

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та менеджменту
Кафедра менеджменту організацій і
адміністрування ім. М.П. Поліщука

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

ПАВЛЮК ОЛЕНА МИКОЛАЇВНА

УДК 339.137.2

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ОПЛАТА ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
В ДП «КОРОСТИШІВСЬКЕ ЛІСОВЕ ГОСПОДАРСТВО»**

Спеціальність 073 – Менеджмент
Подається на здобуття освітнього ступеня «Магістр»

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело.

(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи
Місевич Микола Анатолійович
Кандидат економічних наук, доцент

Житомир – 2020

АНОТАЦІЯ

Павлюк О.М. Оплата праці в системі управління персоналом в ДП «Коростишівське лісове господарство». – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 073 «Менеджмент». – Поліський національний університет Міністерства освіти і науки України, Житомир, 2020.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню та узагальненню теоретичних і практичних аспектів управління оплатою праці в діяльності підприємства, розв'язанню наукового завдання, що виявляється в удосконаленні матеріального стимулювання персоналу ДП «Коростишівське лісове господарство». Для вирішення даної проблеми було визначено шляхи удосконалення оплати праці в системі управління персоналом з врахуванням особливостей діяльності в лісовому господарстві; визначено вплив факторів на формування рівня оплати праці.

Ключові слова: оплата праці, фонд оплати праці, середньомісячна оплата праці, витрати на оплату праці.

ANNOTATION

Pavlyuk O. Remuneration in the personnel management system in the State Enterprise «Korostyshiv Forestry». - Manuscript.

Qualifying work for the degree of «Master» in the specialty 073 «Management». - Polissya National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Zhytomyr, 2020.

Qualification work is devoted to the study and generalization of theoretical and practical aspects of wage management in the enterprise, solving the scientific problem, which is manifested in the improvement of material incentives for staff of SE "Korostyshiv Forestry". To solve this problem, ways to improve wages in the personnel management system were identified, taking into account the specifics of activities in forestry; the influence of factors on the formation of the level of wages is determined.

Key words: wages, wage fund, average monthly wages, labor costs.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	7
1.1. Економічна суть заробітної плати	7
1.2. Роль оплати праці в системі управління персоналом	8
1.3. Динаміка оплати праці в лісовій галузі	11
Висновки до 1-го розділу	12
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ В ДП «КОРОСТИШІВСЬКЕ ЛІСОВЕ ГОСПОДАРСТВО»	13
2.1. Загальна характеристика ДП «Коростишівське лісове господарство»..	13
2.2. Аналіз системи оплати праці у ДП «Коростишівське лісове господарство»	15
2.3. Аналіз ефективності витрат на оплату праці у ДП «Коростишівське лісове господарство».....	18
Висновки до 2-го розділу	21
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДП «КОРОСТИШІВСЬКЕ ЛІСОВЕ ГОСПОДАРСТВО»	22
3.1. Шляхи удосконалення оплати праці в лісовій галузі	22
3.2. Прогноз середньомісячної заробітної плати в ДП «Коростишівське лісове господарство».....	24
Висновки до 3-го розділу	26
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	27
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	30
ДОДАТКИ	Ошибка! Закладка не определена.

ВСТУП

Актуальність теми. Заробітна плата є основним джерелом грошових доходів працівників лісового господарства, адже її величина і правильна організація заохочує працівників підвищувати ефективність своєї діяльності, а, отже, безпосередньо впливає на розвиток лісогосподарського комплексу країни. В Україні набутий великий досвід впровадження прогресивних форм і систем оплати праці, але в більшості підприємств напрацьований досвід безпідставно втратили, внаслідок чого мотивації праці втратила свою ефективність. Сьогодні, коли лісогосподарським підприємствам доводиться розраховувати переважно на власні ресурси, помітною стає низька ефективність витрат на оплату праці. Саме тому важливим є дослідження стану, проблем та напрямків розвитку витрат на оплату праці лісогосподарських підприємств.

Питанням розробки ефективного механізму оплати праці персоналу приділяли увагу такі вітчизняні науковці і практики, як О.О. Герасименко, С.В. Гриб, А.Я. Кибанов, А.Г. Семенов, К.І. Складанна, М.О. Тонюк, Л.М. Філіпішина, М.І. Юдіна та інші. Незважаючи на величезну кількість наукових робіт, де вітчизняні вчені здійснили спроби вивчення системи стимулювання праці персоналу, питання оптимізації оплати праці в будь-якому підприємстві не втрачає актуальності.

Метою дослідження є розкриття теоретичних та практичних засад оплати праці в управлінні персоналом.

Для досягнення поставленої мети сформульовано наступні завдання:

- виявити економічну суть оплати праці;
- визначити роль оплати праці в системі управління персоналом;
- розрахувати показники динаміка оплати праці в лісовій галузі;
- охарактеризувати ДП «Коростишівське лісове господарство» як суб'єкта господарювання;

- проаналізувати систему оплати праці у ДП «Коростишівське лісове господарство»;
- провести аналіз ефективності витрат на оплату праці у ДП «Коростишівське лісове господарство»;
- запропонувати шляхи удосконалення оплати праці в лісовій галузі;
- спрогнозувати середньомісячну оплату праці.

Об'єктом дослідження є процеси оплати праці в ДП «Коростишівське лісове господарство».

Предметом дослідження є – теоретично-методичні аспекти, практичні механізми, що визначають роль оплати праці в управлінні персоналом.

Методи дослідження. Написання кваліфікаційної роботи передбачило використання як загальнонаукових методів так і спеціальних методів фінансово-економічних досліджень. При написання теоретичної і практичної частини кваліфікаційної роботи використано монографічний метод – для того, щоб зробити узагальнення теоретичних доробків українських науковців щодо ролі оплати праці і процесі управління персоналом; аналізу та синтезу – для вивчення стану і тенденцій в оплаті праці; абстрактно-логічний метод – застосовано для виявлення логічних взаємозв'язків управління системою оплати праці та продуктивності і ефективності роботи персоналу; графічний метод – для схематичного зображення фінансово-економічних показників; табличний метод – для наочного відображення проведених розрахунків. метод екстраполяції – для отримання прогнозних значень показників оплати праці.

Інформаційною базою кваліфікаційної роботи є нормоутворюючі правові акти України щодо оплати праці, інформація офіційного сайту Державної служби статистики України та Житомирського обласного управління лісового та мисливського господарства, публікації вітчизняних науковців стосовно оплати праці у фахових виданнях, оприлюднені монографії та автореферати дисертацій щодо оплати праці, фінансова та

статистична звітність, з офіційного сайту ДП «Коростишівське лісове господарство».

Практичне значення отриманих результатів полягає в розробці практичних рекомендацій з удосконалення оплати праці в системі управління персоналом лісового господарства

Особистий внесок автора. Магістерська робота є самостійно виконаним науковим дослідженням. В якому визначено підхід автора до теоретичних і практичних аспектів оплати праці в системі управління персоналом лісового господарства.

Апробація результатів дослідження. Апробація основних наукових положень та здобутків проведеного наукового дослідження, отримали позитивну оцінку. пройшла шляхом обговорення на конференції. Також була видана наукова стаття пов'язана з темою дослідження.

