

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра Економіки підприємства та організації підприємницької діяльності  
(найменування кафедри)

**РЕФЕРАТ**

**кваліфікаційної роботи**

**на здобуття освітнього ступеня магістра**  
зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»  
(шифр та найменування спеціальності)

за магістерською програмою професійного спрямування  
«Економіка та стратегія розвитку підприємства»  
(назва магістерської програми)

на тему: «Удосконалення оплати та стимулювання праці на підприємстві (на прикладі ДП МТП «Южний»)»  
(назва теми)

**Виконавець:**

студент центру заочної та вечірньої форм  
навчання

Крушельницька Олеся Ігорівна  
(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**

к.е.н., доцент  
(науковий ступінь, вчене звання)

Літвінова Вікторія Олександрівна  
(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

*Актуальність теми.* Ринкова економіка вимагає від підприємств підвищення ефективності виробництва, конкурентоздатності товарів і послуг на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, ефективних форм господарювання і управління виробництвом, подолання безгосподарності, активізації підприємництва. Головним питанням залишаються інвестиції в людський капітал, оскільки підготовка кваліфікованої робочої сили вимагає багато витрат і часу. Однак у нашій країні рівні цих інвестицій низькі у порівнянні із показниками розвинених країн. Хоча сьогодні в Україні приділяється значна увага питанням організації оплати праці. При цьому заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Заробітна плата була, є і ще тривалий час буде важливим якісним показником економічного господарювання.

Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації, частки у валовому національному продукті багато в чому залежать також можливості розвитку економіки взагалі. В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили, вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва.

Заробітна плата виступає одним з основних регулювальників ринку праці. Проте аналізу й оцінюванню впливу зарплат на ринок праці й, передусім, на зайнятість в Україні не приділяється належної уваги, що призводить до негативних наслідків прискореного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці більшості населення.

Актуальність дослідження підкреслюється тим, що очевидним фактом є те, що існуюча система стимулювання праці застаріла. Як наслідок, необхідно переймати досвід передових країн і застосовувати більш сучасні методи стимулювання праці. З цієї причини фахівці з управління людськими ресурсами повинні володіти сучасними методами стимулювання праці, знати їх переваги та недоліки, вміти правильно їх застосовувати для підвищення продуктивності праці. В даний момент немає єдиної думки з приводу оптимальної системи стимулювання праці працівників, тому тема надактуальна.

Значний внесок в стимулювання праці персоналу, знайшли відображення в роботах зарубіжних та вітчизняних вчених: Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг, А. Маслоу, Е. Лібанова, В. Данюк, , Н. Лук'янченко, Л. Семів, С. Сардак та багато інших. Багато українських дослідників, таких як І. Бондар, Е. Лібанова, Т. Кір'ян, В. Петюх та ін. у переважній більшості досліджували удосконалення механізму та системи стимулювання персоналу в умовах

розвитку ринкових відносин. Питання зарубіжного досвіду відображаються у роботах таких вчених як С. Русаков, С. Лазарев, Д. Петраченко, де яскраво проаналізовано системи оплати та стимулювання праці персоналу розвинутих країн. У той же час, аналіз наукових публікацій та практика свідчать про те, що недостатньо вирішені проблеми підвищення ефективності стимулювання персоналу на підприємстві, що визначає актуальність та практичну значимість теми даного дослідження.

*Метою дослідження* є вивчення основ організації оплати та стимулювання праці на підприємстві та окреслення основних шляхів вдосконалення оплати та стимулювання праці на підприємстві в умовах ринкових відносин.

Для досягнення мети були поставлені такі *завдання*:

- дослідити економічну сутність оплати праці;
- визначити види, форми і системи оплати праці;
- узагальнити теоретичні підходи до стимулювання праці;
- дати фінансово-економічну характеристику підприємства;
- провести діагностику ефективності оплати праці;
- оцінити систему стимулювання на ДП «МТП «Южний»;
- обґрунтувати пропозиції щодо підвищення ефективності стимулювання праці;
- удосконалити основні шляхи покращення організації оплати праці на ДП «МТП «Южний».

