МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра Економіки підприємства та організації підприємницької діяльності
(найменування кафедри)

Допущено до захисту
Завідувач кафедри

_____
(підпис)
"___"_____20___ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНАРОБОТА

на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 6.030504 «Економіка підприємства»
(шифр та найменування спеціальності)

на тему: **Удосконалення оплати праці на підприємстві (на прикладі ТОВ «Лиман»)**

Виконавець:
студентка факультету ЦЗФН
Когут О.В.
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:
к.е.н., доцент
(науковий ступінь, вчене звання)
Бабій О.М.
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Одеса 2019

Зміст

Вступ 3

1. Теоретичні основи організації оплати праці на підприємстві 7

1.1. Сутність та функції заробітної плати на підприємстві 7

1.2. Форми та системи оплати праці на підприємстві 10

1.3. Планування заробітної плати на підприємстві 29

2. Аналіз оплати праці на підприємстві ТОВ «Лиман» 34

2.1. Характеристика основних техніко-економічних показників діяльності підприємства ТОВ «Лиман» 34

2.2. Аналіз оплати праці на підприємстві ТОВ «Лиман» 45

2.3. Аналіз співвідношення росту продуктивності праці і заробітної плати на підприємстві ТОВ «Лиман» 58

3. Удосконалення оплати праці на підприємстві ТОВ «Лиман» 62

3.1. Удосконалення організації системи преміювання керівників та службовців ТОВ «Лиман» 62

3.2. Удосконалення організації преміювання робочих за ступеню виконання виробничого завдання 67

Висновки 76

Список літератури 80

Вступ

Проблема даного дослідження носить актуальний характер в сучасних умовах. Про це свідчить вивчення піднятих питань. Для сучасного стану науки характерний перехід до глобального розгляду проблеми тематики «Удосконалення системи оплати праці». Перехід України до ринкової моделі економіки вимагає кардинального реформування всього господарського механізму. Особливого значення в цьому контексті набуває формування ефективного механізму регулювання оплати праці робітників. Без нього неможливе створення соціально-орієнтованої ринкової економіки та досягнення на цій основі головної мети реформи – підвищення життєвого рівня народу. Це пояснюється тим, що заробітна плата лежить в основі господарського механізму і багато в чому визначає успіх усіх реформістських перетворень. У ній переплітаються інтереси суспільства, трудових колективів та окремих працівників. Вона обумовлює всі ланки та елементи господарського механізму і через неї реалізується економічний інтерес усіх суб’єктів ринкових відносин. Вона формує мотивацію в трудовій діяльності, відповідні стимули та спонукальні мотиви. Визначаючись результатами праці, заробітна плата безпосередньо впливає на трудову активність працівників. Вона може як посилити їх прагнення до найбільш повного розкриття свого потенціалу і досягнення найвищих результатів праці, так і послаблювати його або навіть і блокувати його.

Мета роботи полягає в удосконаленні системи оплати праці на підприємстві. Для досягнення поставленої мети, потрібно визначити техніко-економічні показники підприємства, проаналізувати оплату праці та співвідношення зростання продуктивності праці та заробітної плати на досліджуваному підприємстві, також розробити пропозиції та методи щодо удосконалення системи оплати праці.

Предметом дослідження є система оплати праці.

Об'єкт дослідження-це саме підприємство.

Методи дослідження залежать від предмета і об'єкта дослідження,

спрямовані на досягнення мети поставленої роботи. Тобто це методи факторного, техніко-економічного аналізу, також розробка заходів щодо удосконалення системи оплати праці. Обов'язковим є і використання комп'ютерних програм для обробки і аналізу інформації.

Питанням дослідження присвячено безліч робіт. В основному матеріал, викладений у навчальній літературі, носить загальний характер, а в численних монографіях з даної тематики розглянуті більш вузькі питання проблеми «Удосконалення системи оплати праці». У вітчизняній і зарубіжній економічній літературі проблема оплати праці працівників підприємств і організацій є ключовою. У цьому напрямку активно працюють вітчизняні вчені-академіки: А.Г. Аганбегян, Л.І. Абалкін, А.Г. Гранберг, В.В. Івантер, Д.С. Львів, Н.Я. Петраков, Н.М. Рімашевський та ін. У науковій літературі виконані великі дослідження, присвячені процесу аналізу та вдосконалення механізму функціонування заробітної плати в умовах розвиненої ринкової економіки та адміністративної економіки в період колишнього СРСР.

