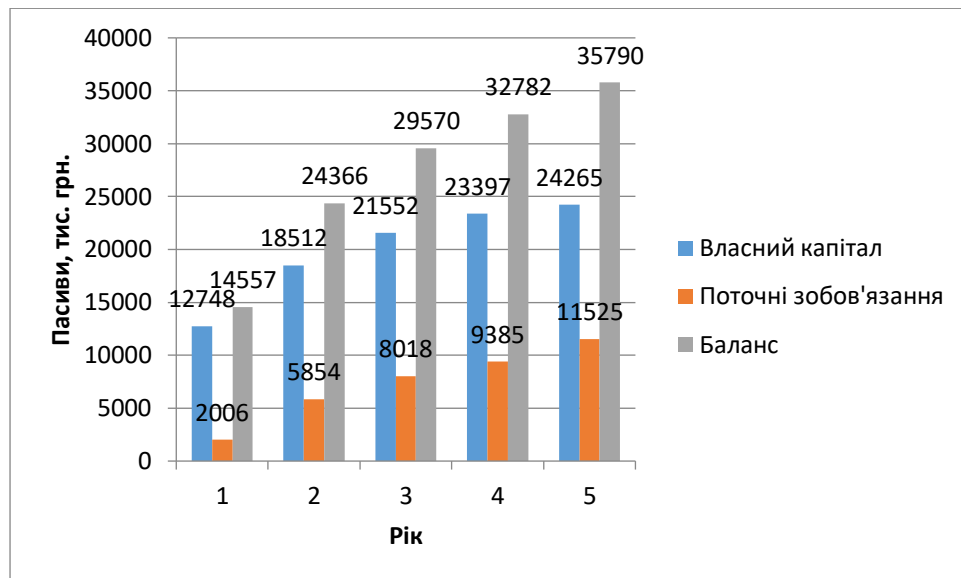


Рисунок 2.9 – Динаміка власного капіталу, поточних зобов'язань та суми балансу за 2019–2023 роки у ТОВ «Дніпрянка»

За даними табл. 2.5 у ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки розмір пайового капіталу не змінився. Але відбулося збільшення розміру всього власного капіталу на 11517 тис. грн., хоча у структурі балансу його частка зменшилася на 18,60%. Якщо детально розглядати структуру власного капіталу, то майже всю питому вагу займає нерозподілений прибуток, за виключенням частки пайового капіталу, яка в загальному розмірі власного капіталу займає значно менше одного відсотка.

Додатковий, резервний та неоплачуваний капітал у підприємство за весь досліджуваний період відсутній.

Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення у підприємства упродовж усього досліджуваного періоду відсутні. Цей факт не можна назвати ні позитивним, ні негативним, тому що висновок залежить від характеру обраної підприємством стратегії розвитку.

Сума поточних зобов'язань збільшилася на 2140 тис. грн., а в структурі балансу – на 3,57% передусім через збільшення короткострокових кредитів банків, поточної кредитної заборгованості за товари, роботи, послуги та інших поточних зобов'язань. У поточних зобов'язаннях підприємства найбільшу питому вагу займають вище згадані складові. Оцінка змін, які відбулися у структурі джерел фінансування, може бути різною з позицій інвесторів та підприємства.

Для інвесторів ситуація у ТОВ «Дніпрянка» недостатньо надійна, адже

частка власного капіталу Товариства зменшилася на 18,60% у порівнянні з 2019 роком та виявляє тенденцію до поступового зменшення. Підприємство користується короткостроковими кредитами банку, коштами від фінансової оренди та отриманими небанківськими кредитами.

Для комплексного аналізу прибутковості сільськогосподарського виробництва необхідно здійснити оцінювання основних економічних показників, які її відображають.

Величина наявних власних оборотних коштів (*ВOK*) ТОВ «Дніпрянка» за роками досліджуваного періоду склала:

$$ВOK_{2019} = (12644,0 + 12748,0) / 2 - (4310,0 + 7251,0) / 2 = 6915,5 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ВOK_{2020} = (12748,0 + 18512,0) / 2 - (7251,0 + 7547,0) / 2 = 8231,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ВOK_{2021} = (18512,0 + 21552,0) / 2 - (7547,0 + 7381,0) / 2 = 12568,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ВOK_{2022} = (21552,0 + 23397,0) / 2 - (7381,0 + 7143,0) / 2 = 29736,5 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ВOK_{2023} = (23397,0 + 24265,0) / 2 - (7143,0 + 12851,0) / 2 = 33828,0 \text{ (тис. грн.)}.$$

Їх величина відображає вартість оборотних активів, яка фінансується виключно за рахунок власних джерел фінансових ресурсів.

Наявність власних і довгострокових позикових джерел формування запасів (перманентний, функціонуючий капітал *ФК*) характеризується такими значеннями:

$$ФК_{2019} = 6915,5 + 0 = 6915,5 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ФК_{2020} = 8231,0 + 0 = 8231,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ФК_{2021} = 12568,0 + 0 = 12568,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ФК_{2022} = 29736,5 + 0 = 29736,5 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ФК_{2023} = 33828,0 + 0 = 33828,0 \text{ (тис. грн.)}.$$

Загальна величина коштів для формування запасів (*ЗВК*):

$$ЗВК_{2019} = 6915,5 + (3463,0 + 2006,0) / 2 = 9650,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ЗВК_{2020} = 8231,0 + (2006,0 + 5854,0) / 2 = 12161,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ЗВК_{2021} = 12568,0 + (5854,0 + 8018,0) / 2 = 19504,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ЗВК_{2022} = 29736,5 + (8018,0 + 9385,0) / 2 = 38438,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ЗВК_{2023} = 33828,0 + (9385,0 + 11525,0) / 2 = 44283,0 \text{ (тис. грн.)}.$$

Трьом показникам джерел формування запасів відповідають три показники їх забезпеченості джерелами формування:

- надлишок (+), нестача (-) власних оборотних коштів (ΔBOK):

$$\Delta BOK_{2019} = 6915,5 - (9584,0 + 5951,0) / 2 = -852,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$\Delta BOK_{2020} = 8231,0 - (5951,0 + 15060,0) / 2 = -2274,5 \text{ (тис. грн.)};$$

$$\Delta BOK_{2021} = 12568,0 - (15060,0 + 21296,0) / 2 = -5610,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$\Delta BOK_{2022} = 29736,5 - (21296,0 + 24696,0) / 2 = 6740,5 \text{ (тис. грн.)};$$

$$\Delta BOK_{2023} = 33828,0 - (24696,0 + 20502,0) / 2 = 11229,0 \text{ (тис. грн.)};$$

- надлишок (+), нестача (-) власних і довгострокових залучених джерел формування запасів ($\Delta \Phi K$):

$$\Delta \Phi K_{2019} = -852,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$\Delta \Phi K_{2020} = -2274,5 \text{ (тис. грн.)};$$

$$\Delta \Phi K_{2021} = -5610,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$\Delta \Phi K_{2022} = 6740,5 \text{ (тис. грн.)};$$

$$\Delta \Phi K_{2023} = 11229,0 \text{ (тис. грн.)};$$

- надлишок (+), нестача (-) загальної величини основних джерел формування запасів і витрат ($\Delta ЗВК$):

$$\Delta ЗВК_{2019} = 9650,0 - (9584,0 + 5951,0) / 2 = 1882,5 \text{ (тис. грн.)};$$

$$\Delta ЗВК_{2020} = 12161,0 - (5951,0 + 15060,0) / 2 = 1655,5 \text{ (тис. грн.)};$$

$$\Delta ЗВК_{2021} = 19504,0 - (15060,0 + 21296,0) / 2 = 1326,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$\Delta ЗВК_{2022} = 38438,0 - (21296,0 + 24696,0) / 2 = 15442,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$\Delta ЗВК_{2023} = 44283,0 - (24696,0 + 20502,0) / 2 = 21684,0 \text{ (тис. грн.)}.$$

Отже, упродовж 2019–2021 років досліджуваного періоду ТОВ «Дніпрянка» мало нестійкий фінансовий стан. Трикомпонентний показник (0; 0; 1) за ці роки свідчить про нестачу власних оборотних коштів (0), власних і довгострокових позикових джерел (0) та надлишок загальної величини основних джерел формування запасів (1). Отже, у підприємства у цей період недостатня фінансова стійкість. Але у 2022–2023 роках ситуація змінилася на краще. Трикомпонентний показник (1; 1; 1) характеризує стан ТОВ «Дніпрянка» як абсолютно фінансово стійкий.

Система відносних показників оцінювання фінансової стійкості ТОВ «Дніпрянка» включає:

- коефіцієнт автономії (концентрації власного капіталу)

$$K_a 2019 = (12644,0 + 12748,0) / 2 / (16107,0 + 14754,0) / 2 = 12696,0 / 15430,5 = 0,823 \text{ (част. од.)};$$

$$K_a 2020 = (12748,0 + 18512,0) / 2 / (14754,0 + 24366,0) / 2 = 15630,0 / 19560,0 = 0,799 \text{ (част. од.)};$$

$$K_a 2021 = (18512,0 + 21542,0) / 2 / (24366,0 + 29570,0) / 2 = 20032,0 / 26968,0 = 0,743 \text{ (част. од.)};$$

$$K_a 2022 = (21542,0 + 23387,0) / 2 / (29570,0 + 32782,0) / 2 = 22464,5 / 31176,0 = 0,721 \text{ (част. од.)};$$

$$K_a 2023 = (23397,0 + 24265,0) / 2 / (32782,0 + 35790,0) / 2 = 23831,0 / 34286,0 = 0,695 \text{ (част. од.)};$$

- коефіцієнт фінансової залежності (концентрації залученого капіталу)

$$K_{\phiз} 2019 = (0,0 + (3463,0 + 2006,0)) / 2 / (16107,0 + 14754,0) / 2 = 2734,5 / 15430,5 = 0,177 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\phiз} 2020 = (0,0 + (2006,0 + 5854,0)) / 2 / (14754,0 + 24366,0) / 2 = 3930,0 / 19560,0 = 0,201 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\phiз} 2021 = (0,0 + (5854,0 + 8018,0)) / 2 / (24366,0 + 29570,0) / 2 = 6936,0 / 26968,0 = 0,257 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\phiз} 2022 = (0,0 + (8018,0 + 9385,0)) / 2 / (29570,0 + 32782,0) / 2 = 8701,5 / 31176,0 = 0,279 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\phiз} 2023 = (0,0 + (9385,0 + 11525,0)) / 2 / (32782,0 + 35790,0) / 2 = 10455,0 / 34286,0 = 0,305 \text{ (част. од.)};$$

Частка власного капіталу повинна бути високою (вище 0,6). У ТОВ «Дніпрянка» коефіцієнт автономії вище цього значення. Це спонукає інвесторів вкладати кошти у підприємство.

- коефіцієнт маневреності власного капіталу

$$K_m 2019 = 6915,5 / (12644,0 + 12748,0) / 2 = 6915,5 / 12696,0 = 0,545 \text{ (част. од.)};$$

$$K_m 2020 = 8231,0 / (12748,0 + 18512,0) / 2 = 8231,0 / 15630,0 = 0,527 \text{ (част. од.)};$$

$$K_m 2021 = 12568,0 / (18512,0 + 21552,0) / 2 = 12568,0 / 15630,0 = 0,804 \text{ (част. од.)};$$

$$K_m 2022 = 29736,5 / (21552,0 + 23397,0) / 2 = 29736,5 / 22474,5 = 1,323 \text{ (част. од.)};$$

$$K_m 2023 = 33828,0 / (23397,0 + 24265,0) / 2 = 33828,0 / 23831,0 = 1,419 \text{ (част. од.)};$$

- коефіцієнт забезпеченості власними оборотними коштами

$$K_{\text{вок}2019} = 6915,5 / (11797,0 + 7503,0) / 2 = 0,717 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{вок}2020} = 8231,0 / (7503,0 + 16819,0) / 2 = 0,677 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{вок}2021} = 12568,0 / (16819,0 + 22189,0) / 2 = 0,644 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{вок}2022} = 29736,5 / (22189,0 + 25639,0) / 2 = 1,243 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{вок}2023} = 33828,0 / (25639,0 + 22939,0) / 2 = 1,393 \text{ (част. од.)};$$

- коефіцієнт фінансового ризику (левериджу) (КФЛ). Рекомендоване значення – не більше 1,5.

$$K_{\text{ФЛ}2019} = 2734,5 / 12696,0 = 0,215 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{ФЛ}2020} = 3930,0 / 15630,0 = 0,251 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{ФЛ}2021} = 6936,0 / 20032,0 = 0,346 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{ФЛ}2022} = 8701,5 / 22474,5 = 0,387 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{ФЛ}2023} = 10455,0 / 13331,0 = 0,784 \text{ (част. од.)}.$$

Оскільки значення даного коефіцієнта не перевищує одиниці, то це вказує, що ТОВ «Дніпрянка» не втрачає своєї фінансової стійкості. Але збільшення значення коефіцієнта за звітний період із 0,215 част. од. до 0,784 част. од. свідчить про посилення залежності Товариства від залучення позикових коштів та про зниження його фінансової стійкості.

