

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Факультет аграрної економіки і менеджменту
Кафедра економіки біоресурсів і природокористування

Твердохліб Василь Вікторович

Обґрунтування економічної доцільності використання нових форм організації та оплати праці / Substantiation of economic feasibility of using new forms of organization and remuneration

Спеціальність – 073 “Менеджмент”
освітньо-професійна програма – Менеджмент

Випускна кваліфікаційна робота

Виконав студент групи
МПК_м-21
В.В. Твердохліб

Науковий керівник:
к.т.н., доцент Буряк М.В.

Випускну кваліфікаційну роботу
допущено до захисту:

“___” _____ 20__ р.

В.о. завідувача кафедри
_____ Р.І. Розум

ТЕРНОПІЛЬ – 2019

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. Організація нових форм організації та оплати праці на підприємстві	5
1.1. Основні функції організації планування засобів оплати праці.....	5
1.2. Економічна сутність засобів праці , їх класифікація.....	11
1.3. Основні принципи нормування праці.....	22
РОЗДІЛ II. Аналіз системи мотивації та оплати праці працівників підприємства	35
2.1. Характеристика економічної діяльності ТОВ «Ліском-Шпон».....	35
2.2 Аналіз нормування та обліку заробітної плати на підприємстві.....	43
2.3. Організації ефективного мотивування та оплати праці на підприємстві.....	54
РОЗДІЛ III. Обґрунтування економічної доцільності використання нових форм організації та оплати праці на підприємстві	61
3.1. Методи удосконалення витрат на організацію праці на підприємстві.....	61
3.2. Удосконалення системи оплати праці та матеріального стимулювання на підприємстві.....	70
3.3. Економічне обґрунтування використання нових форм оплати праці на підприємстві.....	72
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	79

ВСТУП

Основне завдання розвитку та зростання добробуту промисловості та країни, в цілому, і її галузей, реалізуються безпосередньо на підприємствах. Успішна робота кожного підприємства багато в чому залежить від рівня управління, організації і планування виробництва. Якщо раніше діяльність підприємства багато в чому визначалася відповідними міністерствами та державними комітетами, то в ринкових умовах господарювання незмірно зросла роль і самостійність підприємств у вирішенні більшості питань економічного розвитку.

Сучасне лісопромислове підприємство являє собою складний виробничо-господарський комплекс, у розпорядженні якого знаходяться будівлі та споруди, машини та устаткування, сировину і матеріали, паливо та інші засоби виробництва, а також людські ресурси, необхідні для виготовлення продукції або виконання робіт.

У ході виробництва продуктів праці необхідна чітка взаємодія окремих підрозділів підприємства. Насамперед, раціонально повинен бути організований виробничий процес, обрані оптимальні форми організації руху матеріалів у просторі і в часі, встановлені ефективні методи планування та управління з урахуванням об'єктивних економічних законів.

Менеджмент являє собою процес планування, організації, керівництва та контролю діяльності підприємства для досягнення поставлених цілей за допомогою скоординованого використання людських і матеріальних ресурсів. Менеджмент - це система гнучкого управління, заснована на економічних методах, що дозволяє чуйно реагувати на кон'юнктуру ринку, зміни умов конкурентної боротьби і орієнтована на отримання прибутку.

Актуальність даної роботи полягає в тому, що однією із важливих проблем, які виникають на шляху удосконалення ринкових відносин, є проблема вдосконалення організації нормування та оплати праці на підприємствах. Заробітна плата належить до числа найскладніших економічних

категорій, та є одним з головних чинників, своєрідним нервовим центром, не тільки організації, а й суспільства в цілому.

Мета дослідження. Пошук шляхів вдосконалення організації нормування та оплати праці на підприємствах шляхом впровадження сучасних методів стимулювання трудових ресурсів.

Задачі дослідження. Відповідно обраній темі та меті кваліфікаційної магістерської роботи передбачається виконання наступних завдань:

- проаналізувати основні функції організації оплати праці;
- обґрунтувати форми і системи оплати праці та основні принципи нормування праці;
- дослідити нормування та обліку заробітної плати на підприємстві технічного сервісу;
- розробити та обґрунтувати заходи вдосконалення систем матеріального стимулювання праці на підприємстві.

Об'єкт дослідження – ТОВ «Ліском-Шпон»

Предмет дослідження – Система нормування та оплати праці на підприємстві.

Методи дослідження. З метою досягнення поставленої мети використано систему загальнонаукових та специфічних методів дослідження. Для теоретичних й методологічних узагальнень використовувались діалектичний та системний аналіз, при аналізі нормування та оплати праці на підприємстві застосовували економіко-статистичні методи. Обробка даних здійснювалась з використанням засобів комп'ютерної техніки.