Структура, зміст та обсяг магістерської роботи. Кваліфікаційна робота складається з таких структурних елементів: вступ, три основних розділи, висновки і пропозиції, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 36 сторінок машинописного тексту, у тому числі 14 таблиць, 16 рисунків. Список літературних джерел нараховує 50 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

1.1. Економічна суть заробітної плати

Саме заробітна плата дає стимул працівнику працювати, є основною причиною, яка спонукає людину відвідувати своє робоче місце [36, с. 82].

Заробітна плата є одним із головних засобів підвищення інтересу працюючих у високих результатах продуктивності своєї праці, оплата праці – це один з основних стимулів та мотиваторів праці [28, с. 105].

Заробітна плата – є найважливішою частиною системи оплати і стимулювання праці, одним з інструментів впливу на продуктивність праці працівника, і всього персоналу [36, с. 82].

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Оплата праці поділяється на основну і додаткову [30].

Заробітна плата є одним з найбільш ефективних способів мотивації продуктивної роботи персоналу. На кількість отриманих працівником грошових виплат впливає обсяг виконаної ним роботи, час, який працівник проводить працюючи, складність умов виробництва, рівень кваліфікації, досягнуті результати діяльності підприємства [12, с. 170].

Заробітна плата є основною винагородою за здійснену працю залежно від досягнутої кваліфікації працівника, складності, обсягу, якості та умов праці, а також заробітна плата може здійснюватися у вигляді виплат компенсаційного або стимулюючого характеру [45, с. 51].

Як бачимо, на рівень заробітної плати впливає ряд певних чинників та найголовнішим з них, що впливає на кількісну винагороду, є фактичний обсяг роботи, яку виконує працівник або досягнутий результат від виконаної роботи.

Заробітна плата як одна з основних економічних категорій повинна виконувати ряд функцій, які нерозривно пов'язані з принципами організації оплати праці (рис. 1.1 додатку А).

В сучасних умовах найбільш чітко проявляється стимулююча функція заробітної плати, тобто взаємозв'язок і взаємозалежність підвищення мотиваційного потенціалу заробітної плати і ув'язка механізму її росту з результатами праці [46, с. 130].

Проте в сучасних умовах розвитку економічних відносин в Україні заробітна плата, нажаль, не виконує в повному обсязі своїх функцій. Отже, виникає потреба кваліфікованого комплексного розв'язання проблем раціональної побудови оплати праці на основі взаємодії всіх вказаних функцій з урахуванням трансформаційних перетворень в суспільстві.

1.2. Роль оплати праці в системі управління персоналом

Для здійснення процесу розширення відтворення на підприємствах потрібні не тільки основні і оборотні засоби, необхідні також затратити живої праці. Роль працівників у забезпеченні ефективності виробництва зростає, оскільки робоча сила все більшою мірою визначає перебіг і результати економічних процесів. Всі успішні компанії розуміють важливість власних трудових ресурсів у розвитку підприємства та досягненні головної мети своєї діяльності – отримання максимального прибутку. Саме праця в суспільному виробництві є мірилом розподілу матеріальних благ. Природно, чим більше кількість вкладеної праці, тим більша сума належної працівникам заробітної плати (оплати праці) і вище рівень продуктивності праці.

Оплата і мотивація праці є фундаментальним аспектом управління сучасним підприємством [20, с. 138].

Ряд авторів [2; 12; 20; 37; 49] вважають, що основними вимогами до механізму організації заробітної плати на виробничих підприємствах мають стати:

- повна компенсація витрат на відтворення робочої сили для всіх груп персоналу на основі використання гнучких тарифних систем оплати праці;
- створення фінансових можливостей для зростання розміру заробітної плати окремих працівників в міру підвищення його результатів та росту професіоналізму;
- встановлення пріоритетності для оплати висококваліфікованої праці;
- забезпечення трудової самостійності персоналу у формуванні індивідуальних виплат працівників.

У сучасних умовах суб'єкти господарювання застосовують різноманітні форми і системи оплати праці. Проте сьогодні найбільшого поширення на виробничих підприємствах отримали відрядна та погодинна форми оплати праці (табл. 1.1 додатку А).

Підприємства намагаються підбирати конкретні форми і системи оплати праці, звертаючи увагу при цьому на особливості власного виробничого процесу і конкурентної позиції на ринку. Тому, правильний вибір форми і системи оплати праці в сучасних складних економічних умовах для ефективної мотивації і організації оплати праці суб'єктами господарювання набуває особливого значення.

Дослідження показали, що інноваційні підходи до оплати праці вітчизняних суб'єктів господарювання можуть бути зорієнтовані на застосування системи показників системи KPI (Key Performance Indicators), які нададуть можливість проаналізувати діяльність власного персоналу за допомогою визначених ключових факторів [20, с. 138].

Головними вимогами до організації оплати праці в різних суб'єктів господарювання, які влаштовують інтереси як працівника, так і роботодавця, має відбуватися забезпечення оптимального співвідношення рівня заробітної плати та зниження її затрат на одиницю продукції та існувати гарантія

підвищення оплати праці кожного працівника за умови зростання ефективності результату суб'єктів господарювання [49, с. 257].

Аналіз використання коштів на виплачених працівникам за виконану роботу на кожному підприємстві має велике значення, але в процесі аналізу потрібно здійснювати систематичний моніторинг за використанням коштів на виплату заробітної плати, шукати можливість економії цих коштів [14, с. 177].

Деякі автори [11; 16; 28; 33; 41] вважають, що розбудовуючи систему оплати праці на виробничих підприємствах слід дотримуватися ринкових вимог:

- заробітна плата має стимулювати трудову діяльність працівника на межі його можливостей і розвивати його творчі здібності (принцип максимальної зарплати);
- величина заробітної плати має відповідати кон'юктурі ринку (принцип ринкової заробітної плати);
- дохід отриманий працівником має забезпечити йому мінімально необхідний рівень життя (принцип соціального захисту);
- забезпечення самостійності трудових колективів у формуванні індивідуальної заробітної плати працівників.

Отже, у процесі переходу до інноваційної економіки необхідна оптимізація всіх наявних ресурсів і в даній ситуації заробітна плата повинна виступати одним з найважливіших факторів інноваційного економічного зростання. Заробітна плата є важливою частиною системи оплати і стимулювання праці персоналу, є інструментом регулювання ефективності виробництва і відтворення людського потенціалу, що, в кінцевому рахунку, повинно привести до зростання продуктивності праці і сталого довгострокового економічного розвитку як окремих підприємств так і вітчизняної економіки.

1.3. Динаміка оплати праці в лісовій галузі

Заробітна плата є основним джерелом грошових доходів працівників лісового господарства, адже її величина і правильна організація заохочує працівників підвищувати ефективність своєї діяльності, а, отже, безпосередньо впливає на розвиток лісогосподарського комплексу країни. Мінімальна заробітна плата, середня заробітна плата, прожитковий мінімум показані на рис. 1.2 додатку А.

За період дослідження 2007-2019 рр. сума мінімальної заробітної плати зросла з 420 грн до 4173 грн чи в 10 разів. До 01.01.2017 р. спостерігаємо поступове зростання мінімальної заробітної плати, далі її сума зросла в 2 рази (100%), а останнє зростання становило 12,1% від попередньої суми.

За період дослідження 2007-2019 рр. сума середньої заробітної плати зросла на 9305,84 грн чи у 8,8 рази і за 2019 рік склала 10504 грн.