Для оцінювання ліквідності ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки за рівнем їх ліквідності, а зобов'язання – за строками погашення згрупуємо його засоби у табл. 2.6. Дані з балансів ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки свідчать, що вказані баланси Товариства не є ліквідними за таких причин:

- підприємство у 2019–2023 роках не має достатньої суми наявних грошових коштів для розрахунків з кредиторами ($A1 < П1$);

Таблиця 2.6 – Оцінка ліквідності балансу ТОВ «Дніпрянка» (станом на кінець року), тис. грн.

| Активи | 2019 рік | 2020 рік | 2021 рік | 2022 рік | 2023 рік | Пасиви | 2019 рік | 2020 рік | 2021 рік | 2022 рік | 2023 рік | Надлишок (+), нестача (-) платіжних коштів у році | | | | |
|---------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | | | | | | | | | | | 2019 рік | 2020 рік | 2021 рік | 2022 рік | 2023 рік |
| Найбільш ліквідні (A1) | 25 | 175 | 77 | 263 | 282 | Найбільш термінові зобов'язання (П1) | 3145 | 1603 | 5061 | 6973 | 3712 | A1<П1 -3120 | A1<П1 -1428 | A1<П1 -4984 | A1<П1 -6710 | A1<П1 -3430 |
| Які швидко реалізуються (A2) | 1527 | 904 | - | - | 1288 | Короткострокові кредити банків і позики (П2) | 403 | - | 2957 | 2412 | 7813 | A1>П1 1124 | A2>П2 904 | A2<П2 -2957 | A2<П2 -2412 | A2<П2 -6525 |
| Які вільно реалізуються (A3) | 5951 | 15060 | 21296 | 24696 | 20502 | Довгострокові зобов'язання (П3) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | A3>П3 5951 | A3>П3 15060 | A3>П3 21296 | A3>П3 24696 | A3>П3 20502 |
| Які важко реалізуються (A4) | 7251 | 7547 | 7381 | 7143 | 12851 | Постійні пасиви (П4) | 12748 | 18512 | 21552 | 23397 | 24265 | A4<П4 -5497 | A4<П4 -10965 | A4<П4 -14171 | A4<П4 -16254 | A4<П4 -11414 |
| Баланс | 14754 | 24366 | 29570 | 32782 | 35790 | Баланс | 14754 | 24366 | 29570 | 32782 | 35790 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

Джерело: узагальнено автором на основі табл. А.1–А.5

- ліквідною у 2019 – 2020 роках була друга група активів. Однак, слід зазначити, що у 2021–2023 роках ситуація змінилася на протилежну;

- ліквідною є третя група активів упродовж усього аналізованого періоду. Однак, слід зазначити, що Товариство не користується довгостроковими послугами установ банків і не має заборгованості за довгостроковими кредитами. Тому вважаємо виконання третього співвідношення умовним;

- слід відмітити достатність власного капіталу для формування важколіквідних активів;

- упродовж аналізованого періоду Товариство не мало дефіциту власного оборотного капіталу, який збільшився за 5 років на 272 тис. грн.

Для комплексного оцінювання ліквідності балансу визначимо показники ліквідності для ТОВ «Дніпрянка»:

- коефіцієнт загальної (поточної) ліквідності (покриття) складає по роках досліджуваного періоду такі значення:

$$K_{зл\ 2019} = 9650,0 / 2734,5 = 3,529 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{зл\ 2020} = 12161,0 / 3930,0 = 3,094 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{зл\ 2021} = 19504,0 / 6936,0 = 2,812 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{зл\ 2022} = 23914,0 / 8701,5 = 2,748 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{зл\ 2023} = 24289,0 / 10455,0 = 2,323 \text{ (част. од.)}.$$

Отже, у Товаристві на одну гривню короткострокових зобов'язань припадає відповідно 3,529 грн., 3,094 грн., 2,812 грн., 2,748 грн. та 2,323 грн. фінансових ресурсів, вкладених в оборотні активи, по роках досліджуваного періоду. Це означає, що з плином часу фінансове становище Товариства погіршилося, але суб'єкт господарювання упродовж досліджуваного періоду вважається платоспроможним;

- коефіцієнт швидкої ліквідності ($K_{шл}$):

$$K_{шл\ 2019} = ((1533,0 + 25,0) / 2 + (680,0 + 1527,0) / 2) / 2734,5 = 0,688 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{шл\ 2020} = ((25,0 + 175,0) / 2 + (1527,0 + 904,0 + 680,0)) / 3930,0 = 0,421 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{шл\ 2021} = ((175,0 + 77) / 2 + (904,0 + 136,0 + 680,0 + 680,0) / 2) / 6936,0 = 0,096 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{шл\ 2022} = ((77,0 + 263,0) / 2 + (0,0 + 0,0 + 136,0 + 680,0 + 680,0) / 2) / 8701,5 = 0,105 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{цл}} 2023 = ((263,0 + 282,0)/2 + (1288,0 + 680,0 + 867,0)/2)/10455,0 = 0,162 \text{ (част. од.)}.$$

Це означає, що Товариство у 2019 році за рахунок грошових коштів та очікуваних надходжень від дебіторів ще мало можливість для погашення поточної заборгованості. Нормативне значення показника 0,7–0,8 майже досягалося у цей період. А вже у 2020–2023 роках грошових коштів та очікуваних надходжень від дебіторів було недостатньо для цих цілей;

- коефіцієнт абсолютної ліквідності ($K_{\text{ал}}$):

$$K_{\text{ал}} 2019 = 779,0 / 2734,5 = 0,285 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{ал}} 2020 = 100,0 / 3930,0 = 0,025 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{ал}} 2021 = 126,0 / 6936,0 = 0,018 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{ал}} 2022 = 170,0 / 8701,5 = 0,020 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{ал}} 2023 = 172,5 / 10455,0 = 0,016 \text{ (част. од.)}.$$

Зважаючи на те, що нормативне значення показника складає 0,2–0,3 част. од., у Товариства недостатньо грошових коштів для покриття короткострокових зобов'язань. І по роках періоду положення погіршується;

- власний оборотний капітал ($ВОК$):

$$ВОК_{2019} = 6915,5 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ВОК_{2020} = 8231,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ВОК_{2021} = 12568,0 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ВОК_{2022} = 15212,5 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ВОК_{2023} = 13834,0 \text{ (тис. грн.)}.$$

Усі значення показника власного оборотного капіталу задовольняють нормативному значенню. Причому у порівнянні з 2019 роком його величина зросла на 6918,5 тис. грн. або на 100,04%. Ця ситуація свідчить про здатність Товариства вчасно погасити короткострокові зобов'язання;

- коефіцієнт забезпеченості власним оборотним капіталом ($K_{\text{заб. вок.}}$):

$$K_{\text{заб. вок.}} 2019 = 6915,5 / 2734,5 = 2,529 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{заб. вок.}} 2020 = 8231,0 / 3930 = 2,094 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{заб. вок.}} 2021 = 12568 / 6936 = 1,812 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{заб. вок.}} 2022 = 15212,5 / 8701,5 = 1,748 \text{ (част. од.)};$$

$$K_{\text{заб. вок.2023}} = 13834,0 / 10455,0 = 1,323 \text{ (част. од.)};$$

- коефіцієнт маневреності власного капіталу для ТОВ «Дніпрянка» у 2019 році склав 0,545 част. од.; у 2020 році – 0,527 част. од.; у 2021 році – 0,627 част. од.; у 2022 – 1,323 част. од.; у 2023 році – 1,419 част. од. Усі значення позитивні та свідчать про достатність власних фінансових ресурсів для фінансування необоротних та частини оборотних активів;

- коефіцієнт маневреності грошових коштів у ТОВ «Дніпрянка» становить у 2019 році 0,061 част. од.; у 2020 році – 0,006 част. од.; у 2021 році – 0,006 част. од.; у 2022 році – 0,008 част. од.; у 2023 році – 0,011 част. од. Зростання цього показника в динаміці – позитивна тенденція.

Для визначення якісної структури поточних активів розрахуємо такі показники:

- частка оборотних коштів в активах ($ЧО_{\text{бК}_a}$) – відношення оборотних активів до загальної величини господарських засобів (валюта балансу). У ТОВ «Дніпрянка» частка оборотних коштів в активах становила відповідно у 2019 році – 62,54%, у 2020 році – 62,17%, у 2021 році – 67,41%; у 2022 році – 76,71%; у 2023 році – 70,84%;

- частка виробничих запасів у поточних активах ($ЧВЗ_a$) – характеризує якісну структуру поточних активів і визначається як відношення запасів до загальної величини поточних активів. У Товаристві даний показник склав у 2019 році 50,34%; у 2020 році – 53,71%; у 2021 році – 93,20%; у 2022 році – 73,76%; у 2023 році – 65,91%;

- частка власних оборотних коштів у покритті запасів у ТОВ «Дніпрянка» у 2019 році мають значення 0,8903 част. од.; у 2020 році – 0,7835 част. од.; у 2021 році – 0,6914 част. од.; у 2022 році – 0,6615 част. од.; у 2023 році – 61,32 част. од. Це вартість запасів, яка покривається власними оборотними коштами. Рекомендована нижня межа цього показника – 50%;

- співвідношення дебіторської та кредиторської заборгованості у Товаристві складає по роках досліджуваного періоду відповідно 0,543 част. од.; 0,890 част. од.; 0,507 част. од.; 0,210 част. од.; 0,904 част. од. Це означає, що сума

заборгованості дебіторів Товариству менша, ніж заборгованість Товариства перед кредиторами. Оптимальний рівень дебіторської та кредиторської заборгованості залежить від конкретних операційних умов сільськогосподарських підприємств. Він варіює залежно від характеристик цих конкретних умов і для одного й того ж підприємства може змінюватися з перебігом часу. Ці процеси дуже важливі для визначення майбутніх економічних вигод. Виходячи з цього, доцільно зробити аналіз цієї заборгованості та визначити їх роль в системі управління фінансовими ресурсами сільськогосподарських підприємств.

Аналіз показників ділової активності ТОВ «Дніпрянка» наведено в табл. 2.7.

Таблиця 2.7 – Коефіцієнтний аналіз показників ділової активності ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки

| Показник | Рік | | | | | Абсолютне відхилення | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|----------------------|----------------|
| | | | | | | 2023 /2019 р. | 2023 /2022 рр. |
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | | |
| Оборотність дебіторської заборгованості, обертів | 22,754 | 15,800 | 24,725 | 41,575 | 27,822 | 5,068 | -13,753 |
| Оборотність кредиторської заборгованості, обертів | 12,345 | 14,056 | 12,535 | 8,718 | 25,160 | 12,815 | 16,442 |
| Середній період погашення дебіторської заборгованості, днів | 15,821 | 22,785 | 14,560 | 8,659 | 12,939 | -2,882 | 4,280 |
| Середній період погашення кредиторської заборгованості, днів | 29,162 | 25,612 | 28,720 | 41,294 | 13,761 | -15,401 | -27,533 |
| Оборотність постійних активів, обертів | 4,344 | 3,322 | 3,975 | 4,282 | 3,945 | -0,399 | -0,337 |
| Оборотність чистих активів, обертів | 1,481 | 1,572 | 1,978 | 1,384 | 1,655 | 0,245 | 0,271 |
| Оборотність товарно-матер. запасів (I), обертів | 3,233 | 2,339 | 1,632 | 1,352 | 1,745 | -1,488 | 0,393 |
| Середній період обороту товарно-матеріальних запасів, днів | 188,630 | 410,574 | 406,007 | 395,441 | 354,124 | 165,494 | -41,317 |
| Тривалість фінансового циклу, днів | 153,159 | 360,495 | 362,671 | 342,762 | 341,873 | 188,714 | -0,889 |
| Тривалість операційного циклу, днів | 201,881 | 427,925 | 414,785 | 404,100 | 366,436 | 164,555 | -37,664 |
| Оборотність готової продукції, обертів | 17,602 | 10,571 | 10,017 | 4,031 | 3,552 | -14,050 | -0,479 |
| Оборотність власного капіталу, обертів | 1,978 | 1,572 | 1,481 | 1,384 | 1,655 | -0,323 | 0,271 |

Джерело: розраховано автором

Додатне значення тривалості фінансового циклу є свідченням того, що підприємство в 2019–2023 роках в середньому отримувало від клієнтів гроші пізніше, ніж здійснювало платежі своїм кредиторам.

Упродовж 2019–2023 років операційний цикл ТОВ «Дніпрянка» збільшився з 201,881 днів до 366,436 днів. На це вплинуло зростання суми дебіторської заборгованості. Резерви зниження показника необхідно шукати саме в сфері управління дебіторською заборгованістю.

У табл. 2.8 наведено оцінювання фінансової стійкості ТОВ «Дніпрянка».

Таблиця 2.8 – Коефіцієнтний аналіз показників фінансової стійкості ТОВ «Дніпрянка»

| Показник | Рік | | | | | Абсолютне відхилення | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------|-----------------------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023/ 2019 роки | 2023/ 2022 роки |
| | | | | | | 7 | 8 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Коефіцієнт заборгованості | 0,177 | 0,201 | 0,257 | 0,279 | 0,305 | 0,128 | 0,026 |
| Коефіцієнт фінансової стабільності | 4,643 | 3,977 | 2,888 | 2,583 | 2,279 | -1,853 | -0,304 |
| Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії) | 0,823 | 0,799 | 0,743 | 0,721 | 0,695 | -0,128 | -0,026 |
| Коефіцієнт залежності підприємства від довгострокових зобов'язань | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Відношення заборгованості до капіталізації | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Коефіцієнт співвідношення позикових та власних коштів | 0,215 | 0,251 | 0,346 | 0,387 | 0,439 | 0,214 | 0,052 |
| Коефіцієнт концентр. власного капіталу | 0,823 | 0,799 | 0,743 | 1,308 | 1,439 | 0,667 | 0,131 |
| Коефіцієнт фінансової залежності | 1,215 | 1,251 | 1,346 | 1,387 | 1,435 | 0,220 | 0,048 |
| Коефіцієнт довгострокового залучення капіталу | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Коефіцієнт маневреності власних коштів | 0,545 | 0,527 | 0,627 | 0,677 | 0,581 | 0,036 | -0,096 |

Продовження табл. 2.8

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Коефіцієнт структури залученого капіталу | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |

Джерело: розраховано автором на основі табл. А1-А5

Коефіцієнт заборгованості ТОВ «Дніпрянка» знаходиться в межах норми – менше 0,5 упродовж усього досліджуваного періоду. Це означає, що більша частина активів підприємства фінансується за рахунок власних коштів. Чим нижчий коефіцієнт заборгованості, тим менший ризик, пов'язаний з роботою Товариства.