*Об'єктом дослідження* є процес організації оплати та стимулювання праці на підприємстві в умовах ринкових відносин.

*Предметом дослідження* є система соціально-економічних, правових відносин, які виникають у процесі організації оплати та стимулювання праці на підприємстві.

*Теоретико-методологічною основою* є такі методи дослідження: структурно-логічний аналіз (при побудові логіки та структури дослідження); метод економічного аналізу (при оцінці динаміки та структури операцій з оплати праці); метод групувань (при дослідженні питання класифікації систем та форм оплати та стимулювання праці); різноманітні прийоми статистичних методів, зокрема порівняння – при зіставленні фактичних даних за відповідні періоди; методи аналізу та синтезу, індукції та дедукції тощо.

*Інформаційною базою* дослідження є положення і розробки фахівців з питань оплати та стимулювання праці на підприємстві, управління та регулювання ринку праці, законодавчі акти, статистичні дані, фактичні матеріали ДП «МТП «Южний».

*Практичне значення отриманих результатів.* Отримані в дослідженні результати і розроблені рекомендації становлять методичну базу з питань ефективного використання показників праці й оплати та стимулювання праці на підприємстві, а також форм, систем та моделей, і склад елементів, що до них належать.

*Структура та обсяг роботи.* Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (64 найменування). Загальний обсяг дипломної роботи магістра становить 75 сторінки комп'ютерного тексту, містить 20 таблицю та 13 рисунків. Обсяг основної частини роботи 63 сторінки.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У першому розділі «ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ» розглянуто теоретичні аспекти оплати праці; види, форми і системи оплати праці; поняття та значення стимулювання праці.

У другому розділі «АНАЛІЗ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ДП «МТП «ЮЖНИЙ»» проаналізовано фінансово-економічну характеристику підприємства, проведена діагностика ефективності оплати праці та оцінка системи стимулювання на ДП «МТП «Южний».

У третьому розділі «ШЛЯХИ ПОЛПШЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ» запропоновано удосконалення фонду основної заробітної плати за рахунок корегування штатного розкладу та посадових інструкцій та шляхом регулювання фонду преміювання.

## **ВИСНОВКИ**

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

Дослідження економічної сутності оплати праці показало, що сучасні теорії управління все більшу увагу приділяють вдосконаленню системи оплати працівників. Економічні показники вмісту заробітної плати – складна і вимагаюча вивчення тема. По-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. По-друге, заробітна плата – це винагорода або заробіток, який власник виплачує працівникові за виконану роботу. Заробітна плата як економічна категорія належить до складних явищ економічної науки, аналіз якої вимагає комплексного підходу. Відмінності у визначеннях сутності заробітної плати обумовлені специфікою соціально-економічних відносин на кожному етапі розвитку суспільства, а необхідність постійного вдосконалення системи оплати праці є актуальним завданням сьогодення.

У роботі було визначено види, форми і системи оплати праці. Зарплата – це основне джерело доходу працівників організації, завдяки їй відбувається контроль за мірою праці і споживання. Заробітна плата – один з основних важелів управління економікою підприємства, тому кожне підприємство повинно приділяти особливу увагу основам організації оплати праці. Кожна система оплати праці має свої особливості, переваги і недоліки. Це означає, що вибір системи не можна розглядати і використовувати ізольовано від інших напрямків роботи з персоналом. Це стосується побудови робіт, навчання, підготовки і професійного просування персоналу фірми та ін. У

цілому, система оплати повинна створювати у людей почуття впевненості та захищеності, включати дієві засоби стимулювання і мотивації, забезпечувати процес відтворення витраченої енергії.

Аналіз наукової літератури дозволив узагальнити теоретичні підходи до стимулювання праці. В сучасних соціально-економічних відносинах велике значення у стимулюванні праці мають моральні стимули і соціальні пільги. В свою чергу матеріальні форми стимулювання працівників еволюціонують до прямої причетності працівників, до формування прибутку підприємства з виплатою відповідних відсотків при ефективній роботі підприємств. Різні автори дають своє визначення терміну стимулювання праці персоналу. У дослідженні під стимулюванням праці персоналу розуміємо сукупність вимог та відповідна їм система заохочень і покарань.

