

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ



Полтавська державна аграрна академія



Факультет обліку та фінансів

МАТЕРІАЛИ

III Міжнародної науково-практичної конференції

«ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ»

21 квітня 2021 р.

м. Полтава

УДК 657:005.3
П 78

Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю : матеріали ІІ Міжнар. наук. – практ. конф. (м. Полтава, 21 квітня 2021 р.) / за ред. Пилипенко К. А. Полтава : ПДАУ, 2021. 916 с.

Посвідчення УкрІНТЕІ № 55 від 21.01.2021 р.

***Затверджено до друку та поширення через мережу
Інтернет
Вченою радою факультету обліку та фінансів
Полтавської державної аграрної академії
(протокол № 9 від 19.04.2021 р.)***

Матеріали конференції спрямовані на науковий пошук, узагальнення та розроблення рекомендацій щодо можливих шляхів вирішення основних проблем розвитку обліку, аудиту та оподаткування підприємств в умовах сьогодення.

Тексти матеріалів тез подані в авторській редакції. Відповідальність за точність, достовірність і зміст поданих матеріалів несуть автори. Редакційна колегія може не розділяти поглядів деяких авторів на ті чи інші питання, розглянуті на конференції.

© Полтавська державна аграрна академія, 2021
Кафедра бухгалтерського обліку та економічного контролю

Двуліт З.П., Макарова Ю. С. ОЦІНЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА МІЖ УКРАЇНОЮ ТА КИТАЄМ	77
Дячков Д., Мамчич І. АНАЛІЗ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРАТ «ФІРМИ «ПОЛТАВПИВО»	82
Живула В.С., Івашко В.В. ПРЕВЫШЕНИЕ ДОХОДОВ НАД РАСХОДАМИ И ИХ РОЛЬ В АНАЛИЗЕ ФИНАНСОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ	86
Загинайло В. А., Смирнова Т. А. ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛІ БІЗНЕСУ B2G У МЕДИЧНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ	91
Каленчук Ю., Ліпський Р. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ	94
Карлаш Д.О. ТРАНСНАЦІОНАЛЬНІ КОРПОРАЦІЇ: ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	99
Карнаушенко А. СТРИМУЮЧІ ФАКТОРИ РОЗВИТКУ МОЛОДІЖНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ	103
Ковтуненко Ю.В., Мойсей А.В., Ковтуненко Д.Ю. ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ	108
Колінько А. Д., Бойко Л. О. ОГЛЯД РИНКУ ЧАСНИКУ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ	113
Кононенко Ж. ЕЛЕМЕНТИ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА	117
Козяр В. Б. ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ	121
Колодійчук В. А. СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ МІЖНАРОДНОЇ ПІДТРИМКИ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ	125
Колодійчук І. А. ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕЦИКЛІНГУ	130
Крупа О. РОЗВИТОК АГРАРНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ СВІТОВОЇ ПАНДЕМІЇ COVID -19	133
Мухаметзянов Р.Р., Джанчарова Г.К., Беспашошный М.Н. НАСЫЩЕНИЕ РЫНКА ПЛОДОВО-ЯГОДНОЙ ПРОДУКЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	137
Нестеренко С., Бахіркіна О. ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	141
Писаренко С., Михайлова О. ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ	145
Пласконь С.А., Руська Р.В. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА РИЗИКУ	150

УДК 331

Ю. Каленчук, здобувач вищої освіти СВО Магістр,
Р. Ліпський, к.е.н., доцент,
доцент кафедри бухгалтерського обліку та економічного контролю
Полтавська державна аграрна академія
(м. Полтава, Україна)

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

Анотація: Висвітлено актуальні проблеми ефективності системи оплати праці України в сучасних умовах функціонування суб'єктів господарювання. Наголошується на важливості чіткого визначення стратегії формування системи оплати праці, яка б відповідала поставленим вимогам та потребам. Запропоновані напрями удосконалення організації та мотивації оплати праці.

Ключові слова: оплата праці, формування системи оплати, нормування праці, мотивація праці, ефективність оплати праці.