Коефіцієнт фінансової стабільності – це індикатор фінансової стійкості, який говорить про здатність компанії відповідати за своїми зобов'язаннями в середньо- і довгостроковій перспективі. Значення показника вказує на те, скільки гривень власного капіталу припадає на кожну гривню зобов'язань компанії. Нормативне значення показника знаходиться в межах 0,67–1,5. У Товаристві значення вище 1,5. Це означає наявність додаткових резервів підвищення ефективності за рахунок залучення позикових коштів. Таке високе значення говорить про низький рівень фінансових ризиків.

Багато аналітиків вважають, що коефіцієнт фінансової незалежності (автономії) не повинен бути меншим за 0,5–0,6. Хоча, наприклад, у японських компаніях він, як правило, дорівнює 0,2–0,3. У більшості вітчизняних сільськогосподарських підприємств значення цього коефіцієнта коливається в межах 0,8–0,9, що спостерігається і в ТОВ «Дніпрянка». Але безумовно, це не свідчить про його фінансову стабільність, а лише про обмеженість та недоступність зовнішнього фінансування. Зростання коефіцієнта фінансової незалежності означає підвищення фінансової стійкості підприємства і є позитивним моментом. У той же час, його зростання може і не сприяти збільшенню виробничої активності підприємства, зростанню його рентабельності. Аналізуючи коефіцієнт фінансової незалежності, необхідно передусім звертати

увагу на наявність економічно виправданих зовнішніх джерел фінансування в пасиві балансу.

Оскільки упродовж усіх років досліджуваного періоду у Товаристві відсутні довгострокові зобов'язання, то такі показники фінансової стійкості як коефіцієнт залежності підприємства від довгострокових зобов'язань, відношення заборгованості до капіталізації, коефіцієнт довгострокового залучення капіталу, коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів, коефіцієнт структури залученого капіталу не визначалися.

З розрахунку коефіцієнта співвідношення позикових та власних коштів в динаміці видно, що упродовж п'ятих досліджуваних років значення показника є додатнім і постійно підвищується. Це означає, що у підприємства в обігу знаходиться більше власних коштів, ніж позикових, і це співвідношення стає все менш вагомим. Це пояснюється тим, що власні кошти підприємства мають тенденцію до збільшення, а позикові кошти – до скорочення.

Коефіцієнт концентрації власного капіталу характеризує частку власних коштів підприємства в загальній сумі коштів, авансованих у його діяльність. Що вищим є значення цього показника, то більше підприємство є фінансово стійким, стабільним і незалежним від зовнішніх кредиторів.

Щодо розміру частки власного капіталу, то існують різні думки. Найбільш поширеною є думка, що частка власного капіталу має бути не меншою за 0,6 (60 %). У ТОВ «Дніпрянка» вона висока. Це означає, що є більша можливість погасити борги за рахунок власних коштів. Визначене значення коефіцієнта фінансової залежності для Товариства знаходиться в рекомендованих межах (менше, ніж 2).

Нормативним значенням коефіцієнта маневреності власних коштів вважається 0,1 і вище. У Товариства значення показника додатне, що свідчить про достатність власних фінансових ресурсів для фінансування необоротних і частини оборотних активів.

2.2. Організація оплати праці ТОВ «Дніпрянка» та встановлення факторів впливу на процес її удосконалення

Для підприємства важливе значення має створення зовнішніх та внутрішніх умов успішної діяльності. Залучаючи до використання трудові ресурси, керівництво підприємства стикається з проблемою встановлення дієвої системи організації оплати праці найманих працівників. Щоб зробити її саме такою, необхідно:

- визнати її як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва;

- обґрунтовувати вибір факторів, від яких вона залежить.

У сучасних умовах, коли змінилися підходи до праці, умови життя, рівень потреб працівників, способи мотивації, щоб стимулювати підвищення ефективності й продуктивності праці необхідно враховувати усі тонкощі формувальних підходів до системи оплати праці в цілому та її складових елементів, змінювати підходи до її формування, мислити соціально та психологічно по-іншому, шукати нові критерії оцінювання тощо.

Оплату праці потрібно розглядати і з точки зору держави, і з точки зору підприємства. Для підприємства – це основний показник, що характеризує обсяг виплат, які отримують працівники за виконану роботу, та які передбачені трудовим законодавством та колективним договором.

Серед всіх факторів найбільш принципове значення для підприємця мають витрати та результати праці персоналу. Про необхідність орієнтування розміру оплати праці на її витрати чи результати наголошувалось у працях багатьох вітчизняних вчених-економістів. Проте у практиці українських підприємств при організації оплати праці цей фактор не набув широкого використання.

У діючому механізмі організації оплати праці виділяють групи зовнішніх та внутрішніх факторів, які сприяють підвищенню або зниженню її розміру. Вони впливають із різних економічних теорій та концепцій.

Розглядаючи процес організації оплати праці ТОВ «Дніпрянка», до внутрішніх факторів, що здійснюють вплив на її дієвість, потрібно віднести:

- витрати на заробітну плату;
- рівень продуктивності праці;
- масштаби діяльності;
- рівень прибутковості Товариства.

До зовнішніх факторів потрібно віднести:

- вартість робочої сили, що склалася на ринку праці;
- конкурентоспроможність продукції, що випускається;
- облік розмірів оплати праці на споріднених підприємствах;
- співвідношення обсягу життєвих потреб з номінальною заробітною платою;
- рівень інфляції;
- зростання цін на предмети широкого вжитку;
- збільшення тарифів на житлово-комунальні послуги;
- підвищення плати за користування громадським транспортом;
- рівень оподаткування.

Через руйнування та окупацію частини території Херсонської області, де були розташовані орендовані ТОВ «Дніпрянка» земельні угіддя, було втрачено можливість проводити на них технології по вирощуванню зернових та олійних культур.

Серед проблем, з якими зіткнулося Товариство з початку війни, є логістика, невизначеність, відтік кадрів (у зв'язку з масовою залученістю до військової служби та (або) виїздом працівників (здебільшого жінок) в безпечні місця), перебої з постачанням електроенергії та суттєвий брак потужності, руйнування ланцюгів постачання і дефіцит фінансування, зростання вартості сировини, матеріалів та енергоресурсів, недоступність кредитних коштів, відсутність достатньої кількості кваліфікованих працівників (відсутність можливості підвищення заробітної плати, низька купівельна спроможність), значно скоротилася можливість фінансування проектів розвитку.

Вище перелічені проблеми та ризики зберігаються й найближчому майбутньому. До того ж через високу ймовірність ракетних обстрілів зберігається ризик безпосередніх втрат виробничих потужностей.

Вплив факторів на удосконалення організації оплати праці можна визначити за допомогою факторного аналізу [43]. Проведемо дослідження за допомогою методу ланцюгових підстановок на основі даних, наведених в табл. 2.9.

Таблиця 2.9 – Дані для аналізу впливу факторів на зміну витрат на оплату праці ТОВ «Дніпрянка» у 2022–2023 роках

| Показник | 2022 рік | 2023 рік | Відхилення, +,- | Темп зростання, % |
|--|------------|------------|--------------------|-------------------------|
| Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн. | 31098 | 39438 | 8340 | 126,82 |
| Середньооблікова чисельність працівників, осіб | 29 | 25 | -4 | 93,75 |
| Продуктивність праці, грн./особу | 1072344,83 | 1577520,00 | 505175,17 | 147,109 |
| Фонд оплати праці, грн. | 5818200 | 6494900 | 676700 | 1,116 |
| Середньомісячна заробітна плата, грн./особу | 16718,97 | 21649,67 | 4930,70 | 129,49 |

Показник обсягу витрат на оплату праці (*ФОП*) можна представити у вигляді формули (2.1).

$$\text{ФОП} = \frac{\text{ЧД}}{\text{ПП}} \times \overline{\text{ЗП}}. \quad (2.1)$$

Маємо трифакторну мультиплікативну модель, яка свідчить, що фонд оплати праці функціонально залежить від трьох факторів: чистого доходу від реалізації продукції (*ЧД*), продуктивності праці персоналу (*ПП*) та середньомісячної заробітної плати ($\overline{\text{ЗП}}$).

Абсолютна зміна фонду оплати праці за 2022–2023 роки визначається як

$$\Delta \text{ФОП} = \text{ФОП}_{23} - \text{ФОП}_{22}, \quad (2.2)$$

де ФОП_{22} , ФОП_{23} – фонди оплати праці відповідно 2022 та 2023 років.

$$\Delta \text{ФОП} = 6494900 - 5818200 = 676700 \text{ тис. грн.}$$

Розмір фонду оплати праці, який сформувався за рахунок чистого доходу від реалізації продукції звітного року, за умови використання двох інших факторів за попередній 2022 рік, визначається за формулою

$$\Phi O P_{\text{чд}} = \frac{\text{ЧД}_{23}}{\text{ПП}_{22}} \times \overline{\text{ЗП}}_{22} \quad (2.3)$$

Визначимо частину фонду, сформованого за рахунок чистого доходу як

$$\Phi O P_{\text{чд}} = \frac{39438000}{1072344.83} \times 16718.97 = 614879.39 \text{ (грн.)}$$

Розмір фонду оплати праці, який сформувався за рахунок продуктивності праці звітного року за умови використання чистого доходу від реалізації продукції звітного року та середньої заробітної плати за попередній 2022 рік, визначається за формулою

$$\Phi O P_{\text{пп}} = \frac{\text{ЧД}_{23}}{\text{ПП}_{23}} \times \overline{\text{ЗП}}_{22} \quad (2.4)$$

Визначимо частину фонду, сформованого за рахунок продуктивності праці.

$$\Phi O P_{\text{пп}} = \frac{39438000}{1577520.00} \times 16718.97 = 417974.25 \text{ (грн.)}$$

Фонд оплати праці за рахунок зміни чистого доходу в абсолютному вираженні змінився згідно формули (2.5) та дорівнює

$$\Delta \Phi O P_{\text{чд}} = \Phi O P_{\text{чд}} - \Phi O P_{22} \quad (2.5)$$

$$\Delta \Phi O P_{\text{чд}} = 614879.39 - 5818200 = -5203320.61 \text{ (грн.)}$$

Фонд оплати праці за рахунок зміни продуктивності праці в абсолютному вираженні змінився згідно формули (2.6) та дорівнює

$$\Delta \Phi O P_{\text{пп}} = \Phi O P_{\text{пп}} - \Phi O P_{\text{чд}} \quad (2.6)$$

$$\Delta \Phi O P_{\text{пп}} = 417974.25 - 614879.39 = -196905.14 \text{ (грн.)}$$

Абсолютна зміна фонду оплати праці за рахунок зміни середньої заробітної плати визначається за формулою

$$\Delta \Phi O P_{\overline{\text{ЗП}}} = \Phi O P_{23} - \Phi O P_{\text{пп}} \quad (2.7)$$

$$\Delta \Phi O P_{\overline{\text{ЗП}}} = 6494900 - 417974.25 = 6076925.75 \text{ (грн.)}$$

Абсолютна зміна фонду оплати праці за рахунок одночасної зміни трьох факторів визначається за формулою

$$\Delta \Phi O P = \Delta \Phi O P_{\text{чд}} + \Delta \Phi O P_{\text{пп}} + \Delta \Phi O P_{\overline{\text{ЗП}}} \quad (2.8)$$

$$\Delta \Phi O P = -5203320.61 - 196905.14 + 6076925.75 = 676700.00 \text{ (грн.)}$$

Отже, витрати на оплату праці за аналізований період:

за рахунок зміни чистого доходу зменшилися на 5203320,61 грн.;

за рахунок зміни продуктивності праці зменшилися на 196905,14 грн.;

за рахунок зростання середньомісячної заробітної плати зросли на 6076925,75 грн.

Це дорівнює загальній зміні фонду оплати праці – його зростанню на 676700,00 грн. або на 11,6%. Така ситуація пояснюється зменшенням середньооблікової чисельності працівників підприємства на 4 особи або на 6,25% та зростанням середньої заробітної плати у 2022–2023 роках на 29,49%. Зростання середньої заробітної плати можна оцінити позитивно, адже у працівників Товариства є стимул для зростання продуктивності праці. З іншого боку збільшення витрат на оплату праці сприяло зменшенню чистого прибутку ТОВ «Дніпрянка». Ця ситуація більш обмежила використання прибутку як власних інвестиційних ресурсів для цілей підвищення конкурентоспроможності продукції та Товариства в цілому.

Необхідно враховувати, що кількість працівників Товариства за аналізований період скоротилася на 4 особи. При цьому спостерігається зростання фонду оплати праці у порівнянні з 2022 роком на 11,6% та його більш значне зростання (на 17,75%) порівняно з 2021 роком. Причиною змін є підвищення тарифних ставок та збільшення індексації заробітної плати у зв'язку зі зростанням індексу споживчих цін, а також стрімке зростання продуктивності праці за період 2022–2023 років на 47,1%. Унаслідок таких змін темпи приросту середньомісячної заробітної плати за 2022–2023 роки склали 29,49%.

Відомо, що підвищення середньої заробітної плати повинне бути підкріплене виробничими результатами. Темпи її зростання не повинні переважати темпи зростання продуктивності праці. Інакше стане зростати інфляція, підвищуватися ціни, зменшуватися співвідношення між номінальною та реальною заробітною платою. Підприємству необхідно розраховувати на такий варіант поведінки, щоб забезпечити одночасне та рівномірне зростання і продуктивності праці, і її оплати.

У табл. 2.10 на основі даних табл. 2.3 визначені темпи зростання

продуктивності праці та заробітної плати працівників ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки.

Таблиця 2.10 – Темпи зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки, част. од.

| Показник | Рік | | | | |
|---|------|--------|--------|--------|--------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Темп зростання продуктивності праці | - | 1,0587 | 1,0954 | 1,9517 | 1,4711 |
| Темп зростання середньої заробітної плати | - | 1,2159 | 1,4662 | 1,5277 | 1,2949 |

З рис. 2.9, виконаного за даними табл. 2.9, видно, що за 2019–2021 роки темпи зростання середньої заробітної плати були вищими за темпи зростання продуктивності праці. У 2022 році середня заробітна плата хоча і зростала, але мала темпи нижчі, ніж темпи зростання продуктивності праці. У 2023 році при зниженні темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати порівняно з 2022 роком, середня заробітна плата мала темпи зростання нижчі, ніж темпи зростання продуктивності праці. Тому Товариство має можливість здійснити регулювання фонду оплати праці не втрачаючи стимулюючого ефекту оплати праці.