Значний внесок у галузі економіки праці при переході до ринкових відносин внесли вчені: Н.Н. Абакумова, В.В. Адамчук, І.А. Бат-каева, В.Н. Бобков, Б.Д. Бреєв, О.І. Волков, Н.А. Волгін, Б.М. Генкин, Г. Гендлер, В.Я. Горфинкель, В.А. Дятлов, А.П. Єгоршин, П.В. Журавльов, А.Д. Зайкин, С.А. Карташов, А.Я. Кибанов, Ю.П. Кокін, М.Г. Колосніціна, Р.П. Колосова, В.В. Куликов, І.І. Кулінцев, Л.П. Кураков, Б.Г. Мазмонова, М.М.Маусов, Ю.Г. Одегов, АМ Озіна, Е.Б. Пошерстнік, С.Д. Резник, Г.А. Резник, К.С. Ремізов, О.В. Ромашов, Н.А. Сафонов, Г.Е. Слезінгер, И.Е. Сорокіна, Л.С. Тарасевич, В.В. Травин, С. Шкурко, СВ. Шекшня, Р.А. Яковлев та ін.

З іноземних авторів питаннями оплати праці займалися найбільші економісти: Г.С. Беккер, Дж. Данлон, Р. Дорнбуш, К. Ісакова, Дж. М. Кейнс, Я. майд, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Рікардо, Р. Сібакава, Д.С. Синк, А. Сміт, Г. Стіглер, Р. Уотермен, С. Фішер, П. Хейне, Дж.Г. Хікс, Р. Шмалензі.

Незважаючи на велику кількість розробок у галузі економіки праці питання формування системи оплати праці працівників підприємств в сучасній

Україні розроблені недостатньо і мають потребу в подальшому дослідженні.

Організація оплати праці - це одна з найболючіших проблем трудових відносин. Від її оптимального розв'язання багато в чому залежить не лише рівень оплати праці працівників, але й результати господарської діяльності підприємства загалом. Тому різні аспекти організації оплати праці працівників виробничих сфер, форм власності та підпорядкування досліджено науковцями, такими як І. Бондаром, М. Волгіним, Ю. Фокіним, А. Колотом, Е. Лібановою, А. Чухном, Р. Яковлєвим, Г. Ярошенко та ін. Ці вчені дослідили практику організації оплати праці працівників виробничої та бюджетних сфер, управлінських структур державної влади, у тому числі зміни в системі організації оплати праці та матеріального стимулювання цих категорій. Вони запропонували також нові підходи до оплати праці, напрями вдосконалення діючих підходів в організації оплати праці з урахуванням розвитку економіки, змін у господарській діяльності. Водночас запропоновані підходи в організації оплати праці працівників зазначених сфер діяльності опрацьовано ще недостатньо. Тому виникає потреба в розробленні таких механізмів, які б забезпечували тісніший зв'язок оплати праці з її складністю, кваліфікацією та кінцевими результатами. Залишаються недостатньо розв'язаними проблеми методичного обґрунтування міжпрофесійної та міжкваліфікаційної диференціації оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки. Необхідно створювати економічно достовірну та обґрунтовану інформацію про виконання нормативів та динаміки показників про працю, стеження за дотриманням співвідношення росту продуктивності праці та заробітної плати, за зменшенням невиробничих витрат скритих та явних збитків робочого часу, стимулювання праці на підприємстві (Харченко М. Оплата праці: реформування на основі Єдиної тарифної сітки // Україна: аспекти праці - 2005, №7, с.3-9).

Враховуючи все написане вище, я віддаю більше прихильність відкритій системі оплати, так як вона:

- сприяє створенню атмосфери довіри усередині компанії;
- укріплює ідею, що працівники фірми є партнерами в процесі виробництва;

- змушує всіх зверху донизу докласти зусиль і зрозуміти впроваджувану систему оплати та пов'язані з нею рішення;
- змушує менеджерів приймати рішення більш об'єктивно, тому що в протилежному випадку вони будуть покликані до відповіді тими чи іншими засобами.

Але перед тим, як відкривати систему оплати, її треба переробити у бік максимальної об'єктивності.

Тому на сьогодні саме через складність ситуації, яка склалася з організацією форм та систем оплати праці працівників на підприємстві дана тема є досить актуальною та потребує детального розгляду і розробки рекомендацій щодо покращення системи оплати праці.

заробітної плати, як особливий метод врахування заслуг, використовується переважно для управлінського персоналу і спеціалістів.