Гідна оплата праці завжди буде ключовим мотивуючим фактором працівників до ефективної діяльності і економічного зростання підприємства. Ефективність праці в цілому визначається діючою системою заробітної плати. Як свідчить зарубіжний досвід, кардинальні зрушення у технічному оснащенні виробництва, структурі праці та функціях працівників, упровадження нових форм організації праці призводять до того, що головною метою економічної стратегії і системи матеріального стимулювання стає досягнення не кількісних показників випуску продукції, а якісних параметрів виробництва (поліпшення використання устаткування, робочого часу, складу робочої сили, якості продукції), спрямованих на підвищення ефективності виробництва, яке досягається в сучасних умовах не шляхом збільшення обсягів виробництва із залученням додаткових ресурсів, а на основі більш ефективного використання всіх наявних ресурсів і всебічного зниження витрат виробництва.

Матеріальне стимулювання в сучасних умовах застосовується здебільшого в комплексі з організаційно-технічними заходами, пов'язаними з підвищенням змістовності праці, поліпшенням її умов. Заробітна плата є одним з елементів виробництва і вагомою статтею її собівартості. Тому кожне підприємство має

володіти реальною і достовірною інформацією про принципи організації оплати праці, її форм і систем та мати ефективну систему мотивації праці.

Одним із основоположних елементів організації виробництва є оплата праці, яка виражає головний і безпосередній інтерес найманих працівників, роботодавців і держави. Пошук взаємовигідного механізму реалізації та збереження інтересів вказаного тристороннього партнерства є однією з основних умов розвитку економіки і є предметом функції управління працею та оплатою, узгодження номінальної заробітної плати з реальною.

Ріст продуктивності праці досягається не тільки впровадженням новітніх досягнень в області техніки, технології, організації і управління виробництвом, але й раціональною системою стимулювання праці. Існує пряма залежність між продуктивністю праці та її оплатою. Правильний рівень оплати праці забезпечує зростання її продуктивності. В свою чергу від зростання продуктивності праці, збільшується обсяг виробництва і реалізації продукції і з'являються резерви підвищення рівня оплати праці.

Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції [2, с. 398].

Для розширеного відтворення, отримання прибутку і рентабельності потрібно створити такі умови, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Якщо такий принцип не дотримується, то відбувається перевитрата фонду заробітної плати, підвищення собівартості продукції і відповідно зменшення суми прибутку.

Таким чином, на підприємствах України рівень ефективності використання коштів фонду оплати праці є недостатнім. Є абсолютна і відносна перевитрати коштів фонду оплати праці, темп зростання заробітної плати працівників випереджає темп зростання їх продуктивності праці. Відрядні розцінки, оклади і

ставки тривалий час не переглядаються, що знижує їхню стимулюючу роль. Середній розмір заробітної плати працівників перевищує мінімальну заробітну плату лише на 35-40 %, що не може задовольняти первинних матеріальних потреб людини. А оскільки існує пряма залежність зарплати та прибутку підприємства від рівня продуктивності праці, то головною задачею на підприємстві є підвищення рівня оплати праці і стимулювання працівників до прийняття на себе більшого обсягу робіт [3].

Аналіз діючої системи оплати праці в сучасних умовах показав, що вона представляє мало стимулів для підвищення результативності праці і в першу чергу її продуктивності. Підприємство нарощує обсяги витрат на оплату праці, забезпечуючи зростання середньої заробітної плати без відповідного підвищення обсягів виробництва. Не витримуються співвідношення між заробітною платою і продуктивністю праці. Це зумовлено такими дестабілізуючими факторами як затримка платежів за реалізовану продукцію, загроза інфляції, зміна структури заробітної плати (зниження частки тарифу в заробітній платі), відсутність дієвого контролю з боку державних органів за регулюванням заробітної плати та цін, відсутність відрегульованої податкової політики та ніші. В умовах ринкової конкурентної економіки необхідно впроваджувати такі системи оплати праці, які б забезпечували якісний рівень життя і безпосередньо орієнтували робітника на ріст продуктивності праці [4].