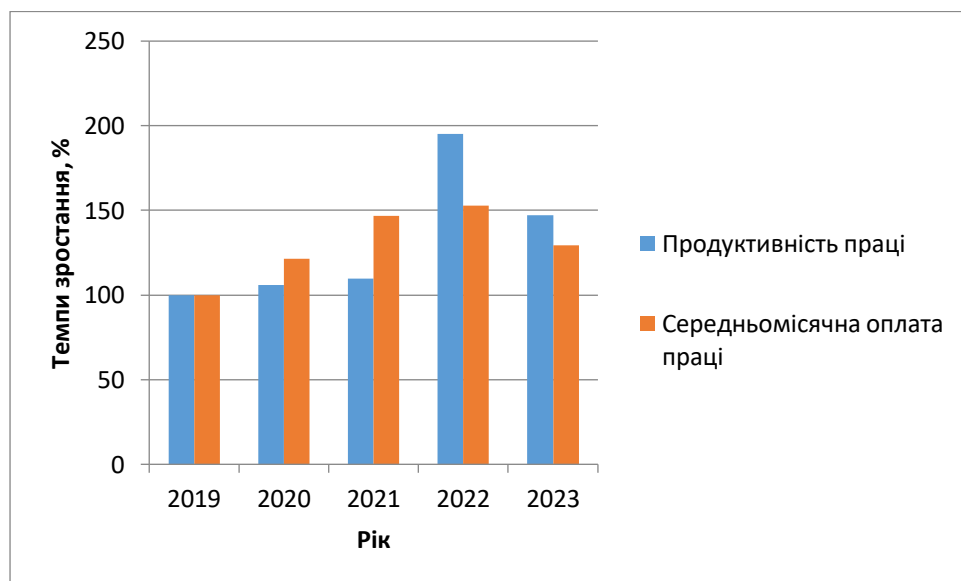


Рисунок 2.9 – Темпи зміни продуктивності праці та середньомісячної оплати праці ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки

Ефективне функціонування дієвого механізму організації оплати праці

залежить від використання нових технологій, автоматизації виробничих процесів, прогресивних норм виробництва, відповідних умов праці, оскільки вони сприяють зростанню її продуктивності.

Як відмічалось раніше, рівень продуктивності праці є одним із внутрішніх чинників, які здійснюють вплив на організацію оплати праці ТОВ «Дніпрянка». Зростання рівня продуктивності праці здійснює безпосередній вплив на обсяг виробництва продукції. А він, у свою чергу, є фактором впливу на рівень заробітної плати працівників Товариства.

Високу продуктивність праці може мати тільки висококваліфікований працівник. Він здатний не тільки підтримувати її на достатньому для умов виробництва рівні, але й підвищувати, збільшуючи кількість продукції та покращуючи її якість, що й впливає на розмір заробітної плати.

Тому володіння працівником високим кваліфікаційним рівнем є чи не найважливішим аргументом на користь удосконалення організації оплати праці працівників Товариства. Однак, починаючи з 2022 року спостерігається значний відтік кваліфікованих робітників (див. табл. 2.3). Дана тенденція вже сьогодні набуває загрозливих масштабів. У 2022 році їх середньооблікова чисельність зменшилася на 45,28%, а у 2023 році – на 52,83% порівняно з 2019 роком. Це відбувається через розпочату війну РФ проти України. У той же час продуктивність праці сама являється у визначеному ступені результатом впливу системи організації оплати праці. Її зростання дозволяє працівникам підприємства збільшити рівень споживчих витрат, підняти рівень внутрішнього споживання матеріальних благ і послуг. Оплата праці, інтерес до якої став не аби як зростати, є одним із джерел зростання національного доходу України.

Графічне зображення залежності продуктивності праці від середньомісячної оплати праці працівників ТОВ «Дніпрянка» наведено на рис. 2.10.

Аналізуючи отримані результати кореляційної залежності (див. рис.2.4), слід зауважити, що коефіцієнт детермінації R^2 має значення 0,9691 част. од., яке свідчить про наявність тісного зв'язку між цими факторами.

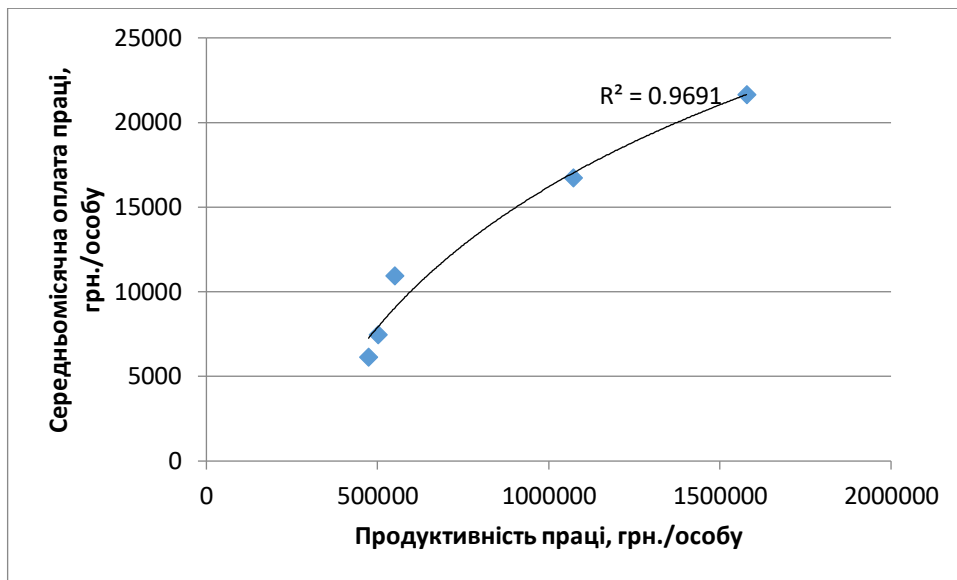


Рисунок 2.10 – Залежність продуктивності праці від середньомісячної оплати праці в ТОВ «Дніпрянка»

При побудові та аналізі кореляційно-регресійних моделей залежності продуктивності праці та її оплати в ТОВ «Дніпрянка» необхідно враховувати, що різні фактори (економічні, політичні, соціальні тощо) зростання продуктивності праці по-різному впливають на зростання рівня оплати працівників. Тому, виконуючи дослідження, необхідно враховувати результати прямої та опосередкованої їх взаємодії.

2.3. Теоретичні засади сутності та принципи економіко-математичного моделювання удосконалення системи організації оплати праці ТОВ «Дніпрянка»

Сучасні умови управління виробництвом, у тому числі й системою організації оплати праці вимагають від учасників цього процесу широкого застосування сучасних методів розв'язання економічних задач за допомогою математики та кібернетики. В умовах, коли упроваджуються нові технології виробництва, ускладнюються об'єкти дослідження та функції управління, люди хочуть управляти виробничим процесом тільки за допомогою комп'ютерних пристроїв та інформаційних систем. Тим більше, що процес прийняття рішення супроводжується вибором серед множини параметрів та критеріїв найбільш ефективного раціонального рішення чи постановки завдань, націлених на

досягнення максимальних результатів роботи підприємства.

Останнім часом особливо зросла роль системи організації оплати праці у залученні, збереженні та мотивації працівників підприємства до праці. А результати виробництва залежать від того, які оптимальні рішення у цьому напрямі зможе прийняти керівництво підприємства. На нашу думку, найефективнішим варіантом вирішення складних аналітичних завдань є економіко-математичне моделювання.

Економіко-математична модель виражає найсуттєвіші економічні взаємозв'язки між досліджуваними об'єктами чи процесами за допомогою математичних функцій, нерівностей і рівнянь. Необхідно вибрати систему параметрів і функцій, за допомогою яких можна буде сформулювати екстремальну задачу такого виду:

$$f(x_1, x_2, \dots, x_n) \rightarrow \max (\min) \quad (2.9)$$

за умови

$$g_i(x_1, x_2, \dots, x_n) \leq 0, \quad (2.10)$$

$$\varphi_i(x_1, x_2, \dots, x_n) \geq 0, \quad (2.11)$$

де f, g_i, φ_i – функції;

x_1, x_2, \dots, x_n – параметри управління.

Економіко-математична модель – це сукупність математичного вираження цільової функції (2.9) та її обмежень (2.10–2.11). Шляхом побудови та використання багатофакторних економіко-математичних моделей можна розв'язати низку завдань. Так, можна виявити та кількісно виміряти комплексний вплив факторів, що визначають на результативний показник, визначити найбільш раціональні шляхи підвищення рівня його ефективного використання у виробничому процесі тощо.

Основними етапами моделювання економічних процесів є економічна постановка задачі. Вона включає низку дій: вибір факторів впливу на результативний показник; збір даних та їхню первинну обробку; вибір форми

зв'язку; остаточний відбір факторів; розрахунок параметрів та оцінювання отриманих результатів; розробку методики використання моделі для досягнення поставлених цілей.

На підставі теоретичного обґрунтування та проведеного факторного й кореляційно-регресійного аналізу встановлено, що найважливішим напрямом удосконалення організації заробітної плати ТОВ «Дніпрянка» є підвищення рівня продуктивності праці працівників Товариства.

Підприємство зможе уникнути негативних соціально-економічних наслідків, пов'язаних із організацією оплати праці. Це і незадоволеність умовами та оплатою праці; падіння рівня мотивації до праці; зниження якості життя працівників; недоотримання прибутку тощо. Цьому сприятимуть налагодження зв'язку між заробітною платою, професійними характеристиками працівників та результатами їхньої праці. Удосконалення нормування праці, встановлення відповідності між витратами праці та винагородженням за неї дозволять покращити клімат у трудовому колективі та спонукати працівників на більш ефективну працю.

Слід зазначити, що удосконалення організації оплати праці – це не швидкий, а тривалий процес. Він потребує значних коштів, часу, витрат людських знань та вмінь.

Висновки до розділу 2

ТОВ «Дніпрянка» є суб'єктом малого підприємництва та спеціалізується на вирощуванні зернових, зернобобових і технічних культур. Землі, які отримані для обробітку від орендодавців, розташовані у Херсонській та Дніпропетровській областях України. Їх загальна площа складає близько 3500 га. Середньооблікова чисельність працівників підприємства значно скоротилася з 53 осіб у 2019 році до 25 осіб у 2023 році.

Аналіз економічного стану Товариства показав, що динаміка обсягів виробленої продукції за 2019–2023 роки у натуральних показниках є

нестабільною. Причиною цього насамперед є зміна площ під посівами зернових, зернобобових та технічних культур, різні кліматичні умови упродовж досліджуваного періоду, військова загроза тощо.

У структурі посівів ТОВ «Дніпрянка» відображаються зміни пріоритетів орендаторів, викликані попитом ринку, бажанням здійснити експериментальні зміни у сівозміні з метою виявлення здатності ґрунтів до більшої родючості, можливості досягти більш ефективної діяльності по вирощуванню продукції рослинництва.

Дослідження техніко-економічних показників діяльності та оцінювання її ефективності у ТОВ «Дніпрянка» показали позитивну динаміку до збільшення чистого доходу від реалізації продукції, продуктивності праці працівників, зменшення витрат на 1 грн. продукції. Водночас збільшилася величина собівартості реалізованої продукції, зменшився обсяг чистого прибутку та фондівіддачі, що є негативним результатом діяльності. Зменшується рівень придатності основних засобів із 71,7% у 2019 році до 56,9% у 2023 році. Упродовж досліджуваного періоду збільшився знос діючих основних засобів. Темпи введення в дію нових основних засобів змінювалися від 0,350 част. од. у 2019 році до 0,380 част. од. у 2023 році. Ці значення являються найбільшими за період. Упродовж досліджуваного періоду основні засоби не вибували із виробництва.

Вартість оборотних та необоротних активів ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки зростає, що й забезпечило зростання вартості майна.

Аналіз пасивів ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки показав, що розмір пайового капіталу не змінився. Але відбулося збільшення розміру всього власного капіталу, хоча у структурі балансу його частка зменшилася. У структурі власного капіталу майже всю питому вагу займає нерозподілений прибуток, за виключенням частки пайового капіталу, яка в загальному розмірі власного капіталу займає значно менше одного відсотка.

Додатковий, резервний та неоплачуваний капітал у підприємство за весь досліджуваний період відсутній.

Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення у підприємства упродовж усього досліджуваного періоду відсутні. Цей факт не можна назвати ні позитивним, ні негативним, тому що висновок залежить від характеру обраної підприємством стратегії розвитку.

Сума поточних зобов'язань збільшилася через збільшення короткострокових кредитів банків, поточної кредитної заборгованості за товари, роботи, послуги та інших поточних зобов'язань. У поточних зобов'язаннях підприємства найбільшу питому вагу займають вище згадані складові. Оцінка змін, які відбулися у структурі джерел фінансування, може бути різною з позицій інвесторів та підприємства.

Для інвесторів ситуація у ТОВ «Дніпрянка» недостатньо надійна, адже частка власного капіталу Товариства зменшилася на 18,60% у порівнянні з 2019 роком та виявляє тенденцію до поступового зменшення. Підприємство користується короткостроковими кредитами банку, коштами від фінансової оренди та отриманими небанківськими кредитами.

Упродовж 2019–2021 років ТОВ «Дніпрянка» мало нестійкий фінансовий стан. Трикомпонентний показник (0; 0; 1) за ці роки свідчить про нестачу власних оборотних коштів, власних і довгострокових позикових джерел та надлишок загальної величини основних джерел формування запасів. Отже, у підприємства у цей період недостатня фінансова стійкість. Але у 2022–2023 роках ситуація змінилася на краще. Трикомпонентний показник (1; 1; 1) характеризує стан ТОВ «Дніпрянка» як абсолютно фінансово стійкий.