Наукова новизна роботи полягає у використанні сучасних методів вдосконалення організації нормування та оплати праці на підприємстві та напрацювання критеріїв їх покращення.

Кваліфікаційна магістерська робота складається із змісту, вступу, трьох основних розділів, висновків і пропозицій, переліку посилань. Обсяг основної частини роботи складає 102 сторінок пояснювальної записки. В процесі виконання магістерської роботи використано 42 джерел науково-методичної літератури.

РОЗДІЛ І.

ОРГАНІЗАЦІЯ НОВИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Основні функції організації планування засобів оплати праці

Планування роботи є важливою частиною механізму стимулювання роботи співробітників компанії. Обсяг коштів, що спрямовуються на оплату, визначає рівень заробітної плати, що, у свою чергу, породжує інтерес до роботи і її результати. У кінцевому рахунку, ефективність управління залежить від розмірі заробітної плати, яку працівники отримують. Якщо раціональна система організації та планування платити бізнес-рішень, які приносять користь компанії, є сприятливими для держави.

Метою планування коштів на оплату праці оптимального розміру фонду оплати праці визначається на основі фінансового плану компанії. Для досягнення цієї мети необхідне рішення наступних завдань:

- Вибір форм і систем оплати праці відповідної стратегії і тактики компанії;
- Визначення номінальної вартості робочої сили, витрати на виробництво;
- Розрахунок чистого доходу спрямованого на оплату праці;
- Розрахунок середньої заробітної плати працівників підприємства;
- Визначення і підтримка на запланованому рівні відносин між заробітною платою і продуктивністю та капіталу та праці;
- Оплата податків і зборів встановлюють залежно від розміру заробітної плати.

Нарешті, механізм планування заробітної плати повинний виконувати наступні завдання:

- Відтворення робочої сили;
- Створення стимулів для збільшення кількості і якості роботи в плановому періоді;

- Забезпечення зростання середньої заробітної плати і якості життя працівників;
- Забезпечення раціонального співвідношення заробітної плати працівників різних категорій;
- Скорочення плинності кадрів.

Алгоритм планування витрат на робочу силу, складається з шести одиниць запланованих платежів..

Фонд заробітної плати з чинними законодавчими матеріалами включають в себе не тільки заробітну плату (нормованої частини) відноситься до вартості компанії, але і від соціального страхування, а чистий прибуток компанії який отримують. Тому фонд передбачає виплатити, це ставка заробітної плати (зарплати), розрахувати виплати з фонду споживання, яка формується з чистого прибутку і розрахунку виплат (допомог для сімей з дітьми, допомоги по тимчасовій непрацездатності, вартість путівок для відновлення і т.д.). Найбільша частка коштів, що спрямовуються на заробітну плату включено у вартість заробітної плати. Таким чином, вимоги до його обґрунтуванню є суворими.

Оскільки коштів на оплату праці працівників, включаються до собівартості продукції і формують ціну товару, уряд встановлює його структуру. Кошти на оплату праці, нарахування у формі заробітної плати призначити компанію і частину коштів для споживання. Структура пропонованого врегулювання включає в себе (регульованою частини фонду заробітної плати) надається і кількість компаній, організацій, установ зайнятості та переваги, у тому числі фінансову підтримку від чистого прибутку оплатив рахунок. На додаток до платіжної засобів споживання включають доходи (дивіденди, відсотки) по акціях членів персоналу та членів персоналу вклади в активи компанії, яка повинна бути виплачена до співробітників компанії.

Розглянемо структуру фонду оплати праці (ФОП). Структура фонду оплати праці є виплатами заробітної плати, розрахований на основі: зарплата накладених залежно від результатів роботи, кількості і якості, стимулюючих і

компенсаційних виплат, у тому числі на виплату заробітної плати у зв'язку з ростом індексації цін і заробітної плати в Відповідно до чинного законодавства, бонусна система для робітників і співробітників операційних результатів, інша щодо винагороди відповідно до застосовного рослин і системи оплати праці.

Структура витрат на оплату праці відповідно до чинного законодавства передбачені наступні платежі:

1. Виплати заробітної плати за фактично виконаних робіт, розрахований на основі відрядної оплати праці, заробітна плата відповідно до встановлених бізнес-форм і систем оплати праці.

2. Вартість продукції, що випускається внески для співробітників.

3. Бонусні виплати в рамках робочих, керівників, фахівців і службовців у виробничі результати в розмірах, передбачених законом, для економії сировини та енергетичних ресурсів, надбавки за високу професійну майстерність, видатні досягнення в роботі і т.д.

4. Виплата винагороди за природою кількостях з погляду тривалості робочого дня й умов праці, в тому числі допомоги та виплати за ставками та заробітної плати за роботу в нічний, надурочний, працюють у кілька змін, в комбінації з робочих місць, розширення зон обслуговування за роботу у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці і т.д.