За період дослідження 2007-2019 сума прожиткового мінімуму зросла з 532 грн до 2027 грн чи на 1495 грн або в 3,8 рази. а останнє зростання становило 9,4% від попередньої суми.

Порівнюємо середньомісячну заробітну плату в лісовій галузі і по Україні (рис. 1.3 додатку А).

Можемо помітити, що середньомісячна заробітна плата в лісовому господарстві була більшою від середньомісячної по Україні в 2017 році на 80 грн. чи на 1,3 %. Решту років лісова галузь поступається середньомісячному значенню заробітної плати по Україні. Вже у 2018 році середньомісячна заробітна плата по Україні була вищою від зарплати по лісовій галузі на 919 грн чи на 11%, а в 2019 році середньомісячна заробітна плата по Україні збільшила свій відрив від лісової галузі на 1530 грн чи 17,1%.

Розрахуємо показники динаміки середньомісячної оплати праці в лісовій галузі в таблиці 1.2 додатку А.

Дані таблиці 1.2 показують, що середньомісячний рівень оплати праці в лісівництві за 2019 рік становив 8974 грн., що більше ніж в 2018 році на

1026 грн. чи на 12,9%, а порівняно до 2015 року середньорічна оплата праці в лісівництві зросла на 5496 грн. в 2,6 рази.

Отже, заробіток працівників лісової галузі за останні роки зріс, але він залишається нижчим від середнього по Україні.

Висновки до 1-го розділу

1. Заробітна плата є одним із головних засобів підвищення інтересу працюючих у високих результатах продуктивності своєї праці, оплата праці – це один з основних стимулів та мотиваторів праці.

2. Головними вимогами до організації оплати праці в різних суб'єктів господарювання, які влаштовують інтереси як працівника, так і роботодавця, має відбуватися забезпечення оптимального співвідношення рівня заробітної плати та зниження її затрат на одиницю продукції та існувати гарантія підвищення оплати праці кожного працівника за умови зростання ефективності результату суб'єктів господарювання

3. Середньомісячний рівень оплати праці в лісівництві за 2019 рік становив 8974 грн., що більше ніж в 2018 році на 1026 грн. чи на 12,9%, а порівняно до 2015 року середньорічна оплата праці в лісівництві зросла на 5496 грн. в 2,6 рази.

РОЗДІЛ 2.СУЧАСНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ В ДП «КОРОСТИШІВСЬКЕ ЛІСОВЕ ГОСПОДАРСТВО»

2.1. Загальна характеристика ДП «Коростишівське лісове господарство»

Державне підприємство «Коростишівське лісове господарство» (код за ЄДРПОУ 00991858) на території Коростишівського, Радомишльського і Андрушівського районів Житомирської області. Юридична адреса лісгоспу: індекс с. Мамрин Коростишівського району Житомирська область (код за КОАТУУ – 1822587905). Основний вид діяльності – лісозаготівлі (за КВЕД 2010 код 02.20). На рис. 2.1 додатку Б показана організаційна структура ДП «Коростишівське лісове господарство».

В таблиці 2.1 додатку Б проаналізуємо стан використання виробничих ресурсів ДП «Коростишівське лісове господарство».

Дані таблиці 2.1 показують, що за період дослідження чисельність працюючих лісгоспу зменшилася на 115 працівника чи на 28,5%. Внаслідок зміни кількості працівників зросла фондоозброєність у ДП «Коростишівське лісове господарство» на 8,22 тис.грн. чи на 29,9%. Забезпеченість оборотними засобами працівників лісгоспу зросла на 36,45 тис.грн. чи на 83,6%. В ДП «Коростишівське лісове господарство» зросла продуктивність використання виробничих ресурсів. Фондовіддача лісгоспу (порахована за виручкою) в 2019 році порівняно до 2017 року збільшилася на 0,397 грн чи на 4,2%, а фондовіддача лісгоспу (порахована за витратами виробництва) збільшилася на 0,443 грн чи на 4,6%. Матеріаловіддача господарської діяльності лісгоспу знизилася на 0,024 грн. чи на 0,7 % у 2019 році в порівнянні з 2017 роком. Продуктивність праці в лісгоспі зросла: на одного працівника вироблено лісопродукції більше на 91,16 тис.грн. чи на 35,4%; лісопродукції за виробничою собівартістю вироблено більше на 95,02 тис.грн чи на 35,9%. Ефективність використання виробничих ресурсів ДП

«Коростишівське лісове господарство» підвищилася: на 1 працівника отримано прибутку менше на 387,7 грн чи на 23,7%; на 1 грн середньорічної вартості основних засобів лісгоспу отримано прибутку менше на 0,025 грн чи на 41,3%, а розрахунку на 1 грн середньорічної вартості оборотних засобів отримано прибутку менше на 0,02 грн чи на 58,4%.

В таблиці 2.2 додатку Б проаналізовано динаміку виробничих затрат лісгоспу.

Дані таблиці 2.2 показують, що операційні затрати ДП «Коростишівське лісове господарство» за період дослідження зменшилися на 3078 тис.грн. чи на 2,9%. В структурі операційних затрат лісгоспу в 2019 році найбільшу питому вагу займали затрати на оплату праці – 32698 тис.грн. чи 31,6%, що відповідно менше 2017 року на 1287 тис.грн чи на 3,8%. матеріальні затрати, що увійшли в собівартість становили в 2019 році 29735 тис.грн чи 28,7% в структурі всіх витрат, що відповідно менше 2017 року на 671 тис.грн чи на 2,2%.

В таблиці 2.3 додатку Б дослідимо структуру активів лісгоспу.

З даних таблиці 2.3 можна зробити висновок, що на кінець 2019 року вартість майна лісгоспу становила 34672 тис.грн., тобто вартість майна лісгоспу зросла на 4170 тис.грн. чи на 13,7%. На кінець 2019 року у загальній вартості майна лісгоспу 9909 тис.грн чи 28,6% від всього майна становлять необоротні активи, балансова вартість яких зменшилися за період дослідження на 1178 тис.грн. чи на 10,6 %, а в загальній вартості майна їх питома вага зменшилась на 7,8%. Оборотні активи на кінець 2019 коштували 24763 тис.грн, тобто збільшились на 5348 тис.грн. чи на 27,5%, а в структурі активів лісгоспу їх частка збільшилась на 7,8%, це говорить про те, що підприємство останнім часом розширює обсяги своїх оборотних активів.

В таблиці 2.4 додатку Б дослідимо структуру пасивів лісгоспу.

Дані таблиці 2.4 показують, що на кінець 2019 року у загальній вартості джерел формування майна, яке перебуває в розпорядженні лісгоспу 9812 тис.грн чи 28,3% від всіх активів становить власний капітал, сума якого

зросла за період дослідження на 325 тис.грн. чи на 3,4 %, але в загальній вартості пасивів його питома вага зменшилась на 2,8%. Поточні зобов'язання в 2019 році становили 24860 тис.грн чи 71,7% від валюти балансу, що більше кінця 2017 року на 3845 тис.грн чи на 18,3%, а в структурі балансу питома вага поточних зобов'язань і забезпечень зросла на 2,8%.

Проаналізуємо формування фінансового результату ДП «Коростишівське лісове господарство» в таблиці 2.5 додатку Б.