З огляду на вищезазначене, можна зробити висновок, що побудова ефективної системи мотивації праці є важливим стратегічним завданням, оскільки вона безпосередньо впливає на продуктивність використання праці, а відтак, і на конкурентоспроможність підприємства.

При цьому критерієм економічної ефективності управління оплатою праці повинно бути випереджаюче зростання доходу підприємства порівняно із зростанням фонду оплати праці. Якщо таке випередження не забезпечується, необхідно детально проаналізувати причини його і розробити заходи, спрямовані на одночасне зростання доходів та економію витрат на оплату праці [1].

Якщо зростання доходу відповідає темпу зростання фонду оплати праці, то, як бачимо, економічна ефективність управління оплатою праці досягається, проте рівень оплати праці не задовольняє первинних матеріальних потреб і заробітна плата не виконує стимулюючої функції, тобто потрібно шукати можливості її підвищення і удосконалення.

На нашу думку необхідно шукати напрями вдосконалення системи мотивації в оплаті праці. Програма мотивації повинна базуватись на загальноприйнятих принципах, що стимулюватимуть зростання продуктивності праці і підвищення ефективності роботи підприємства в цілому:

- 1) винагорода за чітко визначені дії та обов'язки;
- 2) заохочення, які сприятимуть зростанню продуктивності, зниженню собівартості, підвищенню ефективності, досягнення цілей підприємства;
- 3) своєчасність винагороди – ключовий фактор при вихованні робітників;
- 4) розмір винагороди – відображає значимість дії і рівень зростання.

Побудова ефективної системи мотивації на будь якому підприємстві є важливим стратегічним завданням, оскільки вона безпосередньо впливає на продуктивність використання праці, а, відтак, і на конкурентоспроможність підприємства в умовах ринку. Мотивація, якщо розглядати її комплексно, – це основоположний фактор залучення робочої сили «вищого ґатунку», збереження потрібних кадрів, розвитку персоналу в умовах модернізацій та швидких змін зовнішнього середовища. Оскільки до мотиваційної системи входять різні мотиви, то її практичним втіленням повинен бути, компенсаційний пакет, елементи якого спрямовані на:

- врахування вартості робочої сили, індивідуального трудового внеску працівника та прибутковості підприємства;
- врахування відносної (всередині підприємства, організації) та абсолютної ринкової цінності робіт (трудових послуг);
- задоволення як матеріальних, так і моральних потреб працівників;
- заохочення досягнення не лише оперативних і тактичних, але й

стратегічних цілей підприємства.

Список використаних джерел:

1. Демиденко І. Оцінка системи оплати праці та шляхи її удосконалення на промисловому підприємстві. *Економічний аналіз*. Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка». Тернопіль, 2012. Вип. 10. Ч. 4. С. 73-76.

2. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К. : КНЕУ, 2009. 711 с.

3. Карпенко Н. Г. Аналіз використання ресурсів праці в бюджетних установах. *Економіка і підприємництво : організаційно-методологічні аспекти обліку, фінансів, аудиту та аналізу* : зб. наук. пр. ПДАА, 2016. Вип. 16. С. 249-252.

4. Плаксієнко В. Я. Значення професійного підбору персоналу при формуванні якісного кадрового складу аграрного підприємства. *Інвестиції : практика та досвід*. Чорноморський національний університет імені Петра Могили, ДКС «Центр», 2016. С.9-15.

Наукове видання

**ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ
ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ**

матеріали

III Міжнародної науково-практичної конференції

Посвідчення УкрІНТЕІ № 55 від 21.01.2021 р.

*Затверджено до друку та поширення через мережу
Інтернет*

*Вченою радою факультету обліку та фінансів
Полтавської державної аграрної академії*

За редакцією проф. Пилипенко К.А.

Технічні редактор з іноземної мови – к.е.н., доцент Красота О.Г.

Технічні редактор – к.е.н., доцент Ермолаєва М.В.
к.е.н., доцент Ліпський Р.В.

Видається в авторській редакції.

Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен та інших даних несуть автори статей.

Думки, положення і висновки, висловлені авторами, не обов'язково відображають позицію редакційної колегії.