

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри
д.е.н., професор Никифоренко В.Г. _____
(підпис)
“ ____ ” _____ 201 ____ р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за магістерською програмою професійного спрямування
«Управління персоналом»**

**на тему: «Удосконалення форм та систем заробітної плати на
підприємстві»**

Виконавець:

студентка VI курсу
факультету міжнародної економіки

Засць Ольга Михайлівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Богданова Тетяна Іванівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ЗМІСТ

| | |
|--|-----------|
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ Й МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМ Й СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ..... | 5 |
| 1.1. Сутність заробітної плати та елементи її організації на підприємстві..... | 5 |
| 1.2. Сутність та економічний зміст форм та систем оплати праці..... | 9 |
| 1.3. Напрямки трансформації форм та систем оплати праці у сучасний період..... | 21 |
| РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА ФОРМ ТА СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «ЦЕМЕНТ» | 28 |
| 2.1. Загальна характеристика об'єкту дослідження й напрямків його діяльності | 28 |
| 2.2. Політика заробітної плати на підприємстві..... | 38 |
| 2.3. Аналіз використання засобів на оплату праці та оцінка ефективності застосованих форм та систем на підприємстві..... | 44 |
| РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ..... | 57 |
| 3.1. Організація преміювання персоналу за підвищення обсягів виготовленої продукції..... | 57 |
| 3.2. Впровадження грейдової системи оплати праці | 60 |
| 3.3. Впровадження преміювання за підсумками роботи за рік | 67 |
| 3.4. Розрахунок економічної ефективності запропонованих заходів..... | 69 |
| ВИСНОВКИ | 74 |
| Список використаних джерел | 77 |
| Додатки | 81 |

ВСТУП

На сучасному етапі ринкових відносин в нашій країні існує проблема неналежного рівня заробітної плати та недосконалості механізму її оплати, тому організація оплати праці, а також визначення напрямків її вдосконалення потребують особливої уваги. Рівень заробітку кожного працюючого громадянина впливає на сукупний дохід населення, який сприяє формуванню попиту на товари, роботи і послуги. Наразі питання стосовно надання заробітної плати є найбільш вагомим в сфері економіки.

В процесі розвитку економічної сфери оплата праці залишається найвагомішим методом підвищення рівня ефективності працівників та значним мотиваційним елементом трудової діяльності.

Гострота проблеми зростає на фоні соціально-економічної кризи в країні. Для більшості населення заробітна плата втрачає свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворюється на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. В таких умовах праця та її оплата, як ціннісні орієнтири, втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства.

Рационалізація системи оплати праці має здійснити вплив як на ефективність трудової організації, так і на добробут населення, забезпечити взаємозв'язок систем заробітної плати з якістю та кількістю праці кожного працівника - саме це й визначає *актуальність обраної теми*.

Удосконалення організації оплати праці потребує всебічного моніторингу, аналізу і контролю процесів використання праці в Україні. Питання пов'язані з оплатою праці досліджуються сучасною школою українських економістів з її відомими представниками: В. Андрієнко, А. Колот, Н. Павловська, Д. Богиня, Г. Завіновська, Г. Куликов, В. Поліщук.

Ця школа увібрала в себе найкращі надбання попередніх наукових шкіл та обґрунтувала визначені теоретичні аспекти впливу оплати праці на

мотивування трудової діяльності працівників в умовах перехідної економіки України, не відкидаючи передового досвіду зарубіжних країн.

Метою даної роботи є розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення форм та систем оплати праці на ТОВ «Цемент».

Виходячи з цього, *основними завданнями* даної кваліфікаційної роботи є:

- ознайомлення з теоретичними основами формування заробітної плати в ринкових умовах;
- проведення аналізу стану чинних форм та систем заробітної плати на ТОВ «Цемент»;
- визначення основних напрямків вдосконалення організації оплати праці на підприємстві за рахунок впровадження нових систем стимулювання персоналу.

Об'єктом дослідження стали чинні форми та системи оплати праці на ТОВ «Цемент».

Предметом дослідження є теоретико-методологічні основи дослідження форм і систем оплати праці, чинники та методи, що їх визначають, шляхи їх удосконалення.

У процесі дослідження використовувались *методи* статистичного та економічного аналізу. Застосовані теоретичні (аналіз наукової та навчально-методичної літератури для порівняння та зіставлення різних підходів до вивчення обраної проблеми), емпіричні (анкетування, опитування,) методи дослідження та методи порівняння, групування та систематизації.

Інформаційна база дослідження заснована на законодавчих та нормативно-правових актах України, статистичній інформації Державного комітету статистики України, фінансовій звітності ТОВ «Цемент» за останні три роки, матеріалах наукових публікацій та монографічних видань українських та зарубіжних вчених.

Робота виконана за допомогою комп'ютерної програми MS Excel та текстового процесору MS Word.

ВИСНОВКИ

Відповідно до статті І Закону України «Про оплату праці» заробітна плата - це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану роботу. Порядок нарахування заробітної плати працівникам підприємства залежить від форм і систем оплати праці, а також від організації робіт, що виконувались.

