

**МІНІСТЕРСТВО О СВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької діяльності  
(найменування кафедри)

Допущено до захисту  
Завідувач кафедри  
\_\_\_\_\_ Грінченко Р.В.  
(підпис)  
“22” листопада 2022 р.

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня магістра**  
зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»  
(шифр та найменування спеціальності)  
за освітньою програмою професійного спрямування  
«Економіка та стратегія розвитку підприємства»  
(назва освітньої програми)  
на тему: «Удосконалення організаційно-методичних основ оплати праці  
на підприємстві (на прикладі ТОВ Телекарт-прилад)»

**Виконавець:**

студент ФЕУП

Кобилінський Олексій Юрійович \_\_\_\_\_

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

**Науковий керівник:**

к.е.н., доц.

(науковий ступінь, вчене звання)

Літвінова Вікторія Олександрівна \_\_\_\_\_

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ОДЕСА – 2022

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Сучасні умови функціонування суб'єктів господарської діяльності різних галузей аного господарства для ведення діяльності використовують різноманітні ресурси. Одним із найважливіших ресурсів будь-якого комерційного підприємства є трудові ресурси, від якості та кількості яких багато в чому залежить результативність підприємства загалом.

Вартість трудових ресурсів визначається заробітною платою – ставками та тарифами, розмірами заохочувальних виплат, системою матеріального стимулювання. Заробітна плата, будучи для працівника основним видом доходу, що забезпечує йому гідний рівень життя, для роботодавця є однією з основних статей витрат і займає значну частку у собівартості продукції, робіт та послуг. Тому заробітна плата є найважливішою економічною категорією.

Актуальність обраної теми обумовлена тим, що з однієї сторони фонд оплати праці як потужний стимул підвищення продуктивності та якості праці вимагає її постійного підвищення, з іншого боку – як постійна стаття витрат, постійного зниження. Звідси випливає необхідність оптимізації розміру фонду оплати праці відповідно до фінансового стану підприємства, що потребує вибору певного методу планування, що найбільше відповідає потребам підприємства. У зв'язку з цим автором досліджено нормативні акти та праці вітчизняних та зарубіжних авторів присвячені економічній сутності, поняттю заробітна плата, як економічна категорії. Крім цього, визначено структуру заробітної плати та її функції.

Проблем формування форм і систем оплати праці, розробки систем мотивації персоналу присвячені праці багатьох вітчизняних авторів, таких як Архіпова Н.І., Базаров Т.Ю., Бугаков В.М., Борисова Є.А., Гелета І. В., Коваленко О. В., Єфремова А.А., Сукач О.О., Д.С. Молякова, М.Х. Мескон, М. Альберта, Ф. Хедоурі, А.Я. Кибанова, Н.В. Шарапової, Е.А. Бітаевой, С.А. Шапіро, Р.С., Сайфуліна, Г.Б. Поляка, А.І. Рофе, Е.С. Стоянової, Н.С. Зоткін, М.І. Ливина, Тебекін, А.В. та інших.

Мета дослідження. Метою дипломної роботи є розгляд наукових засад оплати праці, визначення методичних підходів до оцінки впливу складових фонду оплати праці на його загальний рівень та надання практичних рекомендацій щодо удосконалення оплати праці на підприємстві.

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

- 1) дослідити сутність оплати праці на підприємстві;
- 2) проаналізувати сучасні системи оплати праці, визначити їх переваги та недоліки;
- 3) дослідити структуру фонду оплати праці на підприємстві;
- 4) проаналізувати основні фінансово-економічні показники діяльності ТОВ «Телекарт-прилад»;
- 5) провести оцінку рівня оплати праці на ТОВ «Телекарт-прилад»;

б) надати підприємству ТОВ «Телекарт-прилад» рекомендації щодо удосконаленню оплати праці.

Об'єктом дослідження— організаційно-методичні засади оплати праці на промисловому підприємстві.

Предмет дослідження є економічна доцільність організації оплати праці на підприємстві ТОВ «Телекарт-прилад».

Наукова новизна дослідження: запропоновано дворівневу факторну модель оцінки впливу елементів фонду оплати праці одного робітника на його загальний розмір, яка дозволяє визначити не лише абсолютний розмір впливу фактору, а й його відносне значення.

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, економіко-математичні методи.

Всі розрахунки в кваліфікаційній 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 оцінки економічної безпеки підприємства, 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 оплати та стимулювання праці. Впровадження рекомендацій, що надані у роботі спрямовані на удосконалення використання фонду основної оплати праці та покращення системи преміювання 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 магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (55 найменування). Загальний обсяг дипломної роботи магістра становить 89 сторінки комп'ютерного тексту, містить 18 таблиць та 9 рисунків. Обсяг основної частини роботи 74 сторінок.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У першому розділі «Теоретичні засади організації оплати праці на підприємстві» м розглянуто сутність, функції та форми оплати праці на підприємстві; організаційно-методичні основи оплати праці на підприємстві; аналіз ефективності організації оплати праці на підприємстві.