За оцінкою фахівців західних фірм, запровадження зазначених форм матеріального стимулювання сприяє формуванню у персоналу підприємницького мислення, зацікавленості у розвитку фірми, залучення до процесу прийняття рішень. Це, в свою чергу, позитивно впливає на підвищення продуктивності праці, зниження витрат фірми, покращення якості продукції.

Висновки

Всі запропоновані заходи призводять до збільшення середньомісячної заробітної плати. На основі проведених аналізів зрозуміло, що на підприємстві

немає диференціального підходу до нарахування заробітної плати, преміювання здійснюється по бригадам. Розроблені заходи преміювання застосовуються до кожного робітника окремо, притримується принцип диференціації. Застосування даних заходів у практиці дає можливість економити ресурси, підвищити продуктивність праці.

Політика індивідуалізації трудових доходів найманих працівників – це намагання повніше врахувати як індивідуальні результати праці, так і особисті ділові якості, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, швидкість і точність, досконаліть рішень.

Схильність до індивідуалізації трудових доходів не означає відмови від урахування і стимулювання колективних результатів діяльності. Творча думка веде пошук і знаходить можливість компромісу між цими двома складовими.

Зарубіжна практика свідчить, що оцінка заслуг і індивідуалізація оплати праці спочатку стосувалась керівників і службовців та згодом поширилась і на робітників. Нині в США оцінюють заслуги керівників і спеціалістів у 80% компаній, а робітників – приблизно у 50%. У Франції індивідуалізація заробітної плати, як особливий метод врахування заслуг, використовується переважно для управлінського персоналу і спеціалістів.

За оцінкою фахівців західних фірм, запровадження зазначених форм матеріального стимулювання сприяє формуванню у персоналу підприємницького мислення, зацікавленості у розвитку фірми, залучення до процесу прийняття рішень. Це, в свою чергу, позитивно впливає на підвищення продуктивності праці, зниження витрат фірми, покращення якості продукції.

Відмова України від директивно-планової економіки та перехід її до ринкової моделі управління соціальними та економічними процесами потребує радикального реформування оплати праці працівників. Система управління економікою, що склалася за довгі роки, привела до виникнення феномену відчуження працівників від засобів виробництва. Виражається це в тому, що доходи трудових колективів і окремих працівників практично не залежали і не залежать від ефективності використання ресурсів. Тому у контексті загальних

системних перетворень, що проводяться в економіці країни, це одна з найважливіших проблем і без її успішного вирішення неможливе успішне розв'язання багатьох інших соціально-економічних проблем.

Заробітна плата – це найважливіша соціально-економічна категорія, що є головним джерелом формування грошових доходів робітників у ринковій економіці. Виражаючи відносини між різними об'єктами ринкової економіки, вона одночасно є формою розподілу по праці і ціною робочої сили. Її середній розмір у цілому по країні визначається рівнем економічного та соціального розвитку суспільства. Чим вище останній, тим, як правило, і вище ставки заробітної плати, а отже вищий і загальний її рівень.

Заробітна плата окремого робітника визначається його здібностями до праці і залежить від його результатів праці. Чим вище останні, тим вище і розмір заробітної плати робітника. Максимальним її розміром є індивідуальна ціна робочої сили, що являє собою грошовий вираз здібностей працівника до праці.

Підприємство самостійно, але відповідно до законодавства, установлює штатний розклад, форми і системи оплати праці, преміювання у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами. Урахування праці і заробітної плати - один із найважливіших і складних ділянок роботи, що потребують точних і оперативних даних, у яких відбивається зміна чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників, виробничих витрат.

Найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати – відрядну та погодинну. Вони базуються на визначеній ринком праці ціни робочої сили й установленої законодавством тривалості робочого часу і враховують результат праці та необхідний для неї робочий час. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці: відрядна – кількості виробленої продукції, погодинна – кількості відпрацьованого часу. Від того, яка форма оплати праці використовується на підприємстві, залежить структура заробітної плати:

переважає в ній умовно-постійна частина (тариф, оклад) чи змінна (виробіток, премія). Відповідно різними буде і вплив матеріального стимулювання на показники діяльності окремого робітника чи колективу бригади, цеха.