Дані таблиці 2.5 показують, що доходи лісгоспу зменшилися на 5644 тис.грн. чи на 5,3% і в 2019 році становили 101558 тис.грн. В структурі доходів в 2019 році питома вага доходів від реалізації продукції становила 98,8%, що більше від 2017 року на 2,1%. Витрати лісгоспу зменшилися на 5344 тис.грн. чи на 5,0% і в 2019 році становили 101198 тис.грн. В структурі витрат в 2019 році питома вага собівартості реалізованої продукції становила 83,3%, що більше ніж в 2017 році на 10,2%. Фінансовий результат ДП «Коростишівське лісове господарство» в 2019 році становив 360 тис.грн. прибутку, що менше від 2017 року на 300 тис.грн чи на 45,5%, оскільки в 2017 році було отримано 660 тис.грн. прибутку.

2.2. Аналіз системи оплати праці у ДП «Коростишівське лісове господарство»

Загальна система організації розрахунків з оплати праці в ДП «Коростишівське лісове господарство» показана на рис. 2.2 додатку Б.

В ДП «Коростишівський лісгосп» перевагу надають погодинній формі оплати праці – заробітна плата нараховується працівникам лісгоспу на підставі тарифної ставки за відпрацьований робочий час [25].

Структура служби управління персоналом ДП «Коростишівське лісове господарство» показана на рис. 2.3 додатку Б.

Всі питання з організації і нормування праці в ДП «Коростишівське лісове господарство» покладено на Інженер з праці I категорії. Який підпорядковується головному економіста. Старший інспектор з кадрів здійснює моніторинг стану праці у структурних підрозділах лісгоспу. Операції з нарахування заробітної плати та її виплати покладені на бухгалтерію лісгоспу. Безпосереднє управління персоналом здійснюють керівники структурних підрозділів.

Основним локальним документом в ДП «Коростишівське лісове господарство», який регулює соціально-трудові відносини, що відбуваються між власником (державою) або уповноваженим ним органом (Житомирське обласне управління лісового та мисливського господарства) і найманими працівниками лісгоспу є колективний договір. Метою укладення колективного договору в ДП «Коростишівське лісове господарство» є соціальний захист прав найманих працівників лісгоспу, сприяння покращенню існуючих умов праці, зростання соціально-економічних переваг і збільшення прав працюючих у лісгоспі. Необхідність у застосуванні колективного договору на ДП «Коростишівське лісове господарство» обумовлена економічними (об'єктивні розбіжності між інтересами власника та найманих працівників), соціальними (потребою в методах регулювання внутріколективних зв'язків) і юридичними (право суб'єктів трудового права – учасників колективного договору) чинниками. В таблиці 2.6 додатку Б наведена характеристика колективного договору ДП «Коростишівське лісове господарство».

Колективний договір ДП «Коростишівське лісове господарство» сформовано на основі таких принципів як: 1) рівноправність сторін; 2) свобода вибору питань для обговорення; 3) добровільність прийняття обов'язків; 4) гарантія їх реального виконання; 5) проведення систематичного контролю і взаємної відповідальності.

З метою оцінки фактичної реалізації вище наведених положень колективного договору в умовах ДП «Коростишівське лісове господарство»,

проаналізуємо рівень їх виконання відповідно до положень, які закріплені у колективному договорі лісгоспу, щодо питань оплати праці (табл. 2.7 додатку Б).

Аналізуючи додаток А можемо помітити, що не всі положення з оплати праці колективного договору виконується у ДП «Коростишівське лісове господарство». Так з 15 положень, 6 положень взагалі не виконуються і 2 положення виконуються частково. При чому не виконується на наш погляд одні із найважливіших положень колективного договору.

До локальної нормотворчості на ДП «Коростишівське лісове господарство» відноситься також встановлення систем оплати праці і форм матеріального заохочення, Положення про оплату праці, про преміювання і виплату винагороди за підсумками роботи за рік.

Положення про преміювання працівників ДП «Коростишівське лісове господарство» розроблено для посилення матеріальної зацікавленості працівників підприємства в збільшенні продуктивності праці, заохочення високопродуктивної й ініціативної праці, стимулювання своєчасного і якісного виконання кожним працівником своїх трудових обов'язків, підвищення відповідальності працівників лісгоспу у досягненні високих кінцевих результатів праці, створення умов для прояву творчої активності кожного працівника, ефективності виробництва, культури безпеки, відповідальності виконавців, дотримання встановлених норм, правил і вимог та розвитку ДП «Коростишівське лісове господарство» в цілому.

У ДП «Коростишівське лісове господарство» для кожного відділу розробляє свої показники преміювання, які приведені в табл. 2.8 додатку Б.

Розмір премії визначається за окладом (тарифною ставкою) працівника, що фіксується в положенні про преміювання працівників ДП «Коростишівське лісове господарство».

Рішення про виплату премії та її розміри розглядається кадровою комісією та затверджується керівником ДП «Коростишівське лісове господарство». При цьому враховується професійна компетентність

працівника, його відношення до службових обов'язків, обсяг і характер роботи яка виконується, конкретні результати роботи.

Кадровою комісією лісгоспу (інженер з організації і нормування праці І категорії, головний лісничий) премії можуть бути позбавлені повністю або частково працівники (за той період, в якому було порушення), які мали серйозні недоліки в роботі, дисциплінарні стягнення або вчинили порушення трудової (службової) дисципліни.

Отже, загальною та головною метою системи управління працівниками ДП «Коростишівське лісове господарство» є забезпечення відповідних професійних та кількісних характеристик персоналу цілям лісгоспу. Управління оплатою праці працівників ДП «Коростишівське лісове господарство», в першу чергу пов'язують з кінцевими результатами діяльності лісгоспу, створюючи можливості для врахування особистих якостей працівників лісового господарства та специфіки їх професії.

2.3. Аналіз ефективності витрат на оплату праці у ДП «Коростишівське лісове господарство»

Від рівня оплати праці залежить продуктивність роботи працівників ДП «Коростишівське лісове господарство». В таблиці 2.9 додатку Б проаналізуємо рівень витрат на оплату праці персоналу лісгоспу і розрахуємо ефективність понесених витрат на оплату праці.

Дані таблиці 2.9 показують, що витрати на оплату праці в ДП «Коростишівське лісове господарство» є виправданими, лісгосп працює прибутково, але за 2018-2019 роки намітилася тенденція до зменшення показників ефективності.

На рис 2.4-2.7 додатку Б розглянемо показники ефективності використання заробітної плати.

За 2019 рік річний фонд оплати праці лісгоспу рівний 32698 тис.грн, тобто порівняно 2015 року він збільшився 10538 тис.грн чи 47,6%, але в порівнянні з 2018 роком він зменшився 3838 тис.грн чи на 10,5%.

У 2019 році середньомісячна заробітна плата працівника лісгоспу становила 9458 грн, що більше ніж в 2015 році на 4441 грн чи на 88,5%, а в порівнянні з 2018 роком вона зросла на 708 грн чи на 8,1%.

Продуктивність здійснених витрат на оплату праці лісгоспу знизилася: в 2019 році на 1 тис.грн фонду оплати праці отримано товарної продукції 3069 грн, що менше ніж в 2015 році на 645 грн чи на 17,4% та менше ніж в 2018 році на 260 грн чи на 7,8%.

Ефективність витрат на оплату праці в лісгоспі знизилася: в 2019 році на 1 тис.грн фонду оплати праці отримано чистого прибутку 11 грн, що менше ніж в 2015 році на 52 грн чи на 82,5% та менше ніж в 2018 році на 14 грн чи на 56,0%.