У другому розділі «Організація оплати праці на підприємстві ТОВ «Телекарт-прилад» проведена оцінка зовнішнього середовища функціонування підприємства ТОВ «Телекарт-прилад»; оцінка внутрішнього середовища та ефективності функціонування підприємства ТОВ «Телекарт-прилад» та оцінка ефективності організації оплати праці на підприємстві ТОВ «Телекарт-прилад».

У третьому розділі «Напрями удосконалення організації оплати праці на підприємстві ТОВ «Телекарт-прилад» проведено визначення пріоритетних напрямів вдосконалення організації оплати праці на підприємстві; запропоновано підвищення мотивуючої та стимулюючої функції оплати праці на підприємстві ТОВ «Телекарт-прилад» та удосконалення організації оплати праці ТОВ «Телекарт-прилад» за рахунок впровадження акордної системи оплати праці.

## **ВИСНОВКИ**

Поняття «оплата праці» тісно пов'язане з поняттям «заробітна плата» і можна припустити, що ці поняття ідентичні. Але ж тут потрібно розуміти, що це юридичний аспект визначення категорії. З точки зору економічної науки поняття «оплата праці» більш широке. Крім нарахованої заробітної плати за тарифною системою та надбавок, включає премії з фонду матеріального заохочення, що формується за рахунок прибутку. Величина заробітної плати базується на вартості праці як фактору виробництва, що визначається продуктивністю праці. Згідно теорії граничної продуктивності, працівник повинен зробити продукт, що відшкодовує його заробітну плату, отже, заробітна плата ставиться в пряму залежність від ефективності праці працівника.

Ефективна організація оплати праці набуває особливої значущості на сучасному етапі у зв'язку зі змінами умов господарювання, збільшенням обсягу прав та повноважень суб'єктів господарювання, коли виникає додаткова необхідність розробки та впровадження на кожному підприємстві системи оплати праці, спрямованої на максимальне використання трудового потенціалу працівників, точну та повну. оцінку кількості та якості праці. Організація оплати праці на підприємстві формалізує взаємозв'язок розмірів заробітної плати та показників, що характеризують кількість і якість результатів праці здійснюється за допомогою встановлення порядку визначення її рівня, принципів нарахування, диференційованого за кількістю та якістю праці та її результатів, правильним співвідношенням її з іншими економічними показниками діяльності суб'єкта господарювання, тобто. певної моделі організації заробітної плати для підприємства. Підприємства самостійно обирають моделі організації оплати праці, враховуючи специфіку

діяльності підприємства, особливості технологічного процесу, власні фінансові можливості, організацію процесу праці, інших факторів, щоб обрана модель була ефективною та відповідала цілям функціонування та цілям розвитку підприємства.

Для оцінки ефективності організації оплати праці залежно від тактичних та стратегічних цілей компанії можуть використовуватись різні показники, найбільш універсальні з них: додана вартість на одного працівника організації; частка заробітної плати у собівартості виробленої продукції/послуг, а також динаміка цього показника порівняно з даними щодо інших організацій даної сфери діяльності; продуктивність праці, яка визначається розрахунку частки валового продукту або валового прибутку, що припадає на одного працівника; коефіцієнти випередження та еластичності.

Основною діяльністю підприємства за ринком цивільного призначення є виробництво систем та устаткування для автоматичної парковки, прилади для обліку електроенергетики та пристрої телекомунікації. Стосовно продукції військового комплексу, підприємство виробляє радіостанції, командно-штабні машини, апаратуру зв'язку та комунікації, мобільні пункти управління та апаратно-програмні комплекси керування. ТОВ «Телекарт-Прилад» має величезний практичний досвід з випуску командних і командно-штабних машин різного призначення, підприємство володіє виробничими потужностями і висококваліфікованим інженерним і робочим персоналом, дозволяє виконувати роботи зі створення різних комплексів і засобів зв'язку та автоматизації. підприємство «Телекарт-прилад» хоч і є малознайомою компанією на зовнішніх ринках, але ж підприємство має постійні канали збуту, та відзначається якістю та широким асортиментом своєї продукції. На підприємстві багато висококваліфікованих спеціалістів, які впроваджують нові технології в продукцію, завдяки чому вона постійно змінюється та покращується. Також, це пояснює чому компанія є лідером на внутрішньому ринку і її продукція користується великим попитом.