5. Вартість надається безкоштовно заряд працівникам окремих галузей відповідно до законодавства комунальних послуг, харчування і продуктів, витрати на оплату працівників компанії відповідно до встановлених законами безкоштовного житла або грошової винагороди для - безкоштовне житло, комунальні послуги і т.д.

6. Виданий безкоштовно відповідно до законодавства товари включаючи формений одяг, навіть в особистих цілях або розмір допомоги у зв'язку з їх продажем за зниженими цінами. Стандарти, встановлені законодавством вільного пункти доставки поширюється на підприємства всіх форм власності.

7. Оплата щорічних та інших відпусток, компенсація за невикористану відпустку годин підлітків переважний оплати перерв для годуючих матерів, а

також час, пов'язане в ході медичних оглядів, виконанням державних обов'язків.

8. Виплати працівникам підприємств і організацій у зв'язку з їх реорганізацією, скорочення числа співробітників і звільнені співробітників.

9. Надбавки до заробітної плати тривалість безперервної роботи (вивинагорода за вислугу років, стаж роботи), у відповідності з чинним законодавством.

10. Оплата відпустки випускників середніх шкіл перед працевлаштування за направленням.

11. Оплата навчальний відпустку надається робітникам і службовцям, при навчанні в середніх і вищих навчаються у вечірніх і заочних спеціальних навчальних закладах, вечірніх (змінних) професійно-технічних училищах, у вечірніх (змінних) і заочних шкіл.

12. Оплата за час вимушеної бездіяльності або виконують низькооплачувану роботу у випадках, передбачених законом.

13. Доплати у разі тимчасової втрати працездатності до фактичного заробітку визначаються законодавством.

14. Різниця в окладах працівників, працевлаштованих з іншими компаніями, із збереженням протягом певного періоду відповідно до законодавства розмір зарплати в попередній роботі, а також тимчасове торгове представництво.

15. Суми, під час роботи виплачується відрядження в кількості базового окладу, зарплата за дні в дорозі створення компаній (збір) на роботу і назад, якщо тільки робота по годинах, а також співробітники за дні затримки на шляху за метеорологічних умов.

16. Суми для роботи з відступом до людей, до підприємств, організаціям, працювати на особливих контрактів з урядовими установами за надання робочої сили, так як він піддається впливу прямого цим особам нарахованих та перерахованих органів.

17. Заробітна плата встановлена на працівника, менеджери і фахівці компанії під час їх навчання з відривом від виробництва підготовки і перепідготовки.

18. Виплата студентам університетів і спеціалізованих і професійних шкіл практичного навчання в компаніях, і платити учнів середньої школи у професійній орієнтації.

19. Виплата студентів університетів і спеціалізованих та професійно-технічних училищ, що працює в рамках проходження практики.

20. Оплата праці працівників, які не входять у штаті компанії, здійснюють роботу за договорами, укладеним контрактом, якщо виплати працівникам за роботу, виконану безпосередньо компанією.

21. Витрати на пенсії з особливими умовами, фондів соціального страхування відшкодовуються відповідно до чинного законодавства.

22. Інші платежі у відповідності з процедурами, викладеними в заробітну плату включені. (За винятком витрат на оплату праці фінансується за рахунок нерозподіленого прибутку компанії та інші цілі доходу.)

Всі ці переваги роблять врегулювання включені у вартість товарів, робіт і послуг.

Ці платежі відповідно до діючих норм у вартість товарів, робіт і послуг не включені.

Не включаються до фонду оплати праці наступні виплати працівникам фірм у грошовій і натуральній формах, а також витрати, пов'язані з їх утриманням.

1. Премії, які виплачуються для спеціальних фондів і цільових надходжень, платежів і система бонусів для робітників і службовців про результати діяльності, розмір законодавства.

2. Вивинагороди за підсумками роботи за рік.

3. Фінансової допомоги, включаючи гранти безоплатної фінансової допомоги для початкового внеску на кооперативне житлове будівництво, часткове погашення кредиту кооперативного та індивідуального житлового, а

також безвідсотковий кредит на поліпшення житлових умов, товарів для дому та інших потреб.

4. Доплата за колективним договором у святкові дні для працівників, у тому числі жінок з дітьми надаються.

5. Допомоги по пенсіях, одноразові виплати вийшли на пенсію ветеранам праці у зв'язку з підвищенням цін за індексацією доходів чинним законодавством, винагороди за оцінку харчування в їдальнях, кафе та аптеках або за умови, що безкоштовно за зниженою ціною або за умови, виготовлені із спеціального харчування для окремих категорій працівників у випадках, передбачених законом.

6. Витрати на проїзд і з роботи на громадському транспорті, при цьому особлива відомчих транспортних маршрутів, за винятком сум, які будуть списані в собівартість продукції, робіт і послуг.