У роботі було надано фінансово-економічну характеристику підприємства ДП «МТП «Южний». ДП «МТП «Южний» – транспортний вузол з високопродуктивним технологічним обладнанням для здійснення перевантажувальних робіт, який має усі необхідні служби для обслуговування суден транспортного флоту. За підсумками 2019 року морські порти України збільшили обсяги перевалки вантажів на 18,4% та вийшли на рекордні показники. Річний обсяг перевалки вантажів 13 діючих портів вперше перевищив 160 млн. тон. Це на 25 млн тонн більше, ніж за весь 2018 рік. Отже, за обсягом логістичних потоків МТП «Южний» займає перше місце серед інших портів України. Показники фінансової стійкості, платоспроможності, ліквідності, динаміки ділової активності показали, що порт «Южний» знаходиться у конкурентному стані, оскільки майже всі показники мають тенденцію до покращення.

Діагностика ефективності оплати праці дала змогу зробити висновок, що середньомісячна заробітна плата виросла у всіх категорій працівників за досліджуваний період. Середньомісячна заробітна плата керівника у 2018 р. зросла на 2,3% у порівнянні з 2017 р., а у 2019 р. зросла на 2,9% у порівнянні з минулим роком. Середньомісячна заробітна плата спеціаліста у 2018 р. зросла на 2,4% у порівнянні з 2017 р., а у 2019 р. зросла на 3,9% у порівнянні з 2018 роком. Середньомісячна заробітна плата робітника у 2018 р. зросла на 2,5% у порівнянні з 2017 р., а у 2019 р. зросла на 4% у порівнянні з 2018 роком. Проаналізувавши дисципліну на підприємстві, приходимо до висновку, що дисципліна трохи вище середньої норми і вимагає зміцнення.

Оцінка системи стимулювання на ДП «МТП «Южний» показала, що процес стимулювання персоналу підприємства налагоджено на хорошому рівні. Аналіз системи стимулювання персоналу ДП «МТП «Южний» показав, що нематеріальне стимулювання включає надання оплачуваних відгулів, додаткових днів відпустки та навчання співробітників. Тобто основна увага в ДП «МТП «Южний» приділяється матеріальним методам стимулювання. Це свідчить про те, що використовувана на підприємстві система стимулювання праці недостатньо враховує потреби персоналу, що в подальшому може мати негативний вплив на результативність його праці.

Проведене дослідження дозволило обґрунтувати пропозиції щодо

підвищення ефективності стимулювання праці ДП «МТП «Южний».

Під час дослідження виявлено, що загальна кількість осіб, які не відповідають існуючим посадовим вимогам у 2019 році становила 257 осіб або 9,64% від загальної чисельності персоналу. Тому з ціллю приведення до відповідності посадових інструкцій та кваліфікаційних розрядів усіх видів працівників пропонуємо провести на підприємстві перегляд посадових інструкцій, штатного розкладу та незалежну атестацію кадрів.

За рахунок проведення перегляду посадових інструкцій та атестації кадрів частина робіт будуть тарифіковані за нижчими розрядами. Для цих посад консалтингова агенція рекомендує запропонувати існуючим робітникам перейти на нижчій розряд за власним бажанням, а для тих хто не погодиться впровадити процедуру скорочення штату. Це дозволить підприємству ввести нові посади та найняти на них співробітників нижчого розряду. За оцінками відділу кадрів близько 8% посад можуть бути ліквідовані з ціллю пониження розряду. Пониження середньої тарифної ставки для 8% посад на 1 розряд дозволить підприємству скоротити витрати на основну заробітну платню у розмірі 367,027 тис.грн.

Також за результатами атестації кадрів частина персоналу буде переведена на ставку більшого розряду. За оцінками відділу кадрів близько 5% посад можуть вимагати підвищення розряду та успішно пройти атестацію. Тарифні коефіцієнти відповідно 6 и 7 розрядів відповідно 1,45 та 1,54. Таким чином перевитрата за цим напрямком становитиме 229,392 тис. грн.