Внутрішнє середовище організацій включає такі основні елементи: виробництво, фінанси, маркетинг, управління персоналом, організаційну структуру. Керівництво підприємством здійснюється Радою директорів в складі: Генеральний директор, Директор з маркетингу, Перший заступник генерального директора, Директор з економіки та фінансів, Технічний директор. Чиста виручка від реалізації продукції за період з 2019 року до 2021 рік показує тенденцію до зростання. Зростання відбувається значними темпами. Так у 2020 році порівняно з 2019 роком чиста виручка від реалізації збільшилася на 59665 тис. грн., або на 15,74%, а у 2021 у порівнянні з 2020 роком – на 57110 тис. грн., або на 13,02%. Собівартість реалізованої продукції також показує динаміку до збільшення. У період 2019-2021 роки собівартість реалізованої продукції зростає більшими темпами ніж виручка від реалізації, що обумовлює скорочення валового прибутку на підприємстві. В 2020 році порівняно з 2019 роком собівартість реалізованої продукції зросла на 112563 тис. грн., або на 51,52%, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. на 114381 тис. грн., або на 34,55%. Загалом це негативна тенденція, так як чиста виручка збільшується

значно меншими темпами. Собівартість реалізованої продукції зростає більшими темпами ніж виручка від реалізації, що безумовно негативно впливає на фінансовий результат підприємства від операційної діяльності. Чистий прибуток протягом періоду зменшується, навіть більш стрімкими темпами, ніж валовий. Так у 2020 році порівняно з 2019 роком показник зменшився на 36210 тис. грн., або на 34,88%. У 2021 році порівняно з 2019 роком зменшився 60335 тис. грн., або на 89,24%.

Тенденція зміни рівню заробітної плати на підприємстві суттєво відрізняється від тенденцій середньомісячної заробітної плати по Україні та Одеської області. Рівень оплати праці на підприємстві майже протягом всього періоду не високий. Її рівень у 2016-2018 роках нижче за середній рівень заробітної плати як по Одеській області, так й по Україні. У 2019, 2020 та 2021 роках ситуація змінюється – оплата на підприємстві вище за рівнів середніх показників по області та країні. Значення коефіцієнту еластичності більше одиниці у 2019 та 2020 роках ні чим не виправдане та свідчить про відсутність ефективності організації оплати праці на підприємстві. У 2021 році показник еластичності набуває значення менше за одиницю, що при середньому рівні оплати праці на підприємстві вищому за середній рівень області та країни можна вважати ефективним. Сумарний вплив факторів визначений методом ізольованого впливу дорівнює -0,935. Цей показник відрізняється від абсолютної зміни коефіцієнту еластичності на -0,115 долі одиниці. Ця величина і є величиною синергічного ефекту. Виходячи з отриманих розрахунків можна зробити висновки, що сумісна дія факторів стримала позитивну зміну коефіцієнту еластичності на 0,115 долі одиниці.

Вважаємо необхідним визначити пріоритетні напрями вдосконалення організації оплати праці на підприємстві: формалізація основних принципів кадрової політики на сучасному етапі розвитку підприємства; підвищення рівня диференціації оплати праці; підвищення мотивуючої та стимулюючої функції оплати праці на підприємстві; підвищення результативності витрат на оплату праці; вдосконалення системи матеріального заохочення.

Щоб упорядкувати посади та зберегти контроль над співробітниками та їхньою мотивацією, у західних практиках використовують грейдову систему оплати праці. Її суть полягає в тому, що розмір окладу всередині організації не є фіксованим для працівників однакових посад та (або) спеціальностей, а є діапазоном, у межах якого варіюється розмір зарплати з урахуванням того, до якого грейду належить кожен працівник. Перехід на грейдову систему оплати праці призведе до покращення показників ефективності оплати праці на підприємстві: підвищиться зарплато віддача, скоротиться зарплато ємність, покращиться співвідношення рівнів продуктивності та оплати праці та коефіцієнт еластичності. Захід потребує капітальних вкладень у розмірі 552,9 тис. грн., термін окупності яких становитиме 1,25 року.

Отже, важливим для підприємства ТОВ «Телекарт-прилад» є визначити вид системи оплати праці, яка у більшому ступені підходить саме цьому підприємству. Вивчивши всі позитивні й негативні сторони кожної з підсистем відрядної форми оплати праці, а також стан та особливості організації оплати

праці на підприємстві ТОВ «Телекарт-прилад», було запропоновано частково впровадити акордну систему оплати праці. Акордна система відповідає особливостям виробничого процесу ТОВ «Телекарт-прилад», оскільки на цілому ряді виробничих ділянок відбувається складання готової продукції бригадним методом. Це означає, що саме акордна система найбільшим чином відповідає поставленому завданню. Запропоновано впровадити акордну систему для 5 бригад основного виробництва підприємства ТОВ «Телекарт-прилад» в яких задіяні 60 робітників. Як вже зазначалось, позитивною стороною акордної системи є заохочення членів бригади до досягнення завдань бригади, а не особистих, як у інших системах відрядної форми оплати праці. Крім того, якщо хтось з членів бригади буде відлінювати від сумлінного виконання своїх обов'язків, він не отримуватиме таку ж саму заробітну плату, як і інші. Таким чином, за умов реалізації заходу чистий дохід підприємства ТОВ «Телекарт-прилад» становитиме 504155 тис.грн., собівартість продукції становитиме 452923 тис. грн, Валовий прибуток зросте до 5656,5 тис. грн. Також суттєво підвищаться показники ефективності праці на підприємстві.