7. Знайдено відмінності в цінах продукції (робіт, послуг) працівникам або продажу фермерського господарства для громадського харчування компанії.

8. Оплату путівки на лікування і відновлення здоров'я, і секцій, відвідування гуртках, клубах, культурних та фізичне виховання (спорт) подій, підписки на журнали і товарів для особистого користування співробітників та інших подібних зборів і витрат з прибутку компанії отримувати.

9. Інші платежі, які відносяться до типу пільг, що надаються на додаток до сил робітничого руху про колективні вигод у законі.

Дивіденди, відсотки по акціях членів персоналу і за депозитами співробітників в системі - не можуть бути включені у вартість як найбільш важливий компонент засобів для стримування споживання.

Слід враховувати при плануванні своєї заробітної плати до рівня періоду планування. Проте, слід зазначити, що фактична структура фонду оплати праці відрізняється від вище сказаного. Мета вищевказаної структури, полягає у тому, щоб сформувати фактичні і планові витрати (кошторис витрат і оцінка вартості). Винагорода у фонду для цілей оподаткування можуть бути різними, розрахунок платежів до фонду, а також статистичні звіти, і це повинно бути прийнято до уваги при аналізі та плануванні.

1.2. Економічна сутність засобів праці , їх класифікація

Реалізація комерційних підприємств, пов'язаних з використанням різних засобів праці, необхідних для переміщення, зберігання і розподілу товарів .

Засоби праці, які працює у сфері переробки продукції лісового господарства, є основою бізнесу підприємства. Матеріальні активи беруть участь в процесі створення продукції протягом тривалого часу, при цьому їх природна форма не змінюється.

Вважається що засоби праці комерційного підприємства являють собою набір інструментів для виконання своїх основних функцій на виробництві. Тривалість капіталу варіюється від одного року до десяти років. Під час використання знос капіталу та їх значення як знос входить у вартість процедурних операцій, і включений в ціну проданих товарів . Так продаж товарів розглядається частину вартості капіталу.

Також існує таке твердження що основні фонди господарюючих суб'єктів є матеріальні і фактичні значення, який функціонує в якості засобу праці, необхідної для виробничого процесу, продажу і споживання організації виробництва. Засоби праці не змінити всю реальну форму а поступово частин зносу (амортизації) переносять свою вартість на продукцію. Згідно поточному рахунку в основний капітал є знаряддя праці є більше року.

Засоби праці підприємства являють собою частину їх матеріально - технічної бази, зростання і вдосконалення яких має важливе значення для збільшення обсягу виробництва продукції, доходів і поліпшення своєї бази обладнання.

Функція основних засобів є їх висока вартість і велика тривалість використання, а також динамічні зміни в їх технічному рівні через науково - технічного прогресу, що призводить до амортизації. Все це призводить до відповідності певним вимогам, щодо характеру придбаних активів та їх використання.

Майно повинно мати високу продуктивність і ефективність у використанні, універсальність, надійність в експлуатації.

Капітал впливає на величину змінних і постійних витрат обігу, що значно впливає на результат.

За визначенням, засоби праці є набором устаткування і матеріально-технічних засобів, які повністю і неодноразово використовувалися у процесі перетворення сировини в кінцевий продукт та використовуються як засоби виробництва.

Засоби праці - це частина майна компанії, використовуваної як засоби праці для виробництва та реалізації товарів (робіт, послуг) або керуванням компанією на термін більше 12 місяців.

Життєвий цикл визначається часом, протягом якого проходить оборот грошових коштів, і це називається "строк корисного використання активів". Вартість основних засобів, перенесених в товарів проданих у цей період, створює амортизаційний фонд.

Строки корисного використання активів визначаються на основі:

- технічні умови експлуатації;
- державні рішення (нормативна тривалість життя майна).

У відсутність такого рішення період використання активів повинен ґрунтуватися на підставі:

- очікуваних термінів корисної служби майна, ґрунтуючись на його продуктивності і потужності;
- очікується фізичний знос, який залежить від режиму (кількість змін), природних умов, системи ремонту;
- правових та інших обмежень на використання цього терміна (наприклад, за договором оренди).

В основі засобів праці підприємств лісгоспу знаходяться земельні ділянки та об'єкти природо використання землі і власності ресурси.

Таким чином, активи являють собою сукупність значень виробничої логістики і позареалізаційні та матеріально-технічні засоби, необхідні для реалізації та систематичного здійснення виробничих функцій комерційних організацій для надання послуг населенню, щоб створити умови для високопродуктивної праці.