З плином часу фінансове становище Товариства погіршилося, але суб'єкт господарювання упродовж досліджуваного періоду вважається платоспроможним

Товариство у 2019 році за рахунок грошових коштів та очікуваних надходжень від дебіторів ще мало можливість для погашення поточної заборгованості. А вже у 2020–2023 роках грошових коштів та очікуваних надходжень від дебіторів було недостатньо для цих цілей.

У Товариства також недостатньо грошових коштів для покриття короткострокових зобов'язань. І по роках періоду положення погіршується.

Усі значення показника власного оборотного капіталу задовольняють нормативному значенню. Його величина зростає. Ця ситуація свідчить про здатність Товариства вчасно погасити короткострокові зобов'язання.

Усі значення коефіцієнтів маневреності власного капіталу позитивні та свідчать про достатність власних фінансових ресурсів для фінансування необоротних та частини оборотних активів;

Зростання коефіцієнта маневреності грошових коштів в динаміці для ТОВ «Дніпрянка» – позитивна тенденція.

Значення коефіцієнта фінансової залежності для Товариства знаходиться в рекомендованих межах.

Залучаючи до використання трудові ресурси, керівництво підприємства стикається з проблемою встановлення дієвої системи організації оплати праці найманих працівників. Для підприємства – це основний показник, що характеризує обсяг виплат, які отримують працівники за виконану роботу, та які передбачені трудовим законодавством та колективним договором.

Серед всіх факторів найбільш принципове значення для підприємця мають витрати та результати праці персоналу.

У діючому механізмі організації оплати праці виділяють групи зовнішніх та внутрішніх факторів, які сприяють підвищенню або зниженню її розміру. Розглядаючи процес організації оплати праці ТОВ «Дніпрянка», до внутрішніх факторів, що здійснюють вплив на її дієвість, потрібно віднести:

- витрати на заробітну плату;
- рівень продуктивності праці;
- масштаби діяльності;
- рівень прибутковості Товариства.

До зовнішніх факторів потрібно віднести:

- вартість робочої сили, що склалася на ринку праці;
- конкурентоспроможність продукції, що випускається;
- облік розмірів оплати праці на споріднених підприємствах;
- співвідношення обсягу життєвих потреб з номінальною заробітною

платою;

- рівень інфляції;
- зростання цін на предмети широкого вжитку;
- збільшення тарифів на житлово-комунальні послуги;
- підвищення плати за користування громадським транспортом;
- рівень оподаткування.

Через руйнування та окупацію частини території Херсонської області, де були розташовані орендовані ТОВ «Дніпрянка» земельні угіддя, було втрачено можливість проводити на них технології по вирощуванню зернових та олійних культур.

Серед проблем, з якими зіткнулося Товариство з початку війни, є логістика, невизначеність, відтік кадрів (у зв'язку з масовою залученістю до військової служби та (або) виїздом працівників (здебільшого жінок) в безпечні місця), перебої з постачанням електроенергії та суттєвий брак потужності, руйнування ланцюгів постачання і дефіцит фінансування, зростання вартості сировини, матеріалів та енергоресурсів, недоступність кредитних коштів, відсутність достатньої кількості кваліфікованих працівників (відсутність можливості підвищення заробітної плати, низька купівельна спроможність), значно скоротилася можливість фінансування проектів розвитку.

Вище перелічені проблеми та ризики зберігаються й найближчому майбутньому. До того ж через високу ймовірність ракетних обстрілів зберігається ризик безпосередніх втрат виробничих потужностей.

Вплив факторів на удосконалення організації оплати праці можна визначити за допомогою факторного аналізу за допомогою методу ланцюгових підстановок.

Використавши трифакторну мультиплікативну модель, визначено, що фонд оплати праці функціонально залежить від трьох факторів: чистого доходу від реалізації продукції, продуктивності праці персоналу та середньомісячної заробітної плати, темпи приросту якої за 2022–2023 роки склали 29,49%. Темпи її зростання не повинні переважати темпи зростання продуктивності праці. Підприємству необхідно розраховувати на такий варіант поведінки, щоб

забезпечити одночасне та рівномірне зростання і продуктивності праці, і її оплати, що й було досягнуто у 2023 році. Тому Товариство має можливість здійснити регулювання фонду оплати праці не втрачаючи стимулюючого ефекту оплати праці.

Рівень продуктивності праці є одним із внутрішніх чинників, які здійснюють вплив на організацію заробітної плати ТОВ «Дніпрянка». Високу продуктивність праці може мати тільки висококваліфікований працівник. Тому володіння працівником високим кваліфікаційним рівнем є чи не найважливішим аргументом на користь удосконалення організації оплати праці працівників Товариства.

Сучасні умови управління виробництвом, у тому числі й системою організації оплати праці вимагають від учасників цього процесу широкого застосування сучасних методів розв'язання економічних задач за допомогою математики та кібернетики.

На підставі теоретичного обґрунтування та проведеного факторного й кореляційно-регресійного аналізу встановлено, що найважливішим напрямом удосконалення організації оплати праці ТОВ «Дніпрянка» є підвищення рівня продуктивності праці працівників Товариства.

Підприємство зможе уникнути негативних соціально-економічних наслідків, пов'язаних із організацією оплати праці. Це і незадоволеність умовами та оплатою праці; падіння рівня мотивації до праці; зниження якості життя працівників; недоотримання прибутку тощо. Цьому сприятимуть налагодження зв'язку між заробітною платою, професійними характеристиками працівників та результатами їхньої праці. Удосконалення нормування праці, встановлення відповідності між витратами праці та винагородженням за неї дозволять покращити клімат у трудовому колективі та спонукати працівників на більш ефективну працю.

РОЗДІЛ 3

ОБГРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВ «ДНІПРЯНКА»

3.1. Установлення взаємозв'язків між складовими економіко-математичної моделі удосконалення організації оплати праці сільськогосподарського підприємства

Для побудови економіко-математичної моделі удосконалення організації оплати праці сільськогосподарського підприємства її критерієм обираємо рівень продуктивності праці, оскільки він здатний впливати на функціонування та удосконалення системи організації оплати праці.

Виконаємо кореляційно-регресійний аналіз. Визначимо вид рівняння регресії та тісноту зв'язку між продуктивністю праці ТОВ «Дніпрянка» та фондом оплати праці (рис. 3.1).

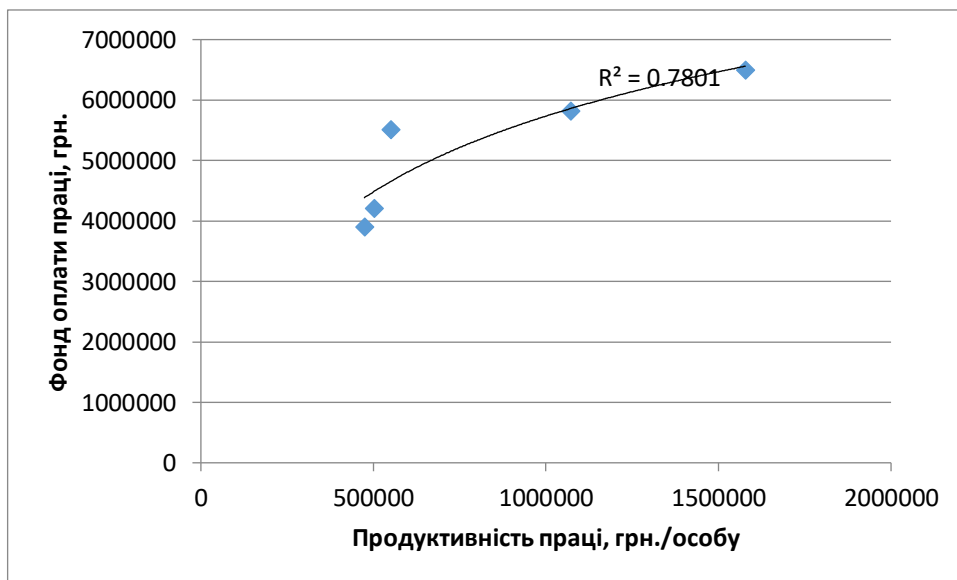


Рисунок 3.1 – Залежність продуктивності праці від фонду оплати праці
ТОВ «Дніпрянка»

Із рисунка видно, що коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,7801$ част. од. або 78,01%. Отже, між досліджуваними ознаками наявний тісний взаємозв'язок.

Результативність діяльності працівників підприємства характеризує чистий дохід від реалізації продукції. Визначимо, чи існує залежність між цим показником та продуктивністю праці (рис. 3.2).

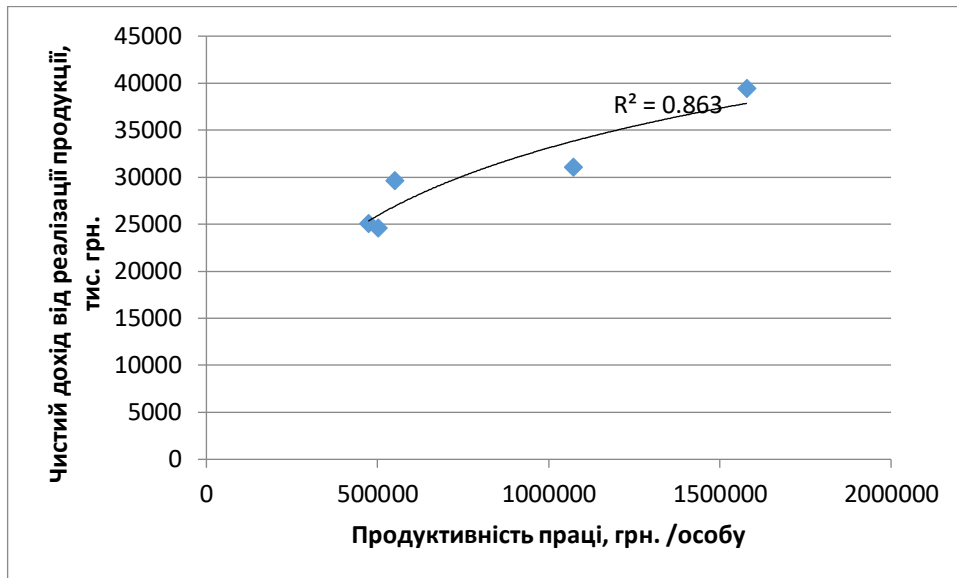


Рисунок 3.2 – Взаємозв'язок між продуктивністю праці та чистим доходом від реалізації продукції ТОВ «Дніпрянка»

Зв'язок між досліджуваними показниками тісний. Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,863$ част. од. або 86,3%.

Результати кореляційно-регресійного аналізу між показником продуктивності праці ТОВ «Дніпрянка» та середньомісячною заробітною платою зображено на рис. 3.5. Між вказаними показниками існує тісний зв'язок. Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,9878$ част. од. або 98,78%.

Спробуємо встановити наявність взаємозв'язку між продуктивністю праці та фондом основної заробітної плати, визначеним у відносному вираженні – по його питомій вазі у загальному фонді оплати праці. Графік залежності продуктивності праці від питомої ваги основної заробітної плати у загальному фонді заробітної плати зображено на рис. 3.4. Між досліджуваними показниками існує кореляційний зв'язок. Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,7974$ част. од. або 79,74%.

Результати кореляційно-регресійного аналізу між показником продуктивності праці АТ «КЗРК» та питомою вагою фонду основної заробітної плати зображено на рис. 3.3.

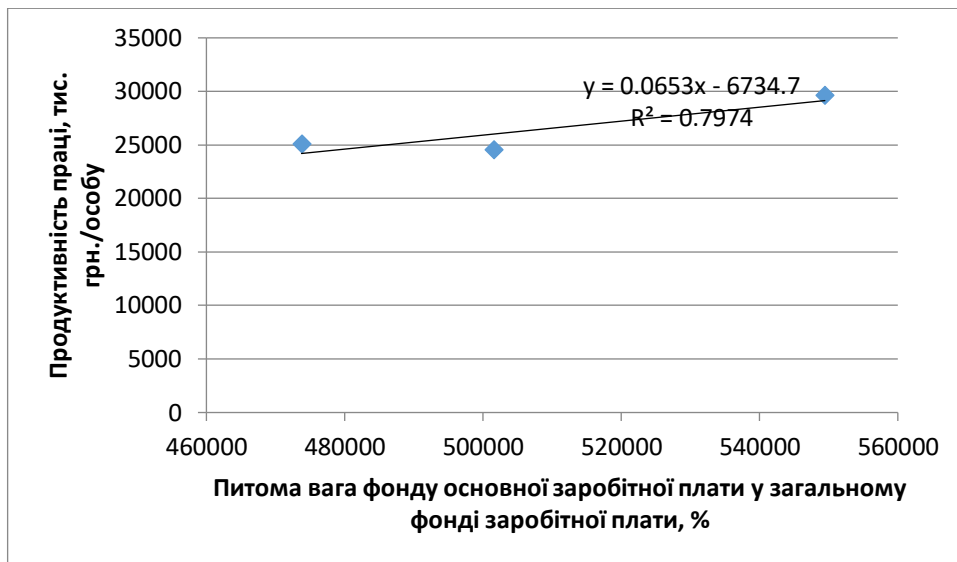


Рисунок 3.3 – Залежність продуктивності праці від питомої ваги фонду основної заробітної плати працівників АТ«КЗРК» у загальному фонді заробітної плати

Результати кореляційно-регресійного аналізу між перерахованими вище факторами впливу на продуктивність праці узагальнено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Результати кореляційно-регресійного аналізу між показником продуктивності праці ТОВ «Дніпрянка» та факторами, що на неї впливають

| Фактор | Коефіцієнт детермінації, R^2 |
|--|--------------------------------|
| Середньомісячна оплата праці, тис. грн. | 0,9878 |
| Фонд оплати праці, тис. грн. | 0,7801 |
| Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн. | 0,8630 |
| Питома вага фонду основної заробітної плати у фонді оплати праці | 0,7974 |

Аналіз даних табл. 3.1 дає можливість зробити висновок про те, що найбільший вплив на продуктивність праці ТОВ «Дніпрянка» мають середньомісячна оплата праці ($R^2=0,9878$), а також чистий дохід від реалізації продукції ($R^2=0,8630$). Близьким за значенням тісноти зв'язку є і питома вага фонду основної заробітної плати у фонді оплати праці.