Порівняємо середню заробітну плату в лісовій галузі і по ДП «Коростишівське лісове господарство» (рис. 2.8 додатку Б).

Можемо помітити, що за 2019 рік в ДП «Коростишівське лісове господарство» середньомісячна заробітна плата перевищувала середню по лісовому господарстві України на 484 грн чи на 5,1 %. Решту років спостерігаємо таку саму картину.

Порівняємо середньомісячну заробітну плату в ДП «Коростишівське лісове господарство» і по Україні (рис. 2.9 додатку Б).

Можемо помітити, що середньомісячна заробітна плата в ДП «Коростишівське лісове господарство» була більшою від середньомісячної по Україні до 2017 року. таке перевищення в 2017 році становило 752 грн. чи на 10,7%.

Вже у 2018 році середньомісячна заробітна плата по Україні була вищою від зарплати в ДП «Коростишівське лісове господарство» на 117 грн чи на 1,3%, а в 2019 році середньомісячна заробітна плата по Україні

збільшила свій відрив від ДП «Коростишівське лісове господарство» на 1046 грн чи 11,1%.

Найкращими підприємствами Житомирської області останніми роками визнавалися ДП «Городницьке лісове господарство», ДП «Радомишльське лісомисливське господарство», тому вважаємо за доцільне порівняти рівень середньомісячної праці даних підприємств з ДП «Коростишівське лісове господарство», також для порівняння оберемо і сусідній лісгосп ДП «Житомирське лісове господарство» (табл. 2.10 додатку Б).

Дані таблиці 2.10 показують, що в 2019 витрати на оплату праці в ДП «Коростишівське лісове господарство» значно не відрізняються від лідерів у лісокористування Житомирської області.

Відмічаємо той факт, що в ДП «Коростишівське лісове господарство» середньомісячний рівень оплати праці щорічно протягом 2015-2019 років, зростає. Проте вплив інших факторів нівелював вплив зростання рівня оплати праці на підвищення продуктивності і ефективності праці: спостерігає незначне зменшення продуктивності праці та високе зниження ефективності праці. Отже, ДП «Коростишівське лісове господарство», слід переглянути політику оплати праці в напрямку залежності її рівня від продуктивності і ефективності роботи працівників лісгоспу. Механізми матеріальної мотивації та стимулювання праці персоналу повинні бути досить різноманітним з точки зору використовуваних засобів. Це дозволить забезпечити більш значимий ефект, результатом якого буде зростання продуктивності праці, скорочення витрат і, як наслідок, збільшення одержуваного прибутку і, відповідно, підвищення рівня добробуту працівників. Правильно підібраний і систематизований перелік мотивуючих і стимулюючих матеріальних факторів дозволить не тільки істотно підвищити результати роботи лісгоспу, але і поліпшити психологічний клімат в колективі, досягти розумного поєднання стратегії розвитку лісгоспу і потреб, інтересів працівників.

Висновки до 2-го розділу

1. Встановлено, що ДП «Коростишівське лісове господарство» є ефективним підприємством. Фінансовий результат лісгоспу в 2019 році становив 360 тис.грн. прибутку, що менше від 2017 року на 300 тис.грн чи на 45,5%, оскільки в 2017 році було отримано 660 тис.грн. прибутку.

2. Розраховано, що понесені витрати на оплату праці в ДП «Коростишівське лісове господарство» є виправданими, лісгосп працює прибутково, але за 2018-2019 роки намітилася тенденція до зменшення показників ефективності.

3. Встановлено, що в 2019 році витрати на оплату праці в ДП «Коростишівське лісове господарство» значно не відрізняються від лідерів у лісокористування Житомирської області.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДП «КОРОСТИШІВСЬКЕ ЛІСОВЕ ГОСПОДАРСТВО»

3.1. Шляхи удосконалення оплати праці в лісовій галузі

На вдосконалення персоналу лісогосподарських підприємств впливає багато чинників, наприклад оплата праці, високий рівень якої стимулює підвищення ефективності управління та продуктивності для компенсації здійснених витрат. Відмітимо, що збільшення продуктивності пов'язано з застосуванням нових наукоємних технологій і автоматизацією лісогосподарських процесів. Вкладаючи кошти у розвиток свого персоналу, лісгоспи прагнуть покращувати умови праці та збільшувати витрати на соціальне забезпечення, щоб одержувати все більшу віддачу від інвестицій у людський капітал.

Напрями комплексного, системного підходу до вдосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці наведені на рис. 3.1 додатку В.

Зменшення стимулюючої ролі заробітної плати в лісовому господарстві пов'язано з наступними питаннями та напрямками їх вирішення:

- заробітна плата в лісовому господарстві залишається нижче середньої по Україні і вимагає подальшого реформування;

- зниження реальних доходів за 2019-2020 роки багато в чому викликано інфляційним процесом, при якому зростання оплати праці відстає від зростання цін;

- вибір оптимальної системи організації заробітної плати повинен ґрунтуватися на особливості організації праці, рівні техніки і технології, функцій працівників, а також економічних завдань, що стоять перед лісовим господарством;

- слід застосовувати певний порядок нарахування заробітної плати за допомогою встановлення функціональної залежності між мірою праці та її

оплатою з тим, щоб точніше врахувати кількість і якість праці, вкладеного в виробництво, і його кінцеві результати;

- приділяти більше уваги індивідуальному підходу у виборі матеріального стимулювання і мотивації праці;
- необхідно використовувати групове матеріальне стимулювання.
- слід підвищувати рівень заробітної плати в лісовому господарстві при освоєнні сучасних технічних засобів і технологій.

Заходи по удосконаленню оплати праці, спрямовані на підвищення ефективності використання трудових ресурсів ДП «Коростишівське лісове господарство», як спосіб управлінського впливу і збільшення прибутку повинні бути такими:

- створити таку систему стимулювання, щоб заробітна плата співробітників лісгоспу росла, але тільки за рахунок підвищення ефективності їх роботи;

- пов'язати заробітну плату кожного співробітника лісгоспу з найбільш важливими показниками: особистими і загальними підсумками з урахуванням їх різної значимості;

- забезпечити контроль використання фонду оплати праці;
- збільшення заробітної плати результативним працівникам лісгоспу, позбавлення премій недобросовісних працівників;

- знизити залежність заробітної плати працівників лісгоспу від факторів зовнішнього середовища, на які працівник особисто ніяк не впливає (2019 рік є саме таким в ДП «Коростишівське лісове господарство»), тобто за виконання планових завдань працівник лісгоспу повинен отримувати реально зароблену ним плату;

- полегшити роботу бухгалтера (який займається нарахуванням заробітної плати), і інженера з організації і нормування праці I категорії, і старшого інспектора з кадрів.

- збільшити виручку і чистий прибуток, за рахунок додаткової мотивації працівників ДП «Коростишівське лісове господарство».

Удосконалення оплати праці на ДП «Коростишівське лісове господарство» матимуть вищу ефективність за умови дотримання принципів показаних на рис. 3.2 додатку В.

Удосконалюючи систему оплати праці на ДП «Коростишівське лісове господарство», слід враховувати вплив сучасного стану економіки, напрямки такого впливу показані на рис. 3.3 додатку В.

