

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра Економіки підприємства та організації підприємницької діяльності

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

“ _____ ” _____ 20 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

за освітньою програмою «Економіка підприємства та організація підприємницької діяльності»

на тему:

«Удосконалення системи стимулювання праці на підприємстві» (на прикладі ПАТ «Одеський припортовий завод»)

Виконавець:

студент факультету ФЕУП
Шарова Марія Володимирівна

/підпис/

Науковий керівник:

д.е.н., проф. Кафедри економіки підприємства
та організації підприємницької діяльності
Семенова Валентина Григорівна

/підпис/

Одеса 2020

ЗМІСТ

	стор.
ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ.....	5
1.1 Економічна сутність заробітної плати, її функції	5
1.2 Особливості систем стимулювання праці в сучасних умовах	13
1.3 Удосконалення методів стимулювання праці на підприємстві	21
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ПАТ «ОПЗ»	31
2.1 Загальна характеристика діяльності ПАТ «ОПЗ»	31
2.2 Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності ПАТ «ОПЗ»	37
2.3 Аналіз систем стимулювання праці в ПАТ «ОПЗ»	57
РОЗДІЛ ІІІ. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ПАТ «ОПЗ»	62
ВИСНОВКИ.....	71
Список використаних джерел	74
Додатки.....	78

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Полягає в тому, що в сьогоденній економічній ситуації стимулювання праці є основою для життя людини, встановлює її значимість в суспільстві, служить однією з найважливіших форм самовираження й самоактуалізації, тому вона повинна бути організована таким чином, щоб адекватно відображати особливості людини, забезпечувати відповідну винагороду.

Наймана праця є важливим елементом ринкової системи господарювання. Робоча сила найманих працівників на ринку праці виступає як товар, який має вартість. Найбільш актуальним в наш час є питання стимулювання праці та її вдосконалення, що обумовлюється потребою реорганізації управління витратами на підприємстві.

В обстановці докорінної зміни системи суспільних відносин найбільші перетворення відбуваються в соціально-трудої сфері, спричиняючи закономірне, в таких випадках, протистояння основних суб'єктів цих відносин. Саме тому ні одна із сфер економічного життя нашої держави не піддається такій жорсткій критиці, як соціально-трудої відносини. Вартість робочої сили являє собою сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, забезпеченням необхідного її відтворення. Вона визначається обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримування її працездатності, професійної та кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Таким чином, викладене вище зумовлює актуальність дослідження дипломної роботи.

При написанні дипломної роботи були використані методи статистичного групування, статистичних показників та методи прогнозування.

Об'єктом дослідження дипломної роботи є теоретичні засади систем стимулювання праці на підприємстві ПАТ «ОПЗ».

Предметом дослідження дипломної роботи є система стимулювання праці ПАТ «ОПЗ».

Метою дипломної роботи є аналіз сучасного стану та перспектив удосконалення організації стимулювання праці на ПАТ «ОПЗ» на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки.

Метою роботи зумовлено виконання таких **завдань**:

- Визначити теоретико-методологічні аспекти дослідження стимулювання праці на підприємстві;
- Дослідити основні показники стимулювання праці на підприємстві;
- Охарактеризувати особливості систем стимулювання праці на підприємстві.

Інформаційною базою дипломної роботи є дані по системі стимулювання праці на ПАТ «ОПЗ» за 2014-2018 роки.

Апробація результатів роботи. І Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція молодих вчених та здобувачів вищої освіти «Сучасна молодь в світі інформаційних технологій».

Публікації. 1

Структура і обсяг роботи. Бакалаврська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (50 найменувань) та 3 додатків. Загальний обсяг бакалаврської роботи становить 77 сторінки комп'ютерного тексту, містить 24 таблиці та 10 рисунків.

Основні управлінські рішення щодо підвищення ефективності повинні прийматися на рівні підприємства: вироблення цілей і завдань відповідно до умов, що змінилися у внутрішньому і зовнішньому середовищі, вдосконалення технології виробництва, здійснення планування, використання контролю, мотивацій, впровадження системи заходів щодо підвищення ефективності використання виробничих ресурсів.

Таким чином, сучасним підприємствам для удосконалення своєї системи стимулювання праці, для успішної і злагодженої роботи слід використовувати комплекс методів як матеріального, так і нематеріального стимулювання.