3.2. Формування та реалізація економіко-математичної моделі удосконалення організації оплати праці ТОВ «Дніпрянка»

Дослідження у даному підрозділі кваліфікаційної роботи ґрунтуються на результатах попередніх досліджень, які свідчать, що у Товаристві упродовж досліджуваного періоду встановилася позитивна з економічної точки зору тенденція до зростання продуктивності праці темпами, швидшими ніж темпи зростання оплати праці.

Не можна залишити без зауваження той факт, що практично незмінним та економічно недостатнім, з нашої точки зору, є рівень питомої ваги основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці та занижена вартість трудових ресурсів. Позитивним та достатнім є рівень поступового зростання вартості трудових ресурсів. У 2020 році порівняно з 2019 роком вона зросла на 21,59%, у 2021 році порівняно з 2020 роком – на 46,62%; у 2022 році порівняно з 2021 роком – на 52,77%; у 2023 році порівняно з 2022 роком – на 29,49%. За п'ятирічний період показник зріс у 3,527 раза.

У роботі сформована та практично реалізована економіко-математична модель, яка ґрунтується на застосуванні таких факторних показників, як середньомісячна оплата праці, зарплатовіддача основної заробітної плати та питома вага основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці Товариства. Це є індексна мультиплікативна трифакторна модель продуктивності праці.

Загальний вигляд моделі представлено формулами 3.1 – 3.2.

$$ПП = \frac{ФОП}{ЧПВП} \times \frac{ЧД}{ФОЗП} \times \frac{ФОЗП}{ФОП}; \quad (3.1)$$

$$ПП = \bar{ЗП} \times ЗВ_{ОЗП} \times dФОЗП; \quad (3.2)$$

де $ПП$ – продуктивність праці, тис. грн./особу;

$ФОП$ – фонд оплати праці, тис. грн.;

$ЧПВП$ – чисельність працівників, осіб;

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

$\Phi OЗП$ – фонд основної заробітної плати, тис. грн.;

$\overline{ЗП}$ – середньорічні витрати на оплату праці в розрахунку на одного працівника, тис. грн./особу;

$ЗВозп$ – зарплатовіддача основної заробітної плати, грн.;

$d\Phi OЗП$ – питома вага основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці, част. од.

Наведені вище фактори згідно висновків, зроблених у результаті попередніх досліджень кваліфікаційної роботи, мають прямий зв'язок з продуктивністю праці.

Стосовно рівня оплати праці необхідно відмітити, що цей фактор значною мірою впливає на можливості повноцінно відтворити робочу силу персоналу підприємства.

Середньорічні витрати на оплату праці в розрахунку на одну особу взагалі мають подвійну природу. З одного боку, їх зростання є позитивним фактором, а з іншого – не особливо бажаним у деякому сенсі для керівництва підприємства. Це пояснюється тим, що, з одного боку, тенденція до зростання середньорічних витрат на оплату праці на одну особу є фактором мотиваційним та стимулюючим для працівників підприємства у збільшенні кількості та якості їхньої праці. А з іншого, – підвищення витрат на заробітну плату, яка є складовою собівартості продукції підприємства, викликає зменшення доходу та чистого прибутку підприємства. Тому його керівництву необхідно обґрунтовано підходити до зміни вищезгаданого фактора. У іншому випадку це може негативно вплинути на умови соціально-економічного розвитку колективу працівників та підприємства в цілому. Тому саме ефективна система організації оплати праці буде сприяти більш повному заохоченню працівників, а отже, і підвищенню ефективності виробництва у товаристві.

З економічної точки зору зарплатовіддача основної заробітної плати як відношення між кінцевим результатом діяльності підприємства та витратами на фонд основної заробітної плати означає, що чим більша величина доходу від

реалізації продукції припадає на 1 грн. виплаченої основної заробітної плати працівникові, тим ефективніше використовуються витрати на оплату праці.

У той же час необхідно підвищувати питому вагу основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці. Адже саме вона сприяє та обумовлює виконання стимулюючої функції заробітної плати, яка направлена на встановлення такого її розміру, який зацікавив би працівників у збільшенні кількості та якості праці, їх трудового внеску до загальних результатів роботи підприємства.

Вихідні дані для побудови індексної мультиплікативної трифакторної моделі продуктивності праці для ТОВ «Дніпрянка» наведені в табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Вихідні дані для побудови індексної мультиплікативної трифакторної моделі продуктивності праці ТОВ «Дніпрянка» за 2022–2023 роки

| Показник | 2022 рік | 2023 рік | Абсолютне відхилення, +/- |
|--|------------|-----------|---------------------------|
| Фонд оплати праці, грн. | 5818200 | 6494900 | 679700 |
| Фонд основної заробітної плати, грн. | 5304500 | 5987600 | 683100 |
| Чистий дохід від реалізації продукції, грн. | 31098000 | 39438000 | 8340000 |
| Середньооблікова чисельність працівників, осіб | 29 | 25 | -4 |
| Продуктивність праці, грн./особу | 1072344,83 | 1577520,0 | 505175,17 |
| Середньорічні витрати на оплату праці одного працівника, тис. грн. | 200,628 | 259,796 | 59,168 |
| Зарплатовіддача основної заробітної плати, грн. | 5,8626 | 6,5866 | 0,727 |
| Питома вага основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці, част. од. | 0,812 | 0,922 | 0,11 |

Продуктивність праці ТОВ «Дніпрянка» за досліджуваний період зросла на 505175,17 грн./особу. На цю зміну вплинули середньорічні витрати на оплату праці одного працівника, зарплатовіддача основної заробітної плати, питома вага основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці.

Розглянемо пофакторний вплив на результативний показник кожного із цих факторів.

Зміна продуктивності праці за рахунок зміни середньорічних витрат на оплату праці на одного працівника склала

$$\begin{aligned} \text{ПП}_{\overline{3\overline{P}}} &= \Delta\text{ЗП} \times \text{ЗВ}_{\text{ОЗП}_0} \times d\text{ФОЗП}_1 = 59,168 * 4,345 * 0,922 = \\ &= 237,032 \text{ (тис. грн./особу)}. \end{aligned}$$

Зміна продуктивності праці за рахунок зміни зарплатовіддачі основної заробітної плати

$$\begin{aligned} ПП_{ЗВ} &= \Delta ЗВ \times \overline{ЗП}_0 \times d\Phi ОЗП_1 = 0,727 * 200,628 * 0,922 = \\ &= 134,198 \text{ (тис. грн./особу)}. \end{aligned}$$

Зміна продуктивності праці за рахунок зміни питомої ваги основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці

$$\begin{aligned} ПП_{d\Phi ОЗП} &= \Delta d\Phi ОЗП \times \overline{ЗП}_0 \times ЗВозп_1 = 0,11 * 259,796 * 5,072 = \\ &= 133,945 \text{ (тис. грн./особу)}. \end{aligned}$$

Виконаємо аналіз продуктивності праці ТОВ «Дніпрянка» на основі індексної мультиплікативної факторної моделі (табл. 3.3)

Таблиця 3.3 – Аналіз продуктивності праці у ТОВ «Дніпрянка» за 2022–2023 роки на основі індексної мультиплікативної факторної моделі

| Результативний показник | Абсолютний приріст за рахунок сукупного впливу факторів, тис. грн./особу | Фактор | Абсолютний приріст за рахунок впливу фактора, тис. грн./особу |
|-------------------------|--|---|---|
| Продуктивність праці | 505,175 | - | - |
| | | Середньорічні витрати на оплату праці на одного працівника | 237,032 |
| | | Зарплатовіддача основної заробітної плати | 134,198 |
| | | Питома вага основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці | 133,945 |

Серед трьох факторів впливу на зміну продуктивності праці жоден не здійснив негативного впливу. Сприятливою тенденцією до поживлення виробничої діяльності підприємства є зростання показника зарплатовіддачі основної заробітної плати. Згідно даних підприємства у 2023 році спостерігається його збільшення (див. табл. 3.2).

Проведені розрахунки виявили, що управлінському апарату підприємства необхідно підвищувати ефективність витрат на оплату праці за рахунок зростання

частки основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці та сприяти підвищенню зарплатовіддачі основної заробітної плати.

3.3. Обґрунтування напрямів удосконалення організації оплати праці у ТОВ «Дніпрянка»

На сьогоднішній день складні економічні умови, певна дестабілізація економіки та її грошової одиниці змушують підприємства шукати шляхи зростання ефективності діяльності, у тому числі й оплати праці своїх працівників.

У цих умовах система оплати праці повинна використовуватися як найважливіший засіб стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва.

Вибір системи оплати праці – один з важливіших кроків підвищення ефективності діяльності підприємства та її працівників. Система повинна бути зрозумілою для всього персоналу, щоб працівники бачили безпосередній зв'язок між продуктивністю своєї праці та отриманою заробітною платою.

Ефективна система оплати праці відіграє вагомую роль в управлінні персоналом, а саме в залученні, мотивації й збереженні співробітників відповідної професійної майстерності, стимулює працівників до підвищення продуктивності праці, що веде до підвищення ефективності використання людських ресурсів і зниження витрат компанії. Система оплати праці повинна відображати прийняті на підприємстві принципи і підходи таким чином, щоб вони були зрозумілими і прозорими для всього персоналу без винятку. Вона показує напрям, в якому здійснюється бізнес і оплачується праця співробітників на всіх рівнях.

Враховуючи важливість впливу оплати праці на ефективність діяльності підприємства, необхідно визначити потенційні напрями удосконалення її організації для працівників ТОВ «Дніпрянка».

Перш за все слід віддавати перевагу відрядній формі заробітної плати, адже вона зможе забезпечити підвищення мотивації працівників та поліпшити

фінансові результати. Це підтверджується тим, що саме відрядна форма заробітної плати відображає пряму залежність між доходом працівника та його трудовим внеском. Вона забезпечує умови зростання мотивації до підвищення продуктивності праці. Очевидно, що чим більше обсягу продукції приходить на одиницю заробітної плати, тим ефективніше використовується трудовий ресурс. Отже, підвищити ефективність витрат на оплату праці можна за рахунок зростання частки основної заробітної плати у структурі загального її фонду.

Виходячи з вищезазначеного, розрахуємо резерв зростання продуктивності праці ТОВ «Дніпрянка», якщо частка основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці зросте до рівня 95% при незмінних значеннях двох інших факторів моделі (див. формулу 3.2).

У результаті отримаємо значення показника продуктивності праці

$$ПП_{\text{ефект}}=259,796*6,5866*0,95=1625,614 \text{ (тис. грн./особу).}$$

Розрахунок показника свідчить, що якщо частка основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці зросте до рівня 95%, то річна продуктивність праці досягне значення 1625,614 тис. грн./особу, збільшившись на 48,094 тис. грн./особу або на 3,049%. Це дозволить отримати (при незмінній чисельності працівників підприємства) чистий дохід від реалізації продукції у розмірі

$$ЧД=1625,614*25=40640,35 \text{ (тис. грн.).}$$

Економічний ефект від зростання розміру питомої ваги основної заробітної плати у структурі загального фонду оплати праці підприємства з 92 % до 95% у порівнянні з фактично досягнутим значенням показника 39438,00 тис.грн. чистого доходу від реалізації продукції 2023 року складе

$$\Delta ЧД= 40640,35-39438,00=1202,35 \text{ (тис. грн.).}$$

Дослідивши стан організації оплати праці у ТОВ «Дніпрянка», його керівництву можна надати низку рекомендацій щодо можливостей удосконалення цієї роботи. Їх застосування дозволить досягти більш високих результатів діяльності Товариства, а саме:

- всебічно сприяти посиленню взаємозв'язку між продуктивністю праці, рівнем її оплати та ефективністю роботи працівників на підставі застосування

показника «продуктивності виробництва»;

- продовжувати удосконалення організації розподілу витрат на оплату праці, віддаючи, перш за все, перевагу відрядній її формі;

- розробляти сучасні науково-обґрунтовані норми часу на виконання робіт та правильну їх тарифікацію;

- здійснювати вчасний перегляд норм виробітку та розцінок;

- запроваджувати нові схеми оплати праці на основі гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток;

- належно розподіляти кошти серед працівників відповідно до їх категорій;

- зменшувати витрати на оплату праці у зв'язку з автоматизацією виробництва наскільки це можливо;

- забезпечувати рівень кваліфікації працівників операційним потребам Товариства;

- проводити заходи, спрямовані на закріплення молодих кадрів на підприємстві.

Обґрунтуємо один із запропонованих шляхів удосконалення організації оплати праці ТОВ Дніпрянка».

У країнах з ринковою економікою як на мікро-, так і на макрорівні застосовується показник «продуктивності виробництва». ТОВ «Дніпрянка» може проводити на підставі переходу до ресурсозберігаючої економіки та аналізу цього показника розрахунки загального фонду оплати праці та заробітної плати окремо по двох своїх підрозділах – відділенні №1 (Херсонська область) та відділенні №2 (Дніпропетровська область).

Показник «продуктивність виробництва» застосовується при розрахунках фонду оплати праці як важіль, який показує ступінь використання усіх наявних ресурсів (матеріальних, енергетичних, фінансових, інвестиційних, устаткування), задіяних у процесі виробництва. Застосування цього показника дає можливість при розрахунках збільшення фонду оплати праці враховувати не тільки обсяги реалізованої продукції, а й зниження собівартості за всіма видами витрат.

Економія від зниження собівартості буде використовуватися як підґрунтя для підвищення заробітної плати тих працівників, які сприяли її отриманню.

За допомогою цього показника підприємство має можливість щомісячно коригувати як загальний приріст фонду оплати праці ($\Delta\Phi ОП$), так і визначати внесок окремого підрозділу Товариства у його забезпечення. Цим гарантується зростання мотивації всіх працівників підприємства до збільшення обсягів реалізації продукції та зниження її собівартості.