Щоб підвищити стимулюючу роль форм оплати праці, використовують її різновиди – системи заробітної плати. Серед багатьох систем заробітної плати можна виділити традиційні – прості, преміальні, прямі й непрямі, індивідуальні і колективні, а також нові системи. Залежно від показників оцінки трудового внеску працівників системи можуть бути прості або преміальні. За характером впливу на результат праці системи поділяються на прямі і непрямі (опосередковані). Залежно від оцінки результатів праці розрізняють системи оплати праці колективні, що ґрунтуються на оцінці колективної праці, та індивідуальні, які ґрунтуються на оцінці результатів праці кожного окремого працівника. Цей поділ умовний, оскільки і традиційні системи удосконалюються, модифікуються. До нових систем відносять гнучку, безтарифну, контрактну, багатофакторні системи тощо.

Від прийнятої моделі заробітної плати та способів її обчислення залежить виконання заробітної платою основних її функцій.

Використання відрядної і погодинної оплати праці має відповідати таким вимогам: найповніше враховувати результати праці, створювати передумови для постійного зростання ефективності та якості праці, сприяти підвищенню матеріальної зацікавленості працівників у постійному виявленні і використанні резервів підвищення продуктивності праці та якості продукції.

Форми та системи оплати праці будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії працівників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо.

Основними умовами застосування тієї чи іншої форми заробітної плати є рівень технічної озброєності виробництва, характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей, стан нормування праці.

Окрім загальних, є кілька специфічних умов застосування відрядної та погодинної форм оплати праці. Так, для відрядної оплати праці необхідна наявність прямо пропорційної залежності між затратами живої праці й одержаними результати, тобто робітник повинен мати реальну можливість збільшувати випуск продукції, що має відповідати потребам виробництва.

Сьогодні в Україні переважною формою оплати праці робітників залишається відрядна. Погодинна заробітна плата застосовується для оплати праці професіоналів, фахівців і технічних службовців.

В основі побудови системи оплати праці мають бути конкретні показники роботи, які піддаються точному обліку і повною мірою відображають працю даної групи робітників, або окремого працівника. Система оплати праці ґрунтується на одному-двох вирішальних для даної групи працівників або окремого працівника показниках і має бути простою і зрозумілою кожному.

Список літератури:

1. «Заработная плата» (сборник нормативных документов» – Харьков - 2000.

2. Алехина О. Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы // Человек и труд. — 2003. — № 1. — С. 90-92
3. Батіщев В. Форми і системи оплати праці: нелегкий вибір.// Оплата праці та інші виплати працівників - 2005, №5, с.139-145.
4. Богиня Д.П. «Основи економіки праці» - К.- 2000.
5. Бойчик І.М. « Економіка підприємства» - Львів - 2000.
6. Бондар М.І. «Економіка підприємства» - К. - 2001.
7. Ведерников М.Д. «Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики)» – Хмельницький - 2001.
8. Войнаренко М.П. Проблеми оплати праці за умов ринкових відносин// Вісник ХНУ- 2006, № 5, т.1, с.12-14.
9. Войнаренко М.П., Рибчинська Л.А. Стратегія державної підтримки механізму реформування системи оплати праці в Україні // Вісник ТУП. Економічні науки – 2003 , №1, Ч.2, с.71- 74.
10. Володькіна К.Л. «Економіка промислового підприємства» – К.- 2004.
11. Гадзевич П.С. «Основи економічного аналізу» – К.- 2003.
12. Герасименко О.В. Стан та шляхи вдосконалення оплати праці в бюджетній сфері України //Формування ринкової економіки - 2005 т.1.
13. Гончаров С.П. «Оплата праці в виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження (Монографія)» – Донецьк - 2006.
14. Гончаров С.П. «Теоретические и практические основы организации заработной платы» – Донецьк - 2004.
15. Горілий А.Г. «Економіка ринків праці» – Т. - 1998.
16. Додонов О.В. Вдосконалення системи оплати праці в Україні як чинник підвищення конкурентоспроможності персоналу // Формування ринкової економіки – 2005,т.2.
17. Дячун О.В. «Організація, нормування та оплати праці» – Львів - 2001.
18. Єсінова Н.І. « Економіка праці» – Х.- 1999.
19. Завіновська Г.Т. «Економіка праці» – К.- 2000.