ВИСНОВКИ

Заробітна плата є найважливішою ціною в економіці - єдиним джерелом доходу. Політика доходів регулювання заробітної плати має свої суперечності і особливості.

Стимулювання праці - це сукупність зовнішніх і внутрішніх заходів, які спонукають працівника здійснювати діяльність, спрямовану на досягнення визначених цілей, з витратою певних зусиль, з певним рівнем старання, сумлінності та наполегливості.

Головним завданням стимулювання праці є спонукання робітників для досягнення позитивного і якісного результату максимально ефективними способами в короткі терміни.

Таким чином, в основі будь-якої людської діяльності лежать стимули і мотиви, які визначають поведінку людини. Дії працівника по відношенню до потреби можуть повністю або частково задовольняти їх, або не задовольняти зовсім.

Методи стимулювання праці на підприємстві прийнято розділяти як матеріальні та нематеріальні. Матеріальні в свою чергу поділяються на грошові і негрошові. До грошових стимулів відносять: заробітна плата,

премії, надбавки, доплати. До негрошових відноситься: харчування, путівки, страховий медичний поліс, мобільний зв'язок, транспортні витрати.

Більшість керівників українських компаній вважають, що матеріальне стимулювання є основним фактором розвитку підприємств.

В умовах нестабільної економічної ситуації, а також жорсткої конкуренції для того, щоб залишатися конкурентоспроможними, організація повинна використовувати дієву систему стимулювання кожного працівника. Якщо це система вибудована грамото, керівництво підприємства має можливість координувати зусилля персоналу і реалізовувати потенційні можливості колективу для досягнення поставленої мети.

Сучасні теорії мотивації, а також практичні дослідження доводять, що матеріальні стимули далеко не завжди є важелем для того, щоб працівник почав працювати старанніше. На перший план виходять саме нематеріальні стимули персоналу.

Аналіз абсолютних показників підприємства за 2014-2018 роки показав кризовий фінансовий стан. В нашій ситуації підприємство є практично банкрутом. Спостерігається брак як грошових коштів, так і короткострокових цінних паперів і дебіторської заборгованості для покриття отриманих кредитів і позик.

Після 2015 року акціонерне товариство почало приносити збиток, так як зобов'язання переважили виручку. Основною причиною стало підвищення цін на газ.

Критична ситуація, в якій опинився завод, виникла не одномоментно. Проблеми накопичувалися протягом тривалого періоду. Однак обстановка почала загострюватися в 2014 році, коли в зв'язку з підвищенням вартості природного газу, який використовується в якості сировини для виробництва добрив, завод скоротив обсяги виробництва і зупинив роботу одного з двох агрегатів з виробництва карбаміду. Надалі в 2017 і 2018 роках завод двічі зупиняв виробництво.

Сьогодні завод працює лише завдяки наданню послуг з прийому та перевантаження аміаку з Росії на експорт через Одеський морський порт. Ці доходи залишаються для ОПЗ єдиним джерелом оборотних коштів.

Через неясні перспективи на заводі почався витік кадрів. За даними дирекції, з 2015 року число співробітників скоротилося з 4 тисяч до 2,8 тисяч чоловік. При цьому в 2018 році за власним бажанням з ОПЗ звільнилися 564 працівника.

За кілька років керівники перетворили флагман вітчизняної хімічної промисловості на купу металобрухту. Якись гроші звідти вийняти ще можна. За останніми оцінками, навіть якщо завод "порізати на металобрухт", з нього можна отримати до півтора мільярда гривень.

Аналіз існуючої системи стимулювання праці на підприємстві ПАТ «ОПЗ» показав, що більшість співробітників незадоволені діючою системою стимулювання праці персоналу.

Виявлені негативні моменти потребують вдосконалення, що може забезпечити впровадження системи Key Performance Indicator, яка дозволить врахувати більше факторів впливу на результати праці, а також допоможе мотивувати працівників та встановити відповідну винагороду за працю кожного робітника.

Для вирішення проблем на підприємстві ми пропонуємо встановити на кожний комп'ютер працівника програму Yaware.TimeTracker, яка забезпечить ефективний розподіл завдань підприємства та допоможе керівникам дізнатися завантаженість робітників.

Заходами нематеріального стимулювання праці ми обрали: поліпшення умов роботи працівників, надання більшої свободи робітникам, впровадження навчань та тренінгів.