Основним напрямком удосконалення всієї системи організації заробітної плати є забезпечення прямої і твердої залежності оплати праці від кінцевих результатів господарської діяльності трудових колективів. У вирішенні цієї задачі важливу роль відіграє правильний вибір і раціональне використання форм і систем заробітної плати.

Форми і системи заробітної плати являють собою способи установлення залежності величини заробітної плати робітників від кількості і якості витраченого ними праці за допомогою сукупності кількісних і якісних показників. Основним призначенням форм і систем оплати праці є забезпечення правильного співвідношення між мірою праці і мірою його оплати.

Дослідження існуючих форм та систем заробітної плати проводилося на одеському підприємстві переробної промисловості ТОВ «Цемент». В даний час Одеський цементний завод є однією з найбільш розвинених компаній в цементній промисловості України та належить до компанії CRH- найбільшого виробника будівельних матеріалів у світі. Основним ринком Одеського цементного заводу є Одеська область, де компанія займає лідируючі позиції (близько 50% ринку). У той же час він активно розвиває ринки Херсонської та Миколаївської областей.

З 2005 р на Одеському цементному заводі був проведений ряд інвестицій, спрямованих на поліпшення позиції компанії за екологічними показниками виробничої діяльності, виробничим потужностям, контролю якості, зберігання, відвантаження.

За аналізовані 2014 – 2016 рр. на підприємстві відбулося значне покращення за усіма фінансово-економічними показниками, але все ж на сьогодні підприємство залишається нерентабельним, тобто своїми доходами не в змозі покривати витрати. Причиною цього є те, що до кризи 2008р. підприємство взяло на себе кредитні зобов'язання, а після кризи при зміні курсів валют та тимчасовому погіршенні виробничих показників, підприємство не може покрити своїми доходами взяті на себе зобов'язання по кредиту.

Структура персоналу за освітою, стажем роботи свідчить, що трудовий потенціал підприємства досить високий. Так вищу освіту мають 42,6% працівників, середню професійну – 12,9 %, середня спеціальна освіта у 37,6%, незакінчена вища освіта у 6,9 %.

На ТОВ «Цемент» використовують погодинну систему оплати праці, яка в умовах високоавтоматизованого підприємства є обґрунтованою. Порядок нарахування, розміри та умови виплати заробітної плати відображені в документах підприємства : Положення про оплату праці, Колективний договір, штатний розклад та табель з обліку робочого часу.

Фонд основної заробітної плати займає 68,3% загального фонду оплати праці. Фонд додаткової заробітної плати складає в середньому 29,9% загального фонду оплати праці. На підприємстві існує матеріальне стимулювання у вигляді премій, заснованих на системі KPI. Відносно рівня позицій та напрямку діяльності працівника на ТОВ «Цемент» виокремлюється три види премій: щоквартальна, щомісячна, річна. Премії виплачуються за рахунок і в межах планового фонду додаткової заробітної плати. Відсоток премій та винагород за три роки зменшився - це пояснюється зниженням обсягів виробництва продукції у 2015 році та зменшенням кількості робітників. Невисока питома вага премій на підприємстві є негативним фактором.

Інші компенсаційні виплати за три роки не перевищили 2%. Ці виплати є обов'язковими для підприємства, проте не пов'язані з відпрацьованим часом та об'ємами виготовлення продукції. Працівники, які працюють в багатозмінному режимі та у шкідливих умовах отримують усі встановлені доплати та надбавки.

Для оцінки стану оплати праці на ТОВ «Цемент» працівниками нами проведено опитування, результати якого дозволили створити уявну картину про задоволеність працівниками рівнем їх заробітку. Незважаючи на те, що рівень заробітної плати на ТОВ «Цемент» з року в рік збільшується та тримається на достойному рівні, порівняно з показниками по Україні та в Одеській області, працівники підприємства залишаються незадоволеними розміром оплати праці, розподілом винагород за виконану роботу, відсутністю доплат за стаж роботи на підприємстві, високими цінами в їдальні та відсутністю пільг на харчування.

З метою усунення виявлених недоліків нами було запропоновано такі заходи щодо вдосконалення систем оплати праці:

- преміювання персоналу за підвищення обсягів виготовленої продукції, що дасть змогу підвищити рівень продуктивності праці в зв'язку з більшою потребою вітчизняного ринку в цементній продукції;
- впровадження грейдової системи оплати праці для формування основного (базового) окладу в заробітній платі;
- впровадження системи преміювання за підсумками роботи за рік (тринадцятої заробітної плати).