До основних засобів підприємств лісового господарства відносяться наступні активи:

1) будівлі і приміщення - комерційні об'єкти, склади (розподільні центри, центри тимчасового зберігання і т.д.);

2) будівлі – виробничі об'єкти необхідні для реалізації комерційних і технологічних та виробничих процесів (під'їзні шляхи, майданчики для контейнерів, і т.д.);

3) комунікаційні пристрої - всі пристрої , які виробляють передачу тепла, енергії і т.д. (електричний, водопровідні труби, газові мережі і всі види комунікації (телефон, факс, інтернет і т.д.));

4) засоби технічного обладнання (виробничу обладнання, вантажні машини та виробничі машини;

5) Інше допоміжне обладнання та інвентар - механізовані і немеханізованих (візки , автомобілі та електромобілі) інструменти; виробничі інструменти та приладдя (столи , лічильники , вікна , резервуарів і наливних вантажів); побутова техніка (сейфи та меблі) ;

6) транспортні засоби - автомобілі для перевезення людей і вантажів.

Технічний склад компанії являє собою відсоткове співвідношення від перерахованих вище груп активів .

Для бухгалтерського обліку основних засобів, в балансі та при проведенні звітності чи інвентаризації переоцінок активи необхідна класифікація основних засобів.

Основними завданнями бухгалтерського обліку активів є:

- правильна документація та своєчасне відображення в бухгалтерському обліку з моменту отримання основних засобів, внутрішнього переміщення та їх видаленням;

- розрахувати і записати амортизації нематеріальних правильно;

- точна результати визначення ліквідації основних засобів;

- контроль над вартістю капітального ремонту для їх безпеки та ефективності використання.

Для визнання активів, відповідних завданню, вона має такі передумови:

- класифікація основних засобів;
- встановити принципи для оцінки основних засобів;
- реалізація одиниці обліку об'єктів основних засобів;
- реалізація одиниці обліку об'єктів основних засобів;
- вибір форм первинних документів і записів.

Організації, які застосовуються єдиний стандарт для класифікації активів, згідно з яким активи групуються за такими підставами: галузевих , використання, типу, аксесуари, використання.

Угруповання активів на основі секторів (промисловість, сільське господарство, транспорт і т.д.) дозволяє отримати дані про їх вартість у кожній галузі.

Призначення, основні засоби організації виробництва діляться для виробничих операцій; промислових фондів інших галузей промисловості та невиробничі фонди .

За типом основних фондів організацій поділяються на такі групи:

- будівлі;
- установки;
- експлуатаційні та силові машини і обладнання;
- прилади й устаткування для вимірювання та контролю;
- комп'ютерна техніка;
- транспортні засоби;
- інструмент;
- виробничі та побутові;
- робочі тварини, рекреація та відтворення;
- багаторічні насадження, внутрішні дороги і т.д.

Основні засоби також включають капітальні вкладення в реабілітацію земель та лісових насаджень (дренажної, зрошувальної та інших іригаційних споруд) і орендовані активи. Інвестиції в багаторічних насаджень, рекультивация земель та лісових насаджень, включених в основний капітал у розмірі річної витрат, пов'язаних з прийняттям в області операцій, незалежно від терміну завершення всіх видів робіт.

Капітальних активах організації відображається належить землі, природних об'єктів (вода, мінерали та інші природні ресурси).

Класифікація витрат за типом власності є основою їх обліку.

За типом використання основні засоби поділяються на:

- експлуатовані;
- резервні;
- на завершення, модернізації, реконструкції чи часткової ліквідації;
- на збереженні чи консервації.

Відповідно до існуючих прав на об'єкти вони діляться на:

- майно, що права власності належить організації (включаючи здані в оренду);
- активи, що знаходяться в організації на праві оперативного управління та господарського відання;
- майно, отримане організацією в оренду фіксованою.

Основні виробничі потужності, як правило, діляться на дві частини:

- активна частина;
- пасивна частина.

Для активної частини активів включають кошти, які беруть безпосередню участь у процесі виробництва (машин і обладнання).

Те ж пасивна частина активів включають кошти, які забезпечують нормальне функціонування виробничого процесу.

Найбільш важливими факторами, що впливають на структуру активного виробничої бази є: характер продукції, обсяг виробництва, рівень автоматизації і механізації, спеціалізації та кооперації, клімату та географії локалізації компаній.

Планування та облік основних засобів праці на підприємстві використовують натуральні та вартісні показники капіталу і цінностей.

Натуральні показники використовуються для розрахунку виробничих потужностей, балансу і наявності обладнання, технічного персоналу і визначити стану основних засобів праці на підприємстві.

Вартісні параметри, необхідні для обліку динаміки виробництва планування капіталу збільшився чи зменшення, що встановлює знос, амортизація, розрахунку вартості виробництва, рентабельності та інші важливі показники.

Оцінка основних засобів праці на підприємстві може бути розрахована за наступними видами витрат:

- початкова;
- відновлена;
- залишкової вартості.