Запропоновані заходи дозволили збільшити прибуток підприємства на 548641 гривень.

Список використаних джерел

1. Азарова А.О., Ковальчук О.А. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві. *Економічний простір*. 2010. № 5. С. 53-58.;
2. Арап Г. В., Пахомова І.Г. Шляхи вдосконалення контролю оплати праці. *Вісник Дніпропетровського університету: Серія «Економіка»*. 2010. Вип. 4 (2). С. 76–82.;
3. Атамас П.Й. Прибуток: економічна суть, проблеми визначення та облікового відображення. *Академічний огляд*. 2014. № 1 (40). С. 735-736.;
4. Балан О.Д. Теоретико-методологічні питання мотивації та оплати праці в сільськогосподарському виробництві. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. Сер.: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. 2013. Вип. 181(6). С. 57-64.;
5. Білик В.Г. Облік і відображення в звітності фінансових результатів діяльності сільськогосподарських підприємств в умовах реформування. *Формування ринкових відносин в Україні*. Науководослідний економічний інститут. 2014. Вип. 1. С. 52-54.;
6. Бобловський О.Ю., Грідін О.В. Теоретичні аспекти та пріоритетні напрямки реалізації державної кадрової політики. *Вісник ХНТУСГ: Економічні науки*. Харків: ХНТУСГ, 2016. Вип. 177. 60 с.;
7. Боднар М.І., Єфіменко В.І., Ловінська Л.Г. Фінансовий облік. Київ: КНЕУ, 2012. – 112 с.;
8. Боровик Н. А., Карпенко О.В. Тариф як основна складова тарифної системи оплати праці. *Вісник національного транспортного університету* 2013. № 27. С. 328-330.;
9. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. 2011. № 8 (105). С. 30-31.;
10. Брік С.В., Дегтяр Д.В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві. *Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»: зб. наук. пр. темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва*. Харків: НТУ «ХПІ». 2015. № 60 (1169). С. 31-33.;
11. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини. *Центр навчальної літератури*. 2010. 440 с.;

- 12.Варакута Ю.М., Бобиль Ю.М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах. *Збірник наукових праць*. Вид-во Дніпропетр. нац. Ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна. 2012. Вип. 3. 206 с.;
- 13.Васюренко Л.В. Мотивація як чинник організації оплати праці в умовах глобалізації. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2018. № 1. С. 36-41.;
- 14.Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства: Навч. посіб. [2-ге видання]. *Центр учбової літератури*. 2010. 153 с.;
- 15.Гудзь Н.В., Гудзь Н.В., Денчук П.Н., Романів Р.В. Бухгалтерський облік. 2-е вид., перероб. і доп. Навч. посіб. «*Центр учбової літератури*». 2016. 300 с.;
- 16.Доненко О. Л. Заробітна плата і прожитковий мінімум. *Праця, зарплата*. 2010. № 8 (684). С. 8-10.;
- 17.Закаблук Г.О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючими механізмами. *Держава та регіони. Сер. : Економіка та підприємництво*. 2013. № 2. С. 109-114.;
- 18.Ігнатська І.А., Гарафонов О.І. Корпоративне управління: підручник. «*Центр учбової літератури*». 2013. 600 с.;
- 19.Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудові відносини: *навчальний посібник*. Київ: «Ліра-К». 2010. 476 с.;
- 20.Йолтухівська Т. В. Аналіз теоретичних підходів до визначення поняття «фінансовий результат». *Вісник Хмельницького національного університету*. 2015. № 2. С. 166-167.;
- 21.Кицак Т.Г., Коваленко І.Ф. Колективно-договірне регулювання оплати праці: проблеми та напрями удосконалення. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 164-172.;
- 22.Крот Ю. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки*. 2014. Вип. 36(3). С. 28-32.;
- 23.Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2010. №4. С. 111-116.;
- 24.Мазурок П.П. Глобальна економіка : навч. посібн. за заг. ред. Б.М. Одягала; Мін-во освіти і науки України. Львів: Вид-во "Магнолія-2006", 2011. 248 с.;
- 25.Макаренко А.П. Удосконалення виробничих витрат на промислових підприємствах. *Економіка та держава. Науково-практичний журнал*. 2018 р. № 1. С. 323-324.;