Крім того на підставі проведеного перегляду посадових інструкції за досвідом можливо вивільнити близько 1% персоналу за рахунок перерозподілу функцій. Скорочення працівників на 1% призведе до скорочення як основного, так й додаткових фондів оплати праці на 1%. Скорочення чисельності працюючих на 1% викликає скорочення 26 посад.

Чисельність працюючих на підприємстві у разі скорочення штатних посад становитиме 2629 осіб. Середній річний фонд 1 робітника у 2019 році становив 160,8 тис. грн., тому скорочення чисельності працюючих на 26 осіб надасть економію фонду заробітної плати у розмірі 4180,8 тис. грн. Всього економія фонду заробітної плати буде дорівнювати 4180,8 тис. грн. Захід потребує додаткових капітальних вкладень у розмірі 5350,5 тис. грн., які окупляться за 1,08 року.

За даними попередніх впроваджень середній рівень приросту продуктивності праці становить від 3 до 5% у короткому періоді. Економія чисельності персоналу у результаті впровадження заходу дорівнює 77 осіб. Скорочення фонду основної заробітної плати призведе до покращення показників ефективності оплати праці на підприємстві: підвищиться зарплато віддача, скоротиться зарплатоємність, покращиться співвідношення рівнів продуктивності та оплати праці.

Проведення заходів щодо удосконалення фонду основної заробітної плати за рахунок корегування штатного розкладу та посадових інструкцій дозволить зекономити витрати на оплату праці на 28703,37 тис. грн. та

покращити показники ефективності використання витрат на оплату праці, а саме: зарплато віддача зросте на 0,065 грн. та становитиме 4,792 грн./грн.; індекс випередження росту продуктивності праці над оплатою праці підвищиться на 0,062 долі одиниць та складе 0,603 долі одиниць.

#### АНОТАЦІЯ

Крушельницька Олеся Ігорівна, «Удосконалення оплати та стимулювання праці на підприємстві (на прикладі ДП МТП «Южний»)»,  
(*прізвище та ініціали студента*) (*назва кваліфікаційної роботи*)

кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» за магістерською програмою «Економіка та стратегія розвитку підприємства»,  
Одеський національний економічний університет  
м. Одеса, 2020 рік

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – процес організації оплати та стимулювання праці на підприємстві в умовах ринкових відносин. У роботі розглядаються теоретичні аспекти оплати праці; види, форми і системи оплати праці; поняття та значення стимулювання праці. Проаналізовано фінансово-економічну характеристику підприємства, проведена діагностика ефективності оплати праці та оцінка системи стимулювання на ДП «МТП «Южний». Запропоновано удосконалення фонду основної заробітної плати за рахунок корегування штатного розкладу та посадових інструкцій та шляхом регулювання фонду преміювання. Ключові слова: оплата праці, стимулювання праці, ефективність оплати праці, системи та форми оплати праці.

#### ANNOTATION

Krushelnyska Olesya Ihorivna, "Improvement of payment and stimulation of work on enterprise (on the example of SE ICC "Southern")",  
\_\_\_\_\_, «\_\_\_\_\_»,  
(*surname and initials of the student*) (*title of the qualification work*)

qualification work for a master's degree in "Entrepreneurship, trade and exchange activities" in the master's program "Economics and strategy of enterprise development",  
Odessa National Economic University  
Odessa, 2020

The master's thesis consists of three sections. The object of research is the process of organization of payment and stimulation of work at the enterprise in the conditions of market relations.

The paper considers the theoretical aspects of wages; types, forms and systems of remuneration; the concept and meaning of labor incentives.

The financial and economic characteristics of the enterprise are analyzed, the diagnostics of labor efficiency and the evaluation of the incentive system at the ICC Yuzhny are carried out.

It is proposed to improve the basic salary fund by adjusting the staffing and job descriptions and by regulating the bonus fund.

Key words: wages, labor incentives, wage efficiency, systems and forms of wages.