20. Закон України від 20.04.1995 р. "Про оплату праці" //Відомості Верховної Ради України. – 1995.
21. Закон України від 4.09.1994 р. “Про межу малозабеспеченності” //Відомості Верховної Ради України. – 1994.
22. Іванкевич. Законодавство України щодо виплати заробітної плати, грошового забезпечення, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат.- Україна: Аспекти праці, № 6, 1998
23. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: 1978.
24. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення – К.: фірма “Праця”, – 1997.
25. Корніюк О. Реформування зарплати: нові пропозиції //Бухгалтерія – 2006, №6, с.53-54.
26. Кругляк К.Л. «Економічний аналіз підприємства» – К.- 2004.
27. Кулішов Т.В. « Економіка підприємства: теорія і практика» – К.- 2004.
28. Линевич А. Оплата труда в сельскохозяйственных предприятиях//АПК: Экономика, управление. — 2003. — № 2. — С. 65-70
29. Лігун Ю. Удосконалення державного регулювання оплати праці // Україна: аспекти праці – 2000, №2, с.6-8.
30. Лук’янченко Н. Д., Вороніна О.А. Проблеми планування фонду оплати праці на підприємстві // Вісник ХНУ - №4, т.2, с.16-19.
31. Мазур В. Порівняльна характеристика систем оплати праці та мотивації за кордоном і на українських підприємствах // Вісник ТАНГ - 2001, №18, ч.2, с. 179-183.
32. Манів З.О. «Економіка підприємства» – К. - 2004.
33. Маркс К. Капитал.// Маркс К., Энгельс Ф. Соч. -, Т.25-ЧП.
34. Масхма М. Б. « Економіка праці» – К.- 2004.
35. Матюк С.А. Оцінка змістовності праці та мотивація в системі оплати праці: аналіз перспектив розвитку // Вісник ТУП. Економічні науки - 2004, №1, ч.2, с.88-93.
36. Мельник Т.Г. «Облік, аналіз та аудит праці, її оплати» – К.- 2006.

37.Мельник Т.Г. «Основи економічного аналізу» – К.- 2002.
38.Морозова Л.Л. «Труд и заработная плата» – М.- 1997.
39.Новицкий Н.И. Организация производства на предприятиях: Учебно-методическое пособие.— М.: Финансы и статистика, 2001.— 392 с.: ил
40.Организация производства на предприятиях АПК / Ф.К. Шакиров, С.И. Грядов, А.К. Пастухов и др.; Под ред. Ф.К. Шакирова.— М.: КолосС, 2005.— 224 с.: ил.
41.Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / А.С. Головачев и др., под общ. Ред. А.С. Головачева, 2-е изд., испр. и доп. — М.: Новое знание, 2005. — 539 с.
42.Осипов В.І. «Економіка підприємства» – Одеса - 2005.
43.Осовий Г.В. Питання подальшого реформування системи оплати праці в Україні // Формування ринкової економіки – 2005, т. 2.
44.Павленко К.Л. «Организация труда и заработная плата» – К.- 2003.
45.Парфьонова І.І. Проблеми оплати праці в Україні // Фінанси України – 2000, №4, с.122-123.
46.Пір'ян Т. Проблемні питання реформування системи оплати праці // Україна: аспекти праці – 2003, №2, с.32-36.
47.Подорванова Н. Тарифна система оплати праці та її форми // Бухгалтерія, - 2001, №38, с.50-56.
48.Подорванова Н. Тарифна система оплати праці та її форми // Бухгалтерія, - 2001, №38, с.50-56.
49.Покропивний С. Ф. «Економіка підприємства» – К. - 2001.
50.Покропивний С. Ф. «Економіка підприємства» – К. - 2001.
51.Примак Т.О. « Економка підприємства» – К.- 2003.
52.Примак Т.О. « Економка підприємства» – К.- 2003.
53.Сопко В. Бухгалтерський облік: Навч.посібник.-К.:КНЕУ,1998.
54.Сотченко Ю. Оплата праці та напрямки її вдосконалення в умовах економічної кризи // Держава та регіони - 2006, №6, с. 433-436.
55.Тельнов А.А. Проблеми стимулювання високоякісної праці

промисловими підприємствами. // Вісник ХНУ- 2006, №1,т.2, с.54-58.
56. Харун О. А. Мотиваційні особливості встановлення форм і систем оплати праці на підприємствах // Вісник ХНУ – 2006, №1, т.2, , с.84-87.
57. Харченко М. Оплата праці: реформування на основі Єдиної тарифної сітки // Україна: аспекти праці - 2005, №7, с.3-9.
58. Шваб Л.І. «Економіка підприємства» – К. - 2005.
59. Шегда А.В. «Економіка підприємства» – К.- 2002.