- 26.Макаренко А.П., Максименко І.Я., Меліхова Т.О., Зоря О.П. Державний фінансовий контроль: навч. посібник для внз: [гриф ЗДІА]. Запоріжжя: ЗДІА, 2017. 260 с.;
- 27.Мельниченко О.А., Гулій Р.М. Мінімальна заробітна плата як засіб державного регулювання трудових доходів населення. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2013.;
- 28.Москаленко В.О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства. *Бізнес-Навігатор*. 2010. № 3(20) С. 165-170.;
- 29.Одеський припортовий завод. SifService: веб-сайт. URL : <http://opz.odessa.net/>;
- 30.Онищенко Е.К. Кадровий потенціал та його місце в структурі потенціалу підприємства. *Економіка менеджмент підприємництво : збірник наук праць*. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. 2011. № 23 (II). 3 с.;
- 31.Особливості використання безтарифної системи оплати праці на підприємствах. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету Економічні науки*. 2011. Вип. 19. С. 381-385.;
- 32.Панюк Т.П. Характеристики ринку праці в сучасних умовах. *Актуальні проблеми економіки №6 (108)*. 2010.;
- 33.Петрович Й. М. Прокопишин-Рашкевич Л. М. Економіка і фінанси підприємства. Львів: Магнолія, 2014. 406 с.;
- 34.Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. *Держава та регіони. Серія: Економіка і підприємництво*. 2010. № 3. С. 139–141.;
- 35.Потриваєва Н. В. Стан та проблеми застосування форм і систем оплати праці в Україні. *Інноваційна економіка*. 2010. № 7. С. 43–46.;
- 36.Ревко А. М. Заробітна плата як економічна категорія та її вплив на процеси модернізації регіонального господарського. *Новітні технології у науковій діяльності і навчальному процесі: Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих учених, 19-20 квітня 2012 р.* 607 с.;
- 37.Семенов А. Г., Закаблук Г.О. Удосконалення організації оплати праці в акціонерних товариствах. *Наукові праці Кіровоградського національного університету. Економічні науки*. 2012. Вип. 22(2). С 50-57.;
- 38.Сергієнко О. Заробітна плата як елемент первинних доходів домогосподарств: сучасний стан і тенденції формування. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 5. С. 15-21.;
- 39.Синькевич Н. І., Васишин Т.М. Аналіз існуючих прийомів і методів фінансового аналізу діяльності суб'єктів господарювання. *Бізнес Інформ*. 2014. № 4. С. 313-317.;

- 40.Складання К. І. Впровадження безтарифної системи оплати праці на підприємстві. *Причорноморські економічні студії*. 2016. Вип. 2. С. 100-105.;
- 41.Слиньків В.Н. Мотивація, стимулювання і оплата праці. *Практичні рекомендації - К. : Дакор КНТ*. 2010. 336 с.;
- 42.Суліма Н. М., Степасюк Л. М., Величко О.В. Економіка і фінанси підприємства. Київ: «ЦП «КОМПРИНТ», 2015. 288 с.;
- 43.Тимош І.М. Економіка праці. Тернопіль: Астон, 2010. 347 с.;
- 44.Толуб'як В. С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення. *Теорія та практика державного управління*. 2010. Вип. 2. С. 242-249;
- 45.Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: монографія. За ред. д-ра екон. наук, проф. І.Л. Петрової. К.: Фенікс, 2010. 332 с.;
- 46.Цивінська Т.М. Актуалізація питань оплати праці на підприємствах. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 1 (34). С. 173-174.;
- 47.Чакалова Н.С. Розробка робочих документів для проведення внутрішнього контролю дебіторської заборгованості на промислових підприємствах. *Агросвіт*. 2018. № 22. С. 81-90.;
- 48.Шмиголь Н. М., Монастирська Д. С., Антонюк А. А. Сучасні тенденції в організації оплати праці в зарубіжних країнах у розрізі систем оплати праці. *Держава та регіони*. Серія : Економіка та підприємництво. 2016. № 2. С. 71-75.;
- 49.Шпичка А.В. Сучасні форми і системи заробітної плати. *Аналіз заробітної плати в Україні. Управління розвитком*. 2013. № 19. С. 12-15.;
- 50.Щербина В.С. Господарське право : підручник. К. : ЮрінкомІнтер, 2012. 46 с.