Отже, правильна організація оплати праці не тільки створить ефектні стимули працівників лісгоспу до праці, підвищення якості виконуваних лісгосподарських робіт, зростання продуктивності лісозаготівель і зростання на цій основі ефективності виробництва ДП «Коростишівське лісове господарство», а й безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток Житомирської області і багато в чому визначає рівень життя її населення.

3.2. Прогноз середньомісячної заробітної плати в ДП «Коростишівське лісове господарство»

Для прогнозування тенденцій середньомісячної заробітної плати в ДП «Коростишівське лісове господарство» використаємо методіку прогнозування способом найменших квадратів по рівнянню прямої лінії. Розрахунки проведено в програмі «Microsoft excel» Результати прогнозу середньомісячної заробітної плати в ДП «Коростишівське лісове господарство» наведемо в таблиці 3.4 додатку В.

Розрахований коефіцієнт регресії $a_1 = 1062,4$ показує, що в середньому середньомісячна заробітна плати в ДП «Коростишівське лісове господарство» зростала на 1062,4 грн.

Зобразимо графічно вирівняний ряд динаміки середньомісячної заробітної плати в ДП «Коростишівське лісове господарство» на рис. 3.1 додатку В.

Проведене прогнозування показує, що за в 2020 році середньомісячна заробітна плати в ДП «Коростишівське лісове господарство» становитиме 10369 грн, а в 2021 році сягне рівня 11701 грн.

Проведемо факторний аналіз середньомісячної оплати праці ДП «Коростишівське лісове господарство» за 2019 рік порівняно до 2018 року. Дані для аналізу представлено в таблиці 3.2 додатку В.

Використаємо наступну формулу:

$$CЗ = ОП:ЧП \times 1000:12. \quad (3.1)$$

Введемо такі умовні позначення: СЗ – середньомісячна оплата праці, грн; ЧП – чисельність працівників, осіб; ОП – бюджет фонду на оплату праці, тис.грн.

Механізм розрахунку:

1. Визначимо величину середньомісячної оплати праці в базисному році (2018 рік):

$$CЗ_0 = ОП_0:ЧП_0 = 36536:348 \times 1000:12 = 8750 \text{ грн.}$$

Визначимо умовну величину середньомісячної оплати праці:

$$CЗ_{ум} = ОП_0:ЧП_1 = 36536:288 \times 1000:12 = 10572 \text{ грн.}$$

Визначимо величину середньомісячної оплати праці в звітному році (2019 рік):

$$CЗ_1 = ОП_1:ЧП_1 = 32698:288 = 9458 \text{ грн.}$$

2. Розрахуємо зміну середньомісячної оплати праці за рахунок факторів.

Відбулося зростання середньомісячної оплати праці за рахунок зменшення чисельності працівників:

$$\Delta CЗ_{ЧП} = CЗ_{ум} - CЗ_0 = 10572 - 8750 = 1822 \text{ грн.}$$

Зміна середньомісячної оплати праці за рахунок зменшення бюджету витрат на оплату праці показала спадання:

$$\Delta CЗ_{ОП} = CЗ_1 - CЗ_{ум} = 9458 - 10572 = -1114 \text{ грн}$$

Зміна середньомісячної оплати праці за рахунок двох факторів:

$$\Delta CЗ = CЗ_1 - CЗ_0 = 9458 - 8750 = 708 \text{ грн}$$

3. Визначення балансового зв'язку:

$$\Delta CZ = \Delta CZ_{\text{ЧП}} + \Delta CZ_{\text{ОП}};$$

$$708 = -1822 - 1114;$$

$$708 = 708$$

Факторний аналіз показав, що у 2019 році порівняно 2018 року середньомісячна зарплата ДП «Коростишівське лісове господарство» збільшилася на 708 грн. Зміна бюджету витрат на оплату праці обумовила зменшення середньомісячної оплати праці на 1114 грн, а зміна чисельності працюючих обумовила зростання середньомісячної оплати праці на 1822 грн.

Отже факторами зростання середньомісячної оплати праці ДП «Коростишівське лісове господарство» є зростання фонду оплати праці та оптимізація чисельності працівників.

Висновки до 3-го розділу

1. Вважаємо, що правильна організація оплати праці не тільки створить ефектні стимули працівників лісгоспу до праці, підвищення якості виконуваних лісгосподарських робіт, зростання продуктивності лісозаготівель і зростання на цій основі ефективності виробництва ДП «Коростишівське лісове господарство», а й безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток Житомирської області і багато в чому визначає рівень життя її населення.

2. Проведене прогнозування показує, що за в 2020 році середньомісячна заробітна плати в ДП «Коростишівське лісове господарство» становитиме 10369 грн, а в 2021 році сягне рівня 11701 грн. Встановлено, що факторами зростання середньомісячної оплати праці ДП «Коростишівське лісове господарство» є збільшення фонду оплати праці та оптимізація чисельності працівників.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Заробітна плата є одним із головних засобів підвищення інтересу працюючих у високих результатах продуктивності своєї праці, оплата праці – це один з основних стимулів та мотиваторів праці.

В ДП «Коростишівський лісгосп» перевагу надають погодинній формі оплати праці – заробітна плата нараховується працівникам лісгоспу на підставі тарифної ставки за відпрацьований робочий час. Основним локальним документом в ДП «Коростишівське лісове господарство», який регулює соціально-трудові відносини, що відбуваються між власником (державою) або уповноваженим ним органом (Житомирське обласне управління лісового та мисливського господарства) і найманими працівниками лісгоспу є колективний договір.

Преміювання працівників лісгоспу проводиться відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати діяльності і залежить від цих результатів. Отже, згальною та головною метою системи управління працівниками ДП «Коростишівське лісове господарство» є забезпечення відповідних професійних та кількісних характеристик персоналу цілям лісгоспу. Управління оплатою праці працівників ДП «Коростишівське лісове господарство», в першу чергу пов'язують з кінцевими результатами діяльності лісгоспу, створюючи можливості для врахування особистих якостей працівників лісового господарства та специфіки їх професії. За 2019 рік річний фонд оплати праці лісгоспу рівний 32698 тис.грн, тобто порівняно 2015 року він збільшився 10538 тис.грн чи 47,6%, але в порівнянні з 2018 роком він зменшився 3838 тис.грн чи на 10,5%.

У 2019 році середньомісячна заробітна плата працівника лісгоспу становила 9458 грн, що більше ніж в 2015 році на 4441 грн чи на 88,5%, а в порівнянні з 2018 роком вона зросла на 708 грн чи на 8,1%. Продуктивність здійснених витрат на оплату праці лісгоспу знизилася: в 2019 році на 1

тис.грн фонду оплати праці отримано товарної продукції 3069 грн, що менше ніж в 2015 році на 645 грн чи на 17,4% та менше ніж в 2018 році на 260 грн чи на 7,8%.

Ефективність витрат на оплату праці в лісгоспі знизилася: в 2019 році на 1 тис.грн фонду оплати праці отримано чистого прибутку 11 грн, що менше ніж в 2015 році на 52 грн чи на 82,5% та менше ніж в 2018 році на 14 грн чи на 56,0%. Можемо помітити, що за 2019 рік в ДП «Коростишівське лісове господарство» середньомісячна заробітна плата перевищувала середню по лісовому господарстві України на 484 грн чи на 5,1 %. Решту років спостерігаємо таку саму картину. Відмічаємо той факт, що в ДП «Коростишівське лісове господарство» середньомісячний рівень оплати праці щорічно протягом 2015-2019 років, зростав. Проте вплив інших факторів нівелював вплив зростання рівня оплати праці на підвищення продуктивності і ефективності праці: спостерігає незначне зменшення продуктивності праці та високе зниження ефективності праці.