Проведемо відповідні розрахунки. Визначимо розмір індексу продуктивності виробництва, коефіцієнт співвідношення індексів чистої продукції та фонду оплати праці, збільшення (або зменшення) фонду оплати праці ($\Delta\Phi ОП$) за щорічними результатами роботи Товариства.

$$\Delta\Phi ОП = \Phi_{\bar{o}}[(I_{ne} * K_{ci}) - 1], \quad (3.3)$$

де $\Phi_{\bar{o}}$ – фонд оплати праці базисного року;

I_{ne} – індекс продуктивності виробництва;

$$I_{ne} = (O_{pn} * C_{p\bar{o}}) : (O_{p\bar{o}} * C_{pn}), \quad (3.4)$$

де $O_{p\bar{o}}$, O_{pn} – обсяги реалізованої продукції відповідно у базисному та поточному роках, тис. грн.;

$C_{p\bar{o}}$, C_{pn} – собівартість реалізованої продукції відповідно у базисному та поточному роках, тис. грн.;

K_{ci} – коефіцієнт співвідношення індексів чистої продукції та фонду оплати праці;

$$K_{ci} = (O_{чп} * \Phi_{\bar{o}}) : (O_{ч\bar{o}} * \Phi_n), \quad (3.5)$$

де $O_{ч\bar{o}}$, $O_{чп}$ – обсяги чистої продукції відповідно базисного та поточного років, тис. грн.;

Φ_n – фонд оплати праці поточного року, тис. грн.

$$I_{ne} = (39438 * 20935) : (31098 * 22974) = 1,1556299 \text{ (част. од.)}$$

$$K_{ci} = (6495,778 * 5818,200) : (5820,045 * 6494,900) = 0,999818 \text{ (част. од.)}$$

$$\Delta\Phi\Pi = 5818200 * [(1,1556299 * 0,999818) - 1] = 904262,173 \text{ (тис. грн.)}$$

Далі підприємство повинне проаналізувати ефективність використання всіх ресурсів (матеріалів, сировини, енергоносіїв, устаткування, робочої сили, капітальних вкладень тощо), які вплинули на підвищення індексу продуктивності виробництва.

На основі цього аналізу необхідно з'ясувати причини ефективного використання ресурсів та розробити заходи щодо підвищення ефективності використання наявних ресурсів та зростання на цих засадах заробітної плати працівників.

Отже, для підвищення рівня ефективності та продуктивності виробництва, зростання обсягів реалізації продукції, отримання прибутків тощо Товариству необхідно вдосконалювати організацію системи оплати праці на засадах ресурсозбереження та стимулювання працівників до сумлінного виконання своїх посадових обов'язків.

Усунення причин надмірної експлуатації та забезпечення належних умов праці, наближення виробника до сучасних науково-методичних розробок дозволять стримати відтік працівників та захистити права найманих працівників, поліпшити умови праці та підвищити рівень доходів, забезпечити виготовлення конкурентоспроможної продукції на підставі реалізації техніко-технологічних та організаційних заходів.

Шляхи удосконалення організації оплати праці, рекомендовані для ТОВ «Дніпрянка» (рис. 3.4), сприятимуть мотивації персоналу, закріпленню на робочих місцях високопродуктивних працівників, більш раціональному використанню фонду оплати праці, що надасть можливості заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в процесі реалізації соціальних прав персоналу підприємства.



Рисунок – 3.4. Напрями удосконалення оплати праці, рекомендовані для ТОВ «Дніпрянка» [44, с.733]

Висновки до розділу 3.

Удосконалення організації оплати праці сільськогосподарського підприємства здійснено за допомогою економіко-математичної моделі. Її критерієм обрано рівень продуктивності праці, оскільки він здатний впливати на функціонування та удосконалення системи організації оплати праці.

Результати кореляційно-регресійного аналізу між факторами впливу та продуктивністю праці дають можливість зробити висновок про те, що найбільший вплив на продуктивність праці ТОВ «Дніпрянка» мають середньомісячна оплата праці та чистий дохід від реалізації продукції. Близьким за значенням тісноти зв'язку є і питома вага фонду основної заробітної плати у фонді оплати праці.

У роботі сформована та практично реалізована економіко-математична модель, яка ґрунтується на застосуванні таких факторних показників, як середньомісячна оплата праці, зарплатовіддача основної заробітної плати та питома вага основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці Товариства. Це є індексна мультиплікативна трифакторна модель продуктивності праці.

Проведені розрахунки виявили, що необхідно підвищувати ефективність витрат на оплату праці за рахунок зростання частки основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці та сприяти підвищенню зарплатовіддачі основної заробітної плати, річної продуктивності праці, чистого доходу від реалізації продукції.

Дослідивши стан організації оплати праці у ТОВ «Дніпрянка», його керівництву надано низку рекомендацій щодо удосконалення її організації.

Одним із них є використання показника «продуктивності виробництва». ТОВ «Дніпрянка» може проводити на підставі аналізу цього показника розрахунки загального фонду оплати праці та заробітної плати окремо по двох своїх підрозділах.

За допомогою цього показника підприємство має можливість щомісячно коригувати як загальний приріст фонду оплати праці, так і визначати внесок окремого підрозділу Товариства у його забезпечення. Цим гарантується зростання мотивації всіх працівників підприємства до збільшення обсягів реалізації продукції та зниження її собівартості.

ВИСНОВКИ

Оплата праці є одним із найважливіших соціально-економічних явищ. З одного боку вона є основним джерелом доходів найманих працівників, основою добробуту членів їх сімей, а з іншого, для роботодавців є часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників з метою досягнення цілей підприємства. Саме тому питання організації оплати праці і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, адже вони включають нагальні інтереси усіх учасників трудового процесу. Праця є невід'ємним процесом людського життя, оскільки під час останнього людина здобуває засоби для існування та задоволення різних потреб, які є певною винагородою за працю. У більшості країн її називають заробітною платою

Необхідно зазначити, що в економічній літературі залишається дискусійним питання теоретичного розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата».

Оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (наданні послуги робочої сили) відповідно до законів, інших актів та трудового договору. Тоді як заробітна плата ототожнюється з предметом, оплата праці є системою відносин, механізмів та способів, тобто певним процесом.

Заробітна плата є конкретним втіленням оплати праці, «трудовим доходом», адже працівники можуть отримувати й інші доходи на підприємстві, які не пов'язані з виконанням трудових обов'язків. Заробітна плата – це головне джерело доходів працівників та є лише елементом системи оплати праці.

Проведений аналіз сутності цих двох економічних категорій виявив, що більшість дослідників вважає термін «оплата праці» ширшим, а його цільовим призначенням – спрямованість на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття

«заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду. Встановлено також, що багато вітчизняних та зарубіжних економістів вважають тотожними ці дві категорії. На їхню думку, недоцільно стверджувати, що оплата праці є більш широким поняттям, оскільки залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, але й від результатів праці та прибутковості конкретного підприємства. Під час детального аналізування ЗУ «Про оплату праці», глави 7 КЗпП, ЗУ «Про колективні договори та угоди», праці А.М. Колота та інших дослідників ми виявили, що поняття заробітної плати та оплати праці не можна вважати і синонімами, тому що вони мають суттєві відмінності.

Статтею 6 Закону України «Про оплату праці» встановлено, що основою організації оплати праці є тарифна система. Це сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація заробітної плати залежно від складності і умов праці. Але існує також і думка, що в умовах ринку необхідність у тарифній системі відпадає. Проте світовий досвід показує, що і в ринкових умовах, особливо в перехідний період, потрібен універсальний регулятор, за допомогою якого можна об'єктивно вимірювати, а значить і достатньою мірою об'єктивно відшкодовувати витрати праці у вигляді її оплати. І цю роль може ефективно виконувати тарифна система, забезпечуючи реалізацію принципу однакової оплати за однаковою працю.

У сучасних умовах на підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці. Найбільш поширеними формами оплати праці є відрядна та погодинна. Слід зазначити, що підприємство повинне застосовувати такі форми та системи оплати праці, які б стимулювали персонал до саморозвитку та мотивації, а реалізація цих форм виходила з середовища функціонування самого підприємства, з конкретного підрозділу підприємства, з конкретної посади.

Оплата праці конкретного працівника не повинна залежати від виду підприємства, а визначатися його особистим трудовим внеском, складністю та умовами виконуваної роботи, професійно-діловими якостями та залежати від

кінцевих результатів роботи підприємства, регулюватися податками і не обмежуватися максимальними розмірами.

Розмір, порядок нарахування оплати праці регулюються чинним законодавством України, відповідними указами і постановами, галузевими інструкціями.

Особливої актуальності набувають знання та дотримання низки принципів організації оплати праці.

Перед суб'єктами господарювання постають сучасні вимоги до вибору форми та систем оплати праці. Традиційні форми та системи потребують перегляду, вдосконалення, простоти використання, врахування міжнародного досвіду. На міжнародному рівні системи оплати праці більш орієнтовані на мотивацію працівників порівняно з традиційними системами оплати праці в Україні. На підприємствах зарубіжних країн застосовуються принципово інші форми й системи оплати праці працівників, серед яких найбільш розповсюдженими є:

- диференціальні; емпіричні; комбіновані; однофакторні; багатофакторні; відрядно-прогресивні; за системою Тейлора, Мерика, Гантта, Хелсі, Бедо, Роурена, Варта, Сканлона, Раккера; плаваючих окладів; SBP-системи тощо.

Всі ці системи оплати праці мають на меті підвищення вмотивованості працівника та направлені на зростання результативності живої праці. Головним при цьому стає необхідність розрахунку граничної межі, яка б співвідносила зростання продуктивності праці та збільшення заробітної плати.

ТОВ «Дніпрянка» є суб'єктом малого підприємництва та спеціалізується на вирощуванні зернових, зернобобових і технічних культур. Землі, які отримані для обробітку від орендодавців, розташовані у Херсонській та Дніпропетровській областях України. Їх загальна площа складає близько 3500 га. Середньооблікова чисельність працівників підприємства значно скоротилася з 53 осіб у 2019 році до 25 осіб у 2023 році.

Аналіз економічного стану Товариства показав, що динаміка обсягів виробленої продукції за 2019–2023 роки у натуральних показниках є

нестабільною. Причиною цього насамперед є зміна площ під посівами зернових, зернобобових та технічних культур, різні кліматичні умови упродовж досліджуваного періоду, тимчасова втрата можливості обробляти всі площі земельних угідь через військову загрозу тощо.

У структурі посівів ТОВ «Дніпрянка» відображаються зміни пріоритетів орендаторів, викликані попитом ринку, бажанням здійснити експериментальні зміни у сівозміні з метою виявлення здатності ґрунтів до більшої родючості, можливості досягти більш ефективної діяльності по вирощуванню продукції рослинництва.

Дослідження техніко-економічних показників діяльності та оцінювання її ефективності у ТОВ «Дніпрянка» показали позитивну динаміку до збільшення чистого доходу від реалізації продукції, продуктивності праці працівників, зменшення витрат на 1 грн. продукції. Водночас збільшилася величина собівартості реалізованої продукції, зменшився обсяг чистого прибутку та фондівдачі, що є негативним результатом діяльності. Зменшився рівень придатності основних засобів із 71,7% у 2019 році до 56,9% у 2023 році. Упродовж досліджуваного періоду збільшився знос діючих основних засобів. Темпи введення в дію нових основних засобів змінювалися від 0,350 част. од. у 2019 році до 0,380 част. од. у 2023 році. Ці значення являються найбільшими за період. Упродовж досліджуваного періоду основні засоби не вибували із виробництва.

Вартість оборотних та необоротних активів ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки зросла, що й забезпечило зростання вартості майна.

Аналіз пасивів ТОВ «Дніпрянка» за 2019–2023 роки показав, що розмір пайового капіталу не змінився. Але відбулося збільшення розміру всього власного капіталу, хоча у структурі балансу його частка зменшилася. У структурі власного капіталу майже всю питому вагу займає нерозподілений прибуток, за виключенням частки пайового капіталу, яка в загальному розмірі власного капіталу займає значно менше одного відсотка.

Додатковий, резервний та неоплачуваний капітал за весь досліджуваний

період у Товариства відсутній.

Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення у підприємства упродовж усього досліджуваного періоду відсутні. Цей факт не можна назвати ні позитивним, ні негативним, тому що висновок залежить від характеру обраної підприємством стратегії розвитку.

Сума поточних зобов'язань збільшилася через збільшення короткострокових кредитів банків, поточної кредитної заборгованості за товари, роботи, послуги та інших поточних зобов'язань. У поточних зобов'язаннях підприємства найбільшу питому вагу займають вище згадані складові. Оцінка змін, які відбулися у структурі джерел фінансування, може бути різною з позицій інвесторів та підприємства.

Для інвесторів ситуація у ТОВ «Дніпрянка» недостатньо надійна, адже частка власного капіталу Товариства зменшилася на 18,60% у порівнянні з 2019 роком та виявляє тенденцію до поступового зменшення. Підприємство користується короткостроковими кредитами банку, коштами від фінансової оренди та отриманими небанківськими кредитами.

Упродовж 2019–2021 років ТОВ «Дніпрянка» мало нестійкий фінансовий стан. Трикомпонентний показник (0; 0; 1) за ці роки свідчить про нестачу власних оборотних коштів, власних і довгострокових позикових джерел та надлишок загальної величини основних джерел формування запасів. Отже, у підприємства у цей період недостатня фінансова стійкість. Але у 2022–2023 роках ситуація змінилася на краще. Трикомпонентний показник характеризує стан ТОВ «Дніпрянка» як абсолютно фінансово стійкий.

З плином часу фінансове становище Товариства погіршилося, але суб'єкт господарювання упродовж досліджуваного періоду вважається платоспроможним

Товариство у 2019 році за рахунок грошових коштів та очікуваних надходжень від дебіторів ще мало можливість для погашення поточної заборгованості. А вже у 2020–2023 роках грошових коштів та очікуваних надходжень від дебіторів було недостатньо для цих цілей.

У Товариства також недостатньо грошових коштів для покриття короткострокових зобов'язань. І по роках періоду положення погіршується.