Даючи визначення початкової вартості можна обмежитись визначенням первинної вартості як суми грошових витрат на створення основних засобів у момент введення в експлуатацію, яка включає вартість будівництва будівель, розробка дизайну, документування та оцінки, придбання обладнання тощо. Це сума фактичних витрат на організацію придбання, будівництво і виробництво, за винятком податку на додану вартість.

Фактичні витрати включають в себе:

- суми, сплачені згідно з договором постачальнику;
- виплати організацій провести роботу за договором на будівництво та інших договорів;
- виплати органів інформації та консультаційних послуг, пов'язаних з придбанням основних засобів;
- збори, державні мита та інші аналогічні платежі у зв'язку з набуттям права на майно основних засобів;
- мита та інші платежі;
- винагороди, які виплачуються посередницької організації, в результаті чого активи, придбані основні засоби;
- інші витрати, безпосередньо пов'язані з придбанням активів, будівництві та виробництві.

Коли товари, отримані безоплатно від їх первісної вартості, визначається на підставі ринкової ціни на дату придбання, що дозволило оціночної вартості основних засобів.

Оцінка обміну основних засобів , вироблених переданого в мінової вартості власного контракту організації цінності. Оцінка іноземній валюті активів повинна бути в загальному порядку з дати реєстрації звернення за вартістю активів даних в іноземній валюті в рублі за фіксованою ставкою . Організація може змінити початкове значення основних засобів у разі їх роботи наприкінці , модернізація , ремонт, і у разі часткової ліквідації .

Вартість заміни активів - це вартість відтворення в даному існуючих цінах на даний період часу. Відновлювальна вартість дозволяє оцінити вартість введення в експлуатацію з іншими термінами капіталовкладень в тій же ціні і ґрунтується на списках переоцінки затверджених централізовано.

Чиста балансова вартість активів - це розмір некомпенсованого вартості , яка на даному етапі залишається фіксованим після певного періоду експлуатації. Залишкова вартість розраховується на основі даних бухгалтерського обліку , що різниця між оригіналом або відновлювальної вартості активів і величини зносу на балансі. Чим довше експлуатація основних засобів , а також залишкова вартість , і навпаки. У балансі комерційних підприємств активи відображаються за вартістю заміщення , і нововведених - за первісною вартістю.

Щоб визначити реальну вартість основних засобів на даному етапі ринкової економіки і створення умов для нормалізації інвестиційного процесу в країні уряд в останні роки займався рядом переоцінки основних засобів.

Згідно з процедурою, переоцінки основних активів компанії, щоб визначити їх повне відновлення і витратний метод знецінився заміна використовується прямої оцінки. При оцінці основних засобів за допомогою цього методу визначається їх повної відновної вартості, тобто загальні витрати цін , реалізують організації, якій належить його , якщо він буде повністю замінити нові подібні об'єкти за ринковими ставками і тарифами, що діють на дату переоцінки, у тому числі витрати на придбання (будівництво), транспортування, монтаж (встановлення) об'єктів та імпортованих об'єктів митні збори і т.д.

Розрахунковий прямий метод вартісті заміни капіталу є найбільш точним і дозволяє виправити помилки, допущені внаслідок попередніх переоцінок. Вартість заміни капіталу в цьому методі визначається шляхом прямого розрахунку окремих об'єктів документально на ринкову ціну за нові об'єкти оцінюються аналогічно.

Для забезпечити надійності даних бухгалтерського обліку та фінансової звітності організації зобов'язані проводити інвентаризацію активів і зобов'язань, в процесі чого повинні бути перевірені і документально затверджено їх присутність, наявний стан а також встановлена їх вартість.

Інвентаризація активів проводиться з метою перевірити їх фактичної наявності.

Інвентаризація проводиться у відповідності з основними принципами проведення інвентаризації та фінансових зобов'язань і застосовується у відповідності до діючого законодавства.

Ранг (кількість перевірок у звітному році, дати їх проведення, перелік активів і зобов'язань, які повинні бути проаналізовані в кожному з них, і так далі) інвентаризації визначається керівником організації, крім випадків, коли інвентаризація є обов'язковою.

Якими б не були бухгалтерські методи організації обслуговування інвентаризації обов'язково проводиться в наступних випадках:

- передача лізингового майна, придбання, продажу, а також трансформації державного або муніципального унітарного підприємства;
- перед приготуванням річну бухгалтерську звітність (крім інвентаризації майна, що знаходиться на балансі не раніше 1 жовтня поточного року). Інвентаризація основних засобів може проводитися один раз на три роки, та активів бібліотечного фонду один раз кожні п'ять років;
- зміна фінансової відповідальності;
- виявлення крадіжки, зловживання чи псування майна;
- у разі стихійного лиха, пожежі або інших надзвичайних ситуацій, викликаних ситуаціях екстремальних умовах;
- під час реорганізації або ліквідації організації;

- В інших випадках, передбачених законодавством.