Отже, ДП «Коростишівське лісове господарство», слід переглянути політику оплати праці в напрямку залежності її рівня від продуктивності і ефективності роботи працівників лісгоспу. Механізми матеріальної мотивації та стимулювання праці персоналу повинні бути досить різноманітним з точки зору використовуваних засобів. Це дозволить забезпечити більш значимий ефект, результатом якого буде зростання продуктивності праці, скорочення витрат і, як наслідок, збільшення одержуваного прибутку і, відповідно, підвищення рівня добробуту працівників. Правильно підібраний і систематизований перелік мотивуючих і стимулюючих матеріальних факторів дозволить не тільки істотно підвищити результати роботи лісгоспу, але і поліпшити психологічний клімат в колективі, досягти розумного поєднання стратегії розвитку лісгоспу і потреб, інтересів працівників.

Заходи по удосконаленню оплати праці, спрямовані на підвищення ефективності використання трудових ресурсів ДП «Коростишівське лісове

господарство», як спосіб управлінського впливу і збільшення прибутку повинні бути такими:

- створити таку систему стимулювання, щоб заробітна плата співробітників лісгоспу росла, але тільки за рахунок підвищення ефективності їх роботи;
- пов'язати заробітну плату кожного співробітника лісгоспу з найбільш важливими показниками: особистими і загальними підсумками з урахуванням їх різної значимості;
- забезпечити контроль використання фонду оплати праці;
- збільшення заробітну плати результативним працівникам лісгоспу, позбавлення премій недобросовісних працівників;
- полегшити роботу бухгалтера (який займається нарахуванням заробітної плати), і інженера з організації і нормування праці I категорії, і старшого інспектора з кадрів.
- збільшити виручку і чистий прибуток, за рахунок додаткової мотивації працівників ДП «Коростишівське лісове господарство».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрієнко Н. Удосконалення організації оплати праці управлінського персоналу промислового підприємства в процесі його комерціалізації [Електронний ресурс] / Н. Андрієнко // Науковий вісник [Одеського національного економічного університету]. – 2014. – № 11. – С. 22-32. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nv_2014_11_5
2. Анісімова О. М. Удосконалення організації оплати праці на підприємстві шляхом застосування сучасних інформаційних систем у корпоративному управлінні [Електронний ресурс] / О. М. Анісімова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2017. – Вип. 15. – С. 256-262. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpaeiv_2017_15_49
3. Волошина С. В. Оптимізація структури фонду оплати праці вітчизняних підприємств як передумова поліпшення характеристик людського капіталу [Електронний ресурс] / С. В. Волошина, Л. Д. Костакова // Економіка. Фінанси. Право. – 2016. – № 5(3). – С. 12-16. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2016_5\(3\)__5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2016_5(3)__5).
4. Галайда Т. О. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства [Електронний ресурс] / Т. О. Галайда, А. І. Рябуха // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки. – 2016. – Вип. 16(1). – С. 65-68. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2016_16\(1\)__18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2016_16(1)__18).
5. Гельман В. М. Практичні аспекти аналізу персоналу та оплати праці підприємства машинобудування [Електронний ресурс] / В. М. Гельман // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2018. – № 4. – С. 146-151. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_eco_2018_4_24.
6. Герасименко О. О. Грейдування як інноваційний підхід в оплаті праці: науково-прикладний сценарій для високотехнологічних підприємств

[Електронний ресурс] / О. О. Герасименко, Г. В. Герасименко // Проблеми економіки. – 2019. – № 3. – С. 91-99. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2019_3_13.

7. Грішнова О. Особливості оплати праці на підприємствах-монополістах [Електронний ресурс] / О. Грішнова, К. Березюк // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 7. – С. 3-8. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2013_7_3

8. Гудкова В. Особливості системи мотивації та оплати праці персоналу на підприємстві [Електронний ресурс] / В. Гудкова, І. Коваленко // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Сер. : Економіка і управління. – 2016. – Вип. 36. – С. 179-186. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpdetut_eiu_2016_36_21.

9. Димеденко І. Оцінка системи оплати праці та шляхи її удосконалення на промисловому підприємстві [Електронний ресурс] / І. Димеденко, К. Димеденко // Економічний аналіз. – 2012. – Т. 10(4). – С. 73-76. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2012_10\(4\)_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2012_10(4)_18).

10. Дідур К. М. Продуктивність праці та її оплата в сільськогосподарських підприємствах [Електронний ресурс] / К. М. Дідур // Агросвіт. – 2013. – № 7. – С. 60-67. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2013_7_13.

11. Жовновач Р. І. Удосконалення механізму економічної мотивації як стратегічний імператив управління персоналом промислового підприємства [Електронний ресурс] / Р. І. Жовновач, Ю. В. Малаховський // Центральноукраїнський науковий вісник . Економічні науки. – 2019. – Вип. 3. – С. 97-108. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2019_3_12.

12. Зіновська С. І. Проблеми організації оплати праці персоналу на промислових підприємствах в умовах кризи [Електронний ресурс] / С. І. Зіновська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2018. – № 6(1). – С. 169-173. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_6\(1\)_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_6(1)_33).

13. Клименко І. С. Особливості оплати праці на автотранспортних підприємствах [Електронний ресурс] / І. С. Клименко, Г. В. Кириченко, К. В. Комаревич // Економіка та управління на транспорті. – 2016. – Вип. 3. – С. 141–147. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eut_2016_3_22.

14. Коба О. В. Аналіз фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві [Електронний ресурс] / О. В. Коба, А. В. Ярова // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. – 2019. – Вип. 36. – С. 176–181. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2019_36_26.

15. Ковальов В. М. Залежність рівня оплати праці від соціально-економічних параметрів на промислових підприємствах [Електронний ресурс] / В. М. Ковальов, В. О. Фролов // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . – 2013. – № 1. – С. 38-45. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2013_1_7.

16. Костишина Т. А. Удосконалення оплати праці як складова формування конкурентоспроможності підприємств в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Т. А. Костишина // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економіка. – 2013. – Вип. 1. – С. 106-113. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvgr_ekon_2013_1_16

17. Лаптев В. І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства [Електронний ресурс] / В. І. Лаптев // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Економіка. – 2015. – Вип. 1(1). – С. 140-143. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuues_2015_1\(1\)__34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuues_2015_1(1)__34)

18. Ліпич Л. Г. Взаємозв'язок стратегії оплати праці та стратегії розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Л. Г. Ліпич, М. А. Кушнір, О. А. Хілуха // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2016. – № 4(1). – С. 61-67. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2016_4\(1\)__13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2016_4(1)__13).

19. Мирошніченко Н. П. Дослідження зарубіжного досвіду оплати праці та доцільності його використання на вітчизняних підприємствах [Електронний ресурс] / Н. П. Мирошніченко // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки. – 2016. – Вип. 4. – С. 91-96. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnugvp_ekon_2016_4_12.

20. Михайлова О. С. Інноваційні напрями організації оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс] / О. С. Михайлова, О. С. Тригуб, М. П. Філоненко // Причорноморські економічні студії. – 2018. – Вип. 30(2). – С. 138-141. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_30\(2\)__30](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_30(2)__30).

