

**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 бакалавр
зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою Економіка підприємства та організація
підприємницької діяльності
(назва освітньої програми)

на тему: «Удосконалення оплати та стимулювання праці на підприємстві (на
прикладі ТОВ «Телекарт-Прилад»»
(назва теми)

Виконавець:

студентка факультету ФЕУП

Кобилінський Олексій Юрійович
(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

Для ефективної роботи сучасного виробництва, заснованого на застосуванні складної техніки і технологій, що характеризується великою кількістю внутрішньовиробничих зв'язків та інформаційних потоків в сфері управління, в першу чергу необхідні чітка організація трудового процесу, прогресивні норми і нормативи, ефективні системи матеріального стимулювання високопродуктивної праці як основа не тільки організації праці на робочих місцях, а також планування, організації виробничих процесів і управління виробництвом.

Відповідність форм організації праці, якості його нормування і наявність ефективних матеріалів стимулів, що відповідають рівню розвитку техніки і технології, а також рівню суспільних економічних відносин, є головними умовами досягнення високої ефективності виробництва. Будучи важливою частиною організації виробничого процесу, організація оплати праці як самостійна галузь економічної роботи на підприємстві має особливий зміст, сферу дослідження і методи вивчення виробничої діяльності людини. Оплата праці – унікальна категорія з потужним внутрішнім потенціалом, який може виконувати як творчу, так і руйнівну роль в колективі і суспільстві.

Теоретичною базою дослідження послужили праці вітчизняних і зарубіжних фахівців і експертів в області економіки праці та управління персоналом, в тому числі: Сукач О.О., Д.С. Молякова, М.Х. Мескон, М. Альберта, Ф. Хедоурі, А.Я. Кибанова, Н.В. Шарапової, Е.А. Бітаєвой, С.А. Шапіро, Р.С., Сайфуліна, Г.Б. Поляка, А.І. Рофе, Е.С. Стоянової, Н.С. Зоткін, М.І. Ливина та інших.

Мета дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є розгляд сучасних підходів до організації оплати та стимулювання праці на підприємстві та надання практичних рекомендацій щодо їх удосконалення.

Завдання дослідження. Для досягнення поставленої мети були сформульовані та вирішені такі завдання:

- 1) дослідити сутність та загальну характеристику оплати праці на підприємстві;
- 2) проаналізувати основні положення стимулювання праці, на підприємству;
- 3) визначити напрями вдосконалення організації оплати та стимулювання праці на підприємстві;
- 4) провести аналіз діяльності підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- 5) проаналізувати основні фінансово-економічні показники діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- 6) провести оцінку рівня оплати та стимулювання праці на ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- 7) надати підприємству ТОВ «Телекарт-Прилад» рекомендації щодо удосконаленню систем оплати та стимулювання праці.

Предмет дослідження – ТОВ «Телекарт-Прилад».

Об'єктом дослідження є системи оплати та стимулювання праці на промисловому підприємстві.

Методологія дослідження. У процесі роботи використовувалися такі методи: спостереження, узагальнення, кількісно-якісний, системний і порівняльний аналіз, конкретизація, логічне узагальнення, статистичні методи вибірки й групування, а також індексний та факторний методи для дослідження ефективності оплати праці на підприємстві.

У процесі дослідження використано такі загальнонаукові методи пізнання: спостереження, порівняння, абстракції, індукції і дедукції, вимірювання взаємозв'язків, поєднання аналізу та синтезу, узагальнення, а також спеціальні методи – статистичних групувань, методи економічного аналізу.

Всі розрахунки в дипломній роботі здійснені за допомогою комп'ютерної програми Microsoft Excel.

Інформаційна база дослідження. Теоретичною основою дослідження є матеріали навчальної й учбово-методичної літератури, праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів з питань організації оплати та стимулювання праці на підприємстві, періодична преса, і навіть матеріали науково-практичних конференцій.

Інформаційно-статистичні джерела дослідження – матеріали Державного комітету статистики України, офіційна документація підприємства, дані бухгалтерського обліку і звітність ТОВ «Телекарт-Прилад», нормативні документи, аналітичні та статистичні матеріали.

Практичне значення результатів відображається в наданні рекомендацій підприємству ТОВ «Телекарт-Прилад» щодо удосконалення організації оплати та стимулювання праці. Впровадження рекомендацій, що надані у роботі спрямовані на структури фонду заробітної плати та покращення системи стимулювання на підприємстві.

Публікації та апробація результатів дослідження. За результатами дослідження була видана стаття у «Науковому студентському віснику».

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (37 найменування). Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 76 сторінки комп'ютерного тексту, містить 21 таблицю та 9 рисунків. Обсяг основної частини роботи 64 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ» розглянуто сутність та загальна характеристика оплати праці, основні положення стимулювання праці на підприємстві, напрями вдосконалення оплати та стимулювання праці.

У другому розділі «АНАЛІЗ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»» надана загальна

характеристика підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад», проаналізовано ефективність фінансово-господарської діяльності та рівню оплати праці та систем мотивації на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад».

У третьому розділі «НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»» запропоновано переведення частки працівників на побічно-відрядну систему оплати праці та удосконалення системи стимулювання праці на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад»

ВИСНОВКИ

1. 1. Праця не може виступати в якості товару. За своєю сутністю заробітна плата є формою вираження вартості робочої сили. Але це така форма, в якій вартість і ціна дійсно існуючого товару робоча сила представляються відповідно як вартість і ціна уявного товару – праці. У формі заробітної плати працівник отримує лише частину створеної ним вартості, оскільки він працює довше, ніж необхідно для відтворення вартості робочої сили. Вартість праці працівника завжди менше всієї знову створеної ним вартості.