Інформація про фактичну наявність майна реєструється в кадастрі на фондових або товарно - матеріальних цінностей, принаймні в двох екземплярах.

Перед початком інвентаризації повинні перевірити:

- наявність та стан інвентарних карт, акцій книги, інвентар та інші записи і методів обліку витрат та інших технічних документів;

- Наявність документів про засоби які були представлені організацією в оренду чи на зберігання (за відсутності необхідних документів потрібно забезпечити їх отримання або оформлення).

При виявленні аномалій і неточностей у записах або технічної документації повинні бути зроблені виправлення і уточнення.

Персональний склад інвентаризаційної комісії затверджується наказом, або постановою керівника організації, який зроблений за єдиною формою з інвентаризації.

Коли комісія основних засобів оглянула об'єкти заносить в опис їх повну назву, позначення, ідентифікаційні номери та основні технічні або експлуатаційні характеристики. Комісія інвентаризації контролює наявність документів власності для будівель, що підтверджують, що зазначені об'єкти належать організації. Також перевіряється наявність документів на земельні , водні та інші об'єкти природних ресурсів, що належать організації .

Виявлення об'єктів , які не приймаються до уваги, а також об'єкти в реєстрах бухгалтерського обліку відсутні або неправильні дані, що характеризують комісія зобов'язана включити в інвентаризації правильної інформації та технічних даних про ці об'єкти.

Оцінка виявлених інвентаризацією відсутніх товарів повинні бути зроблені з урахуванням ринкових цін і визначається реального технічного стану об'єктів з реєстраційної інформації про оцінку і носити відповідну амортизацію.

Для відображення фактичної наявності обладнання і технічних засобів у місцях і на всіх етапах їх руху використовуються інвентаризаційний опис майна.

Якщо об'єкт піддався відновленню, реконструкції, розширення або зміни і таким чином змінила своє основне завдання, провести інвентаризацію під назвою, відповідним новим призначенням.

Якщо Комісія встановила, що роботи капітального характеру (поверхи надбудови, нові допоміжні споруди тощо) або часткової ліквідації будівель і споруд (знесення окремих компонентів) не відображені в бухгалтерському обліку, то необхідно, щоб відповідні документи, щоб визначити суму збільшення або зменшення балансової вартості об'єкта, в результаті чого дані інвентаризації вносяться зміни в дані про виробничі фонди.

Машини, обладнання та транспортні засоби, включені до переліку індивідуально із зазначенням інвентарного заводу виробника, року випуску, призначення, технічних характеристик і т.д.

Основні засоби, які в даний час є поза місцем знаходження інвентаризації організації (далекомагістральний морських і річкових суден, залізничного рухомого складу, транспортних засобів, відправлені з переглядом машин та обладнання тощо) продовжується проведення інвентаризації до часу їх прибуття.

На активи що не підлягають відновленню, комісія складається окремий перелік з зазначенням часу введення в експлуатацію, а також причини, які призвели до неадекватності цих об'єктів (пошкодження, зношуються і т.д.). Одночасно інвентаризація основних фондів перевіряються основні засоби в зберіганні або здані в оренду. На зазначених об'єктах окремий перелік, в якому робиться посилання на документи, що підтверджують прийняття цих пунктів на зберігання або в оренду.

Інвентаризація підписується всіма членами комісії та матеріально відповідальною особою, і передати на зміни бухгалтерського обліку та роз'яснень карт та інформації. Визначення відхилення від повноважень присудження підготовлену заяву, в якому вказується список зниклих без вісті і зниклими безвісти предметів та їх вартості.

Результати інвентаризації подаються в протоколі, який затверджується керівником організації.

Інвентаризація повинна бути відображена в бухгалтерському обліку і звітності того місяця, в якому інвентаризація була завершена, і щорічної інвентаризації (перед складанням річної фінансової звітності) - у річному фінансовому звіті.

Для цілей бухгалтерського обліку, визначених у реєстрі відхилень фактичної наявності основних даних бухгалтерського обліку регулюються відповідно до чинного законодавства:

- майно надлишку оприходується, та належної суми зараховуються на фінансові результати діяльності організації, в той час як бюджет організації на збільшення фінансування;

- втрата майна і пошкодження відповідно до норм природного убутку відносяться до витрати виробництва або переробки поза нормами - за рахунок винних осіб. Якщо особи не встановлені або суд відмовив у стягненні збитків з них, брак майнових втрат від погіршення і лягає на фінансові результати організації в той час як бюджетній організації - скорочення фінансування.

В ідентифікації надлишкових активів фінансову відповідальність повинні дати пояснення.