21. Носкова С. А. Факторний аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства [Електронний ресурс] / С. А. Носкова, О. М. Татарченко, Ю. А. Завойських // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2015. – № 7. – С. 44-50. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSUNU_2015_7_10.

22. Огуй Н. І. Застосування інформаційних технологій в управлінні оплатою праці на підприємстві [Електронний ресурс] / Н. І. Огуй // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. – 2010. – № 4(1). – С. 115-119. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2010_4\(1\)__25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2010_4(1)__25)

23. Орищенко М. М. Формування та облік резервів щодо розрахунків з працівниками з оплати праці торговельних підприємств України [Електронний ресурс] / М. М. Орищенко // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. – 2010. – № 4(3). – С. 162-167. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2010_4\(3\)__37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2010_4(3)__37)

24. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.11.2020).

25. Офіційний сайт ДП «Коростишівське лісове господарство». URL: <https://korostishevlis.com.ua/golovna.html> (дата звернення: 20.11.2020).

26. Офіційний сайт Житомирського обласного управління лісового та мисливського господарства. URL: <https://zt-lis.gov.ua/derzhlisgospi/dp-korostishivske-lg/finansova-zvitnist.html> (дата звернення: 20.11.2020).

27. Перепада Ф. Л. Управління витратами на оплату праці персоналу промислових підприємств [Електронний ресурс] / Ф. Л. Перепада, Л. С. Тонких // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. – 2016. – Т. 21, Вип. 7(2). – С. 34-38. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2016_21_7\(2\)__9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2016_21_7(2)__9).

28. Побережна Н. М. Напрямки удосконалення систем оплати праці персоналу підприємства [Електронний ресурс] / Н. М. Побережна, М. С. Пантелєєв, А. Г. Чижик // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Серія : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – 2015. – № 25. – С. 104-110. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vcpitr_2015_25_20

29. Праця України у 2019 році. Статистичний збірник. Київ: ТОВ "Август Трейд", 2020. – 267 с.

30. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР (поточна редакція від 13.02.2020, підстава 440-IX). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення 30.10.2020).

31. Продіус О. Мотивація персоналу як головний фактор підвищення ефективності діяльності підприємства [Електронний ресурс] / О. Продіус, М. Олексієв // Науковий вісник [Одеського національного економічного університету]. – 2015. – № 12. – С. 188-200. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nv_2015_12_17.

32. Рарок Л. А. Ефективні методи мотивації персоналу [Електронний ресурс] / Л. А. Рарок // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. – 2019. – Вип. 14. – С. 363-369. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkpnuen_2019_14_55.

33. Ремесник Т. С. Удосконалення системи оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс] / Т. С. Ремесник, Б. І. Беззубко // Збірник

наукових праць Донбаської національної академії будівництва і архітектури.
– 2020. – № 2. – С. 34-37. – URL:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/zbnpdnaba_2020_2_9.

34. Севастьянов Р. В. Світовий досвід ефективної організації та оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс] / Р. В. Севастьянов, Ю. С. Чеботаєва // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії.
– 2017. – Вип. 5(2). – С. 28-34. – URL:
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2017_5\(2\)__9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2017_5(2)__9).

35. Семенець А. О. Організація аудиту використання трудових ресурсів та фонду оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс] / А. О. Семенець, Г. В. Карнаух // Економіка. Фінанси. Право. – 2017. – № 12(4). – С. 60-63. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2017_12\(4\)__16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2017_12(4)__16).

36. Семенов А. Г. Аналіз показників використання фонду оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс] / А. Г. Семенов, К. І. Складанна // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. – 2015. – № 4. – С. 82-86. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2015_4_15.

37. Семенов Г. А. Особливості організації оплати праці на підприємствах в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Г. А. Семенов, А. Г. Семенов, О. В. Ярошевська // Вісник економічної науки України. – 2014. – № 3. – С. 100-104. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2014_3_20.

38. Складанна К. І. Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс] / К. І. Складанна // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. – 2016. – № 2. – С. 61-67. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2016_2_12.

39. Скриньковський Р. М. Діагностика ефективності системи мотивації персоналу на підприємстві та відповідальність за порушення законодавства про оплату праці [Електронний ресурс] / Р. М. Скриньковський, Х. М. Машталір, О. О. Коропецький // Міжнародний науковий журнал. – 2016. – № 9. – С. 133-138. – URL:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2016_9_35.

40. Слеп'ян Е. В. Система оплати праці та її вплив на ефективність господарської діяльності підприємства [Електронний ресурс] / Е. В. Слеп'ян, Ю. Белова // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – Вип. 5(2). – С. 10-15. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2016_5\(2\)__4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2016_5(2)__4).

41. Стоєв В. Л. Удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві [Електронний ресурс] / В. Л. Стоєв, Є. О. Дженков // Вісник Дніпропетровського науково-дослідного інституту судових експертиз Міністерства юстиції України. Економічні науки. – 2019. – Вип. 1. – С. 76-83. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdndiceen_2019_1_12.

42. Столбуненко Н. М. Сучасні тенденції формування системи мотивації та стимулювання персоналу на сучасному підприємстві [Електронний ресурс] / Н. М. Столбуненко, В. А. Іванчо // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. – 2019. – Т. 18, вип. 3. – С. 217-232. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rectpu_2019_18_3_16.

43. Сукач О. О. Взаємозв'язок мотивації персоналу та ефективності витрат на оплату праці [Електронний ресурс] / О. О. Сукач // Бізнес Інформ. – 2015. – № 6. – С. 154-159. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2015_6_27.

44. Тонюк М. О. Трансформація оплати праці в контексті сучасної кадрової політики підприємства [Електронний ресурс] / М. О. Тонюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки. – 2018. – Вип. 30(1). – С. 68-72. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2018_30\(1\)__17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2018_30(1)__17).

45. Трифонов Г. Ф. Удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві [Електронний ресурс] / Г. Ф. Трифонов, Н. В. Малей // Вісник Дніпропетровського науково-дослідного інституту судових експертиз Міністерства юстиції України. Економічні науки. – 2019. – Вип. 1. – С. 49-54. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdndiceen_2019_1_8.

46. Філіпішина Л. М. Удосконалення системи оплати праці та стимулювання структурних підрозділів підприємств [Електронний ресурс] /

Л. М. Філіпішина // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2017. – Вип. 15. – С. 126-131. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpaeiv_2017_15_25

47. Фісуненко П. А. Шляхи вдосконалення оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс] / П. А. Фісуненко, К. В. Бойченко // Молодий вчений. – 2017. – № 11. – С. 1342-1346. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_11_321.

48. Харчук О. Актуальні питання мотивації та система оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс] / О. Харчук, І. Тарновська // Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури та технологій. Серія : Економіка і управління. – 2019. – Вип. 45. – С. 115-124. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpdetut_eiu_2019_45_12.

49. Штик Ю. В. Організація оплати праці на підприємстві в сучасних умовах економічного розвитку України [Електронний ресурс] / Ю. В. Штик, І. І. Оголева // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2014. – № 1. – С. 256-259. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/uazt_2014_1_40.

50. Юдіна М. І. Сучасні проблемні домінанти в організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс] / М. І. Юдіна // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. – 2019. – Т. 24, Вип. 6. – С. 125-129. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2019_24_6_24.