2. Стимулювання праці виступає чільною деталлю, що впливає на ефективність діяльності співробітників в системі організації праці кожного підприємства. Система об'єднує в собі взаємозв'язані методи і стимули, які підштовхують працівників до продуктивної і якісної праці, формуючи в той же час ефективну роботу всього підприємства. Стимулювання і мотивація співіснують як взаємодоповнюючі методи, і, якщо перший спрямований, скоріше, на вирішення певних завдань за рахунок, як правило, матеріального заохочення співробітника, то другий виражається в постановці стратегічних цілей перед службовцям, нерозривно пов'язаних з цілями компанії.

3. Процес стимулювання персоналу визначається роботодавцем, який пропонує працівникам різні форми винагороди, щоб зацікавити їх в досягненні цілей організації і задоволенні потреб власників (підприємців,

роботодавця). Ефективність такої системи залежить не тільки від встановлених видів і розмірів винагороди, а й від того, в якому ступені в ній враховані спонукальні мотиви персоналу.

4. Найбільш широке застосування на Заході, в країнах з розвинутою ринковою економікою, отримали три системи стимулювання праці, засновані на заохочення працівників з прибутку компанії. Системи участі працівників у прибутку підприємства припускають поділ додаткового прибутку між робітниками і власниками компаній, отриманої в результаті підвищення продуктивності якості продукції. Найпоширенішими є системи Скенлона, Ракера і Іпрошеар. На наш погляд, прогресивний зарубіжний досвід може успішно бути застосований на українських підприємствах. Для цього ми розглянемо основні три західні системи стимулювання праці, проведемо їх порівняльну характеристику і виявимо переваги і недоліки, а також оцінимо можливість застосування західної системи оплати праці в Україні на прикладі діючих підприємств.

5. Одеське підприємство ТОВ «Телекарт-Прилад» є національним виробником сучасних цифрових засобів зв'язку. Основні сфери діяльності – виробництво продукції для силових структур і виробництво продукції енергетичного сектора. ТОВ «Телекарт-Прилад», засноване в 1995 році в місті Одесі, є виробником сучасних цифрових засобів зв'язку на національному рівні.

6. Чиста виручка від реалізації продукції за період з 2016 року до 2019 рік має стійку тенденцію до зростання. При цьому зростання відбувається значними темпами – всього за період виручка від реалізації зросла більше ніж у чотири рази. Собівартість реалізованої продукції має певні специфічні риси у своїй динаміці. Так у період 2016-2017 роки собівартість реалізованої продукції зростає більшими темпами ніж виручка від реалізації, що обумовлює скорочення валового прибутку на підприємстві. Так за весь досліджуваний період собівартість зросла на 139,1 %, тоді як виручка від реалізації – на 182,3%. Відповідно до цього валовий прибуток за

період зростає більше ніж у 20 разів. Чистий прибуток протягом періоду теж зростає, але більш стрімкими темпами, ніж валовий. За весь період чистий прибуток збільшився на 99948 тис. грн., що у відносному виразі становить 2583%.

7. Середньомісячна заробітна платня на підприємстві постійно зростає. Так на початку періоду вона становила 3557,3 грн., а вже наприкінці – 12720,4 гривні. При цьому у 2017 році у порівнянні з 2016 показник збільшився на 48,8%, а з 2017 по 2018 рік ще на 44,8%. Приріст 2019 року у порівнянні з 2018 становив ще 65,9%. Але не дивлячись на таку вражаючу динаміку рівень оплати праці на підприємстві не можна вважати достатнім – її рівень у 2016-2018 роках нижче за середній рівень заробітної плати як по Одеській області, так й по Україні. У 2019 року цей ситуація суттєво змінюється: середньомісячна заробітна плата зростає у порівнянні з 2018 роком на 65,9%, що дозволяє показнику значно перевищити значення аналогічних показників по області та по країні.

8. Темпи приросту виплат з фонду матеріального заохочення значно перевищують темпи приросту фондів як основної, так і додаткової заробітної плати. За період з 2016 по 2019 роки виплати з фонду матеріального заохочення збільшилися з 152 тис. грн на рік до 2031 тис. грн, тобто приріст становить 1236%. Таке зростання виплат повинно мати не лише мотиваційне, але й економічне підґрунтя. Але динаміка росту виплат з фонду матеріального заохочення та динаміка зміни продуктивності праці не мають спільних тенденцій, що свідчить про відсутність на підприємстві обґрунтованої системи матеріального заохочення робітників.

9. Проведений аналіз свідчить про необхідність перегляду підходів до системи оплати праці, яка використовується на підприємстві. Система оплати праці – це документально оформлена «інструкція» про те, як нараховувати заробітну зарплату співробітникові за конкретно відпрацьований період, що містить повний перелік параметрів нарахування та утримання грошових коштів. Пропонуємо перевести обслуговуючих та

допоміжних робітників на побічно-відрядну оплату праці, яка передбачає процентні надбавки до зарплати співробітників, прив'язані до розміру зарплати працівників, праця яких оплачується за відрядною системою. У результаті зміни системи оплати праці для допоміжних та обслуговуючих працівників, підприємство може скоротити витрати на оплату праці, що забезпечить приріст прибутку у розмірі 107 тис. грн. та скоротити зарплатоємність продукції. Капітальні витрати окупляться через 1,59 року.

10. Також пропонуємо впровадити нову систему стимулювання та мотивації персоналу на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад». у результаті удосконалення системи стимулювання праці та підвищення вмотивованості робітників, підприємство може скоротити витрати на оплату праці у розмірі 458 тис. грн., у результаті чого скоротиться зарплатоємність продукції. Приріст прибутку становитиме 540 тис. грн.