

Бездітко Олена Євгенівна
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та маркетингу;*

Меденко Оксана Петрівна
*студентка,
Поліський національний університет*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-296-1-11>

УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ТОВ «ПОЛТАВА-САД»

Сучасні умови функціонування вітчизняних суб'єктів господарювання відзначаються високим рівнем складності, що висуває на перший план питання, пов'язані із забезпеченням ефективного функціонування та розвитку підприємств та організацій. Персонал підприємства, у свою чергу, є одним з ключових чинників, що обумовлює його можливості до виживання та розвитку у сучасних умовах. Водночас із залученням та використанням трудових здібностей працівників тісно пов'язане питання оплати їх праці, що виступає ключовим мотиватором продуктивної діяльності. Організація оплати праці відіграє важливу роль у діяльності підприємства також з позиції витратної складової, адже витрати на оплату праці формують вагому статтю сукупних витрат підприємства. Отже, з одного боку оплата праці є інструментом забезпечення продуктивної діяльності працівників, з іншого – елементом формування витрат, що визначає актуальність досліджень у визначеній сфері.

Питанням оплати праці присвячено багато вітчизняних та зарубіжних праць, серед яких варто відзначити Л. Бражнікову, Л. Васюренко, С. Гарну, Д. Домаш, О. Дробишева, К. Гулько, Ю. Марченко, С. Олійник, О. Попович, К. Чухно, А. Шнурко, В. Божко, А. Колот, В. Прокопенко, О. Ярошенко та ін.

На думку Л. Бражнікової, С. Гарної, А. Шнурко оплата праці є важливою характеристикою ринку праці, вона визначається умовами цього ринку і водночас її розмір визначає попит на робочу силу та її пропозицію. Оплата праці поєднує інтереси та потреби

працівників, роботодавців і держави, що визначає ефективність соціально-трудових відносин [2, с. 168]. Зважаючи на багатоаспектність представленої дефініції «оплата праці», на думку авторів, О. Бондаренко, А. Тітаренко – це економічна категорія, яка розглядається з декількох аспектів: як елемент праці, як економічна категорія, з боку працівника, з боку роботодавця [1, с. 81].

Для нашої країни характерна ситуація, за якої найефективнішим мотивуючим фактором для більшості працюючих є матеріальний фактор. Основною складовою матеріальної мотивації праці в умовах ТОВ «Полтава-Сад» є насамперед оплата праці. Проаналізуємо обсяг і структуру фонду оплати праці ТОВ «Полтава-Сад» за 2019–2021 роки (табл. 1).

Таблиця 1

Обсяг та структура фонду оплати праці

№ з/п	Складові фонду оплати праці	2019 р.		2020 р.		2021 р.		Відхилення 2021 р. до 2019 р., %
		тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	
1.	Всього фонд оплати праці	8453,3	100,0	10863,3	100,0	12799,1	100,0	51,4
2.	Основна заробітна плата	6327,2	75,0	7723,1	71,0	9523,1	74,0	50,5
3.	Додаткова заробітна плата	2126,1	25,0	3140,2	29,0	3276,0	26,0	54,0

Джерело: розраховано за даними статистичної звітності підприємства

Проаналізувавши обсяг і структуру фонду оплати праці за аналізований період, зазначимо що, фонд оплати праці збільшився на 51,4%, тобто більш як на половину, це спричинено підвищенням мінімальної заробітної плати та збільшенням обсягів реалізації

продукції. В 2021 році в структурі заробітної плати найбільшу питому вагу займає основна заробітна плата, її частка становить – 74,0%, а додаткова заробітна плата складає 26,0%, інші заохочувальні та компенсаційні виплати за аналізований період відсутні. Дослідження ефективності формування заробітної плати з точки зору співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та заробітної плати показало, що за аналізований період темпи росту продуктивності праці менші за темпи росту середньорічної заробітної плати, що не відповідає важливому принципу організації оплати праці. Коефіцієнт співвідношення темпів росту продуктивності праці та заробітної плати залишається меншим за одиницю, що є негативним явищем, оскільки вказує на те, що заробітна плата збільшується більшими темпами, ніж продуктивність праці.

Таким чином, дослідження особливостей управління оплатою праці працівників ТОВ «Полтава-сад» надало можливість виявити недостатній рівень реалізації мотивуючої функції заробітної плати. Відтак, одним з ключових напрямів удосконалення у даній сфері виступає покращення системи мотивації персоналу підприємства. На нашу думку, до напрямків, заходів та дій щодо покращення управління оплатою праці та економічного зростання ТОВ «Полтава-сад» можна віднести:

1. Запровадження гнучкої системи оплати праці: збільшити тарифну ставку та встановити преміювання в залежності від отриманого прибутку. Наприклад, якщо план перевиконано на 5% – 15% від ставки, якщо план перевиконано більше ніж на 20% – відповідно на 30%. Таку систему мотивації можна впровадити для робітників. Вони будуть зацікавлені в збільшенні розмірів готової продукції. Крім того, це передбачає можливість персоналу приймати участь у прибутку підприємства, що є важливим стимулом для працівників.

2. За виконання особливо важливої роботи на термін її виконання встановлювати додаткову оплату у розмірі 15% тарифної ставки. Умови та розмір додаткової оплати праці внести до колективного договору та в положення преміювання працівників.

3. Здійснювати виплату винагороди за вислугу років, це сприятиме зменшенню плинності кадрів та закріпленню висококваліфікованих та досвідчених працівників на підприємстві.

4. Для висококваліфікованих працівників та керівників можна застосовувати систему «оплати за кваліфікацію». Суть її полягає у тому, що рівень оплати праці залежить не тільки від складності роботи, що виконується, а й набору професій (спеціальностей), які працівник опанував і здатний використовувати відповідні знання, навички в своїй діяльності. У першу чергу має заохочуватись оволодіння і суміщення професій по горизонталі, тобто суміжні роботи. Потім найбільш кваліфіковані робітники починають опановувати і професії (спеціальності) по вертикалі (налагодження і ремонт обладнання, участь у виконанні управлінських функцій).

5. Необхідно підвищувати індивідуалізацію заробітної плати, яка базується на оцінці заслуг. Запровадження грейдової системи оплати праці, яка реалізується на наступних етапах її розробки:

- оцінка посад;
- визначення цінності посад;
- установа міжкваліфікаційних співвідношень для кожного грейду;
- встановлення мінімального посадового окладу для кожного грейду.

При цьому кожній посадовій позиції присвоюється свій грейд, відповідно до якого розраховують рівень заробітної плати.

6. Звернути увагу на нематеріальне стимулювання: навчання персоналу, соціальну політику, кадровий резерв та кар'єрне зростання, заходи щодо організації праці, моральне стимулювання, мотиваційні заходи.

Таким чином, впровадження на підприємстві запропонованих напрямків має сприяти ефективнішому використанню робочої сили, вдосконаленню методів, форм і систем оплати праці, що в кінцевому результаті дозволить підвищити добробут населення України взагалі.

Список використаної літератури:

1. Бондаренко О. М. Тітаренко А. Д. Економічна сутність поняття «оплата праці» як об'єкта обліку, аналізу та аудиту. *Фінансовий простір*. 2020. № 4 (40). С. 78–85.
2. Бражнікова Л. М., Гарна С. О. Шнурко А. М. Сучасний стан організації розрахунків з оплати праці в умовах розвитку інформаційних технологій. *Інноваційна економіка*. 2020. № 1–2. С. 164–169.