Усі значення показника власного оборотного капіталу задовольняють нормативному значенню. Його величина зростає. Ця ситуація свідчить про здатність Товариства вчасно погасити короткострокові зобов'язання.

Усі значення коефіцієнтів маневреності власного капіталу позитивні та свідчать про достатність власних фінансових ресурсів для фінансування необоротних та частини оборотних активів. Зростання коефіцієнта маневреності грошових коштів в динаміці для ТОВ «Дніпрянка» – позитивна тенденція.

Значення коефіцієнта фінансової залежності для Товариства знаходиться в рекомендованих межах.

Залучаючи до використання трудові ресурси, керівництво підприємства стикається з проблемою встановлення дієвої системи організації оплати праці найманих працівників. Для підприємства – це основний показник, що характеризує обсяг виплат, які отримують працівники за виконану роботу, та які передбачені трудовим законодавством та колективним договором.

Серед всіх факторів найбільш принципове значення для підприємця мають витрати та результати праці персоналу.

Встановлено, що у діючому механізмі організації оплати праці ТОВ «Дніпрянка» до зовнішніх та внутрішніх факторів, які сприяють підвищенню або зниженню її розміру потрібно віднести внутрішні: витрати на заробітну плату, рівень продуктивності праці, масштаби діяльності, рівень прибутковості Товариства, а також зовнішні: вартість робочої сили, що склалася на ринку праці; конкурентоспроможність продукції, що випускається; облік розмірів оплати праці на споріднених підприємствах; співвідношення обсягу життєвих потреб з номінальною заробітною платою; рівень інфляції; зростання цін на предмети широкого вжитку; збільшення тарифів на житлово-комунальні послуги; підвищення плати за користування громадським транспортом; рівень оподаткування.

Через руйнування та окупацію частини території Херсонської області, де були розташовані орендовані ТОВ «Дніпрянка» земельні угіддя, було втрачено можливість проводити на них технології по вирощуванню зернових та олійних культур.

Серед проблем, з якими зіткнулося Товариство з початку війни, є логістика, невизначеність, відтік кадрів (у зв'язку з масовою залученістю до військової служби та (або) виїздом працівників (здебільшого жінок) в безпечні місця), перебої з постачанням електроенергії та суттєвий брак потужності, руйнування ланцюгів постачання і дефіцит фінансування, зростання вартості сировини, матеріалів та енергоресурсів, недоступність кредитних коштів, відсутність достатньої кількості кваліфікованих працівників (відсутність можливості підвищення заробітної плати, низька купівельна спроможність), значно скоротилася можливість фінансування проєктів розвитку.

Вище перелічені проблеми та ризики зберігаються й у теперішній час. До того ж через високу ймовірність ракетних обстрілів зберігається ризик безпосередніх втрат виробничих потужностей.

У роботі визначено вплив факторів на удосконалення організації оплати праці за допомогою факторного аналізу.

На основі трифакторної мультиплікативної моделі визначено, що фонд оплати праці функціонально залежить від трьох факторів: чистого доходу від реалізації продукції, продуктивності праці персоналу та середньомісячної заробітної плати, темпи приросту якої за 2022–2023 роки склали 29,49%. Товариству необхідно розраховувати на такий варіант поведінки, щоб забезпечити одночасне та рівномірне зростання і продуктивності праці, і її оплати, що й було досягнуто у 2023 році. Тому Товариство має можливість здійснити регулювання фонду оплати праці не втрачаючи стимулюючого ефекту оплати праці.

Рівень продуктивності праці є одним із внутрішніх чинників, які здійснюють вплив на організацію оплати праці ТОВ «Дніпрянка». Високу продуктивність праці може мати тільки висококваліфікований працівник. Тому

володіння працівником високим кваліфікаційним рівнем є чи не найважливішим аргументом на користь удосконалення організації оплати праці працівників Товариства.

Сучасні умови управління виробництвом, у тому числі й системою організації оплати праці вимагають від учасників цього процесу широкого застосування сучасних методів розв'язання економічних задач за допомогою математики та кібернетики.

На підставі теоретичного обґрунтування та проведеного факторного й кореляційно-регресійного аналізу встановлено, що найважливішим напрямом удосконалення організації заробітної плати ТОВ «Дніпрянка» є підвищення рівня продуктивності праці працівників Товариства. Завдяки цьому підприємство зможе уникнути таких негативних соціально-економічних наслідків, пов'язаних із організацією оплати праці як незадоволеність умовами та оплатою праці; падіння рівня мотивації до праці; зниження якості життя працівників; недоотримання прибутку тощо. Налагодження зв'язку між заробітною платою, професійними характеристиками працівників та результатами їхньої праці; удосконалення нормування праці, встановлення відповідності між витратами праці та винагородженням за неї дозволять покращити клімат у трудовому колективі та спонукати працівників на більш ефективну працю.

За допомогою економіко-математичної моделі здійснено удосконалення організації оплати праці сільськогосподарського підприємства. Її критерієм обрано рівень продуктивності праці, оскільки він здатний впливати на функціонування та удосконалення системи організації оплати праці.

Результати кореляційно-регресійного аналізу між факторами впливу та продуктивністю праці дають можливість зробити висновок про те, що найбільший вплив на продуктивність праці ТОВ «Дніпрянка» мають середньомісячна оплата праці та чистий дохід від реалізації продукції. Близьким за значенням коефіцієнта тісноти зв'язку є і питома вага фонду основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці.

У роботі сформована та практично реалізована економіко-математична

модель, яка ґрунтується на застосуванні таких факторних показників, як середньомісячна оплата праці, зарплатовіддача основної заробітної плати та питома вага основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці Товариства. Це є індексна мультиплікативна трифакторна модель продуктивності праці.

Проведені розрахунки виявили, що необхідно підвищувати ефективність витрат на оплату праці за рахунок зростання частки основної заробітної плати у структурі загального фонду оплати праці та сприяти підвищенню зарплатовіддачі основної заробітної плати, річної продуктивності праці, чистого доходу від реалізації продукції.

Дослідивши стан організації оплати праці у ТОВ «Дніпрянка», його керівництву надано низку рекомендацій щодо удосконалення її організації. Однією з них є використання показника «продуктивності виробництва». На підставі аналізу цього показника ТОВ «Дніпрянка» може проводити розрахунки загального фонду оплати праці та заробітної плати окремо по двох своїх підрозділах, а також має можливість щомісячно коригувати як загальний приріст фонду оплати праці, так і визначати внесок окремого підрозділу Товариства у його забезпечення. Цим гарантується зростання мотивації всіх працівників підприємства до збільшення обсягів реалізації продукції та зниження її собівартості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом. Центр учбової літератури. 2016. 468 с.
2. Безпалько О. В., Бабік Ю. В. Основні аспекти взаємозв'язку між ефективністю, продуктивністю та результативністю праці. *Формування ринкових відносин в Україні* : збірник наукових праць. Київ, 2016. № 3 (178). С. 83-87.
3. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічних відносин : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2016. 440 с.
4. Варакута Ю.М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах. *Вид-во Дніпропетр. нац. Ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна*. 2012, Вип. 3. С. 18-22.
5. Веселков А. Психологічне тестування персоналу. *Кадрова справа*. № 2. 2017. С. 66-70.
6. Виноградська А. П. Управління чисельністю та структурою персоналу. Київ, 2014. 30 с.
7. Виноградський М. Д., Шкапова О. М., Беляєва С. В., Виноградська А. М. Управління персоналом : Навчальний посібн. Київ : Центр навчальної літератури, 2016. 504 с.
8. Виноградський М. Д., Шкапова О. М., Беляєва С. В., Виноградська А. М. Управління персоналом : Навчальний посібн. Київ : Центр навчальної літератури, 2016. 504 с.
9. Волков О. І. Економіка підприємства. Київ, 2019. 470 с.
10. Гарват О.А. Удосконалення організаційних структур підприємств в умовах нестабільної економічної ситуації. Серія: Економічні науки. – 2015. С. 168-171.
11. Гетьман О.О. Економіка підприємства: Навч. посіб. / Гетьман О.О., Шаповал В.М. К.: Центр учбової літератури. 2010. 488 с.

12. Гірняк О. М., Лазановський П. П. Менеджмент : Підручник для студентів вищих закладів освіти. Львів. 2014. 352 с.
13. Глухова С.В. Підходи до сутності заробітної плати. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/12.1/164.pdf>. (дата звернення: 12.03.2021).
14. Губа О. Концептуально-методологічні підходи до дослідження проблем формування і реалізації кадрової політики. *Кадровик*. 2017. № 2. С. 284-293.
15. Гудзь Н.В. Бухгалтерський облік. 2-е вид., перероб. і доп. Навч. посіб.К.: «Центр учбової літератури». 2016. 424 с.
16. Делія О. Ефективна комунікація в управлінні персоналом. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2016. Вип. 1 (6). С. 36-40.
17. Довбенко В. І. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посібн. Вид. 2- ге. Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2015. 232 с.
18. Дробишева О.О. Економічна сутність, форми та системи оплати праці URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_8_048.pdf. (дата звернення: 12.03.2021).
19. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>. (дата звернення: 18.03.2021).
20. Економічні і соціально-трудова аспекти управління персоналом: теорія та приклади : колективна монографія / за заг. ред. д. е. н., проф. Драган О. І. Київ : Кафедра, 2017. 272 с.
21. Класифікатор професій ДК 003:2010 : Національний класифікатор України від 28.07.2010 р. № 327 / Держспоживстандарт України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (дата звернення 21.01.2021).

22. Клімушин П. С., Орлов О. В., Серенок А. О. Інформаційні системи та інформаційні технології в економіці : Навчальний посібник. Харків : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2016.
23. Клочков А. К. КPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. Москва, 2010. 103 с.
24. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 12.04.2021).
25. Козак К. Б., Рубан Ю. О. Удосконалення роботи служби персоналу на підприємстві. *Економіка харчової промисловості*. 2014. № 2. С. 24-28.
26. Комар Л. Ю. Розробка методики планування персоналу. *Управління розвитком*. 2015. № 10. С. 17-21.
27. Корнієнко О. В. Сутність та структура персоналу підприємства. Київ, 2017. 615 с.
28. Костюк В. Умови праці по законодавству Європейського Союзу. *Справочник кадровика*. 2017. № 4. С. 28-34.
29. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : Підручник. Київ : КНЕУ, 2013. 367 с.
30. Лук'янов В. І., Дядченко В. П. Формування кадрової політики підприємства. Харків, 2015. 186 с.
31. Лучшие книги по экономике [Електронний ресурс]. URL: <http://ubooks.com.ua/books/000253/inx45.php> (дата звернення: 17.05.2021).
32. Мазник Л. В. Використання методик інтегрального оцінювання в сфері управління персоналом. *Наукові праці Національного Університету Харчових Технологій*. 2017. № 3, т. 23. С. 80-93.
33. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджменту. Москва : Дело, 2012. 232 с.
34. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін. В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. Київ, 2006. 398с.

35. Мица В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи.
Актуальні проблеми економіки. 2018. № 6 (84). С. 165-168.
36. Мотивация в стиле Google: зарплаты, бонусы и настроение.
URL:<http://www.aif.ru/dontknows/1235833>(дата звернення: 22.02.2021).
37. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : Навчально-практичний посібник. Київ : Т-во "Знання", КОО, 2015. 311 с.
38. Офіційний сайт ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика». URL:
<http://vhsvin.com.ua/ua/> (дата звернення: 15.03.2021).
39. Перечосова Г.В., Цветнова О.В. Удосконалення форм та систем оплати праці. *Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону* 2012. С. 39-42
40. Петюх В. М. Управління персоналом : Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. Київ : КНЕУ, 2014. 412 с.
41. Писарева Т.В., Чернецька О.В. Теоретичні аспекти розрахунків із заробітної плати. *Молодий вчений*. № 12 (52). 2017. С. 731-735.
42. Практикум з економіки праці та соціально-трудова відносин : робочий зошит для студентів освітнього ступеня бакалавр економічних спеціальностей / Т. В. Березянюк та ін. Київ : Кафедра, 2018. 160 с.
43. Про колективні договори та угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ / Верховна Рада України.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 15.03.2021).
44. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>. (дата звернення: 15.03.2021).
45. Продиус І.П. Удосконалення організаційної структури управління промислового підприємства. *Економіка: реалії часу*. – 2012. С. 17-22.
46. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу підприємства :

навч. посібн. Київ : КНЕУ, 2019. 243 с.

47. Словник термінів з економіки праці та соціально-трудо­вих відносин /укл. О. В. Безпалько та ін. Київ : Кафедра, 2015. 120 с.

48. Словник термінів з управління персоналом / укл. О. В. Безпалько та ін. Київ : Кафедра, 2016. 156 с.

49. Сорочинська Л. О. Вплив втоми і стресу на безпеку праці працівників залізничного транспорту. *Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту*. 2014. С. 196-202.

50. Соціально-економічна безпека : навч. посіб. / О. В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2019. 278 с.

51. Стівенсон Н. Як мотивувати людей. Москва : Олімп-Бізнес. 2014. 272 с.

52. Тибінка Г.І. Розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата».

Економіка і суспільство. №19. 2018. С. 246-250

53. Управління людськими ресурсами: філософські засади. / Під ред. В. Г. Воронкової; М-во освіти України. Київ, 2016. 567 с.

54. Управління персоналом : навч. посіб. / В. М. Данюк, та ін.; за заг. та наук. ред. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 668 с.

55. Управління персоналом та економіка праці: теорія і практика : колективна монографія / Кер. кол. авт. і наук. ред. проф. О. І. Драган. Київ : ВД «Вінніченко», 2014. 298 с.

56. Федорняк Л. С. Формування персоналу сільськогосподарського підприємства. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2018. С. 253–257.

57. Чумаченко О. В. Особливості планування управлінського персоналу.

Економічний простір. Київ, 2015. 230 с.

58. You control - повне досьє на кожну компанію України. URL:<https://youcontrol.com.ua> (дата звернення: 15.03.2021).