Впровадження заходів має позитивний економічний і соціальний ефект. Економічна ефективність заходів складає 658,6 тис.грн. Соціальна ефективність проявляється у підвищенні справедливості в оплаті праці, об'єктивності системи, її зрозумілості для всіх категорій персоналу; уточненні значущості виконуваних робіт; реалізації принципів оплати праці відносно завдань; однорідності – відповідності винагород співробітників, що роблять однаковий вплив на результат; задоволеності роботою; закріплення кадрів на підприємстві; підвищенні мотивації праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова О. Положення про оплату праці / О. Антонова // Баланс. – 2012. – № 20. – С. 34.
2. Березін О.В. Грейдова система оплати праці у сільському господарстві / О.В. Березін, О.Д. Плотник // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економічні науки. - 2010. - Випуск 1. Том 1. – С. 22-28.
3. Выбор системы оплаты труда: тарифная или бестарифная? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakonguru.com/>
4. Вибір системи оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://prohr.rabota.ua>
5. Жуліна Є.Г., Економіка і соціологія праці / Жуліна Є.Г., Іванова Н.А.. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epi.cc.ua>
6. Закону України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» від 25.12.2015 № 928-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/>
7. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.
8. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 року № 1282-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>.
9. Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/>
10. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держкомстату України від 13.01.2004 №5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
11. Карпенко Т. І. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці. Шляхи вдосконалення проблем [Електронний ресурс] / Т. І. Карпенко // Технології та дизайн. – 2016. – № 1 (18). – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/>

12. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 № 322-VIII
13. Колективний договір ТОВ «Цемент», 2008.
14. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент / Колот А.М., Цимбалюк С.О. – К. : КНЕУ, 2014 – 479 [1] с.
15. Коул Д. Управление персоналом в современных организациях / Д.Коул; Пер. с англ. Н.Г.Владимирова. – М.: ООО «Вершина», 2004. – 352 с.
16. Кузьменко К. Ю. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс] / К. Ю. Кузьменко // Технології та дизайн. – 2016. – № 1 (18). – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_18.
17. Лень В. С. Виплати працівникам: поняття, структура та облік / В.С. Лень, М.П. Штупун // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2015. – № 2 (2). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ekona.org.ua/>
18. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. — Львів: «Новий світ-2000», 2008. — 248 с.
19. Мельник Т.Г., Корінцева О.І. Економіка підприємства: Навч. посіб. — Суми: ВТД «Університетська книга», 2013. — 412 с
20. Основи економічної теорії: Посібник / За ред. С. В. Мочерного. – К.: ВЦ «Академія», 1998. – 464 с
21. Основи економічної теорії: політ-економічний аспект: Підручник/ За ред. Г. Н. Климка, В. П. Нестеренка. – 2-ге видання, перероб. і доп. – К.: Вища школа, Знання, 1999. – 743 с
22. Олійник О.Б. Удосконалення системи стимулювання праці персоналу за грейдовою системою / О.Б. Олійник // Управління розвитком. – 2008. - № 16.
23. Офіційний веб-сайт ТОВ «Цемент» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.crhukraine.com/>
24. Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
25. Павловський А. Чому в Україні найменша в Європі зарплата? // Віче. – Київ: Верховна Рада України. – 2012. – № 9. – С. 14-15.

26. Пищуліна О.М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи / О.М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 4. – С. 140–147.
27. Політична економія: Навч. посібник / За ред. д-ра екон. наук, проф. Кривенка К.Т. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 508 с.
28. Примах Т.О. «Економка підприємства» – К.- 2003.
29. Сосновий А. Разработка системы базовых окладов на основе грейдов / А. Сосновий // Менеджер по персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrliga.com/uploads/greydy.pdf>.
30. Тарифна система оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.com/>
31. Учебное пособие для студентов-иностранцев всех форм обучения, всех специальностей / за ред. Н.А. Волковой. – Одесса, ОНЕУ, 2014. – 220 с.
32. Форма Ф2 «Звіт про фінансові результати» ТОВ «Цемент» 2014, 2015, 2016.
33. Форма Ф3 «Звіт про рух грошових коштів» ТОВ «Цемент» 2014, 2015, 2016.
34. Форма Ф4 «Звіт про власний капітал» ТОВ «Цемент» 2014, 2015, 2016
35. Форма Ф5 «Примітки до річної фінансової звітності» ТОВ «Цемент» 2014, 2015, 2016.
36. Форми і системи оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <Http://buklib.net>
37. Цандер Э. Оплата труда на малых и средних предприятиях. 10-е изд., актуализированное и дополненное / Пер. С нем. В. П. Воронькова / Под общей редакцией Р. М. Гринева. Обнинск: Государственный Центральный Институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов Минатома РФ (ГЦИПК), 1995. 257 с.
38. Червінська Л. Новий підхід до оплати праці сільськогосподарських працівників / Л. Червінська, С. Мала // Пропозиція. – 2009. - № 3. – С. 46-50.

39. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. Глава 9 «Нетрадиционные» методы компенсации // Трудовое право. 2000. №2.
40. Шнурко А.М. Сучасний стан організації обліку оплати праці / А.М. Шнурко, Ю. Букарєва // Научные труды SWorld. – Выпуск 4(41). Том 8. – Иваново: Научный мир, 2015. – С. 86-90.
41. Шокот О. Аудит розрахунків з оплати праці з використанням комп'ютерних технологій / О. Шокот // Міжнародний науковий журнал. – 2016. – № 1. – С. 122-124.