Для визначення ринкової вартості надлишків основних засобів, виявлених в ході інвентаризації, необхідно використовуйте наступну інформацію і дані:

- дані про ціни на подібні основні засоби, отриманих у письмовій формі від виробника;

- інформація про ціни, доступних статистичних органів держави, комерційних інспекцій;

- відомості про ціни, опублікованих у засобах масової інформації та літератури;

- думка експертів (наприклад, оцінювачі) про вартість окремих активів.

Таким чином визначається ринкова вартість може розглядатися в якості початкового значення основних засобів, що були виявлені чи зниклі. Амортизація основних фондів будуть додані до первісної вартості основних виробничих фондів.

1.3. Основні принципи нормування праці

Організація роботи - це невід'ємна частина економіки праці. Під організацією праці розуміють, функцію управління, створення робочих місць для виконання операцій, склад, структуру, розташування частин, налагодження трудового процесу. На практиці це означає:

- мета діяльності;
- впровадження ефективних технологій, методів і трудової дисципліни;
- визначення стандартів і винагороди;
- Організація робочих місць у сфері обслуговування, планування та облік, підбір і розстановку кадрів;
- розподіл праці між учасниками;
- створення безпечних методів праці;
- визначення технологічного процесу;

Основними цілями організації роботи:

- збереження ресурсів;
- оптимізація (функція пристрою повній відповідності з організацією роботи і рівень техніки сили компанії);
- створення ефективного працівника;
- охорона праці;
- освітня та активізуюча;

Організація роботи в її якості сприяє кращому з'єднання людей і техніки, забезпечує найбільш ефективне використання трудових ресурсів і спрямована на підтримку здоров'я працівників, підвищення їх задоволеності роботою шляхом поліпшення їх змісту.

Є два аспекти розуміння організації праці. Перша - це невід'ємна частина системи «людина - машина», а другий - системі "людина -. Людини" в цьому і другому, функціональному сенсі, під організацією праці та управління зрозуміють функції людського ставлення у виробництві.

Ефективність праці визначається:

- витрати (собівартість);

- ринкова вартість товарів і послуг - це ефективність і прибутковість роботи;

Ефективності факторів виробництва (праці) може бути виміряна рентабельність активів шляхом порівняння виходу на вартість основних активів компанії.

Якщо загальна вартість товарів і послуг менше загальної ринкової вартості товарів і послуг для її реалізації, а компанія отримує прибуток, виробництво, і, отже, робота - ефективна.

Якщо вартість виробництва досить висока, щоб окупити вартість активів, тривалість їх застарівання, рентабельність компанії буде високою.

Співвідношення роботи:

- якість продукції;
- витрати на виробництво;
- ринкова вартість продукції;
- інноваційні продукти;
- нових продуктів;

Важливим напрямком роботи організації - розподіл праці, яка є балансом працівників по робочих місць і їх відповідальність, відповідно до їх професії та спеціальності. Спеціалізація праці впливає на значне збільшення продуктивності шляхом поділу, ділиться на декілька функцій, операцій в рамках виробничого циклу.

З точки зору розподілу праці, необхідно розрізняти такі його види:

- 1) функціональний розподіл праці між різними категоріями працівників;
- 2) поділ праці між двома групами працівників на основі технічної однорідності їх роботи;
- 3) розподіл праці між двома групами працівників залежно від складності роботи, яку вони роблять - кваліфікаційний поділ праці.

Слід зазначити, що поділ праці, це одночасне співіснування різних видів робіт, важливу роль у розвитку виробництва і праці: по-перше, вона є необхідною умовою для процесу виробництва та підвищення продуктивності праці, і, по-друге, дозволяє організувати узгоджену роботу і в той же час на

вирішувати питання діючого виробництва і, по-третє сприяє спеціалізації виробничих процесів і вдосконалення трудових навичок співробітників, що беруть участь. Але поділ праці як процес спеціалізації працівників може додавати все більше і більш обмеженими функціями і виробництва слід розглядати не тільки як звуження сфери діяльності людини.

Поділ праці є багатограним, складним процесом, змінюючи їх форму, який ефект об'єктивного закону зміни праці. У той же час, необхідно розглянути питання про доцільність існування меж у процесі поділу праці, ігнорування яких може негативно позначитися на організації та результатах виробництва.

У цьому контексті особливе значення, такі вимоги повинні бути виконані: поділ праці не повинно призводити до зниження ефективності використання робочого часу і устаткування, і вон не повинен супроводжуватися відсутністю особистої відповідальності і безвідповідальності в організації виробництва, також поділі праці не повинно бути надмірно багато фракцій, які не ускладнює оцінку проектування та організації виробництва і праці, а також не знижувати кваліфікацію робітників, не в силах вирватися на значимість роботи, не робити його монотонним і нудним.

Інший областю функціонального поділу праці є поділ працівників на основних і додаткових. Перший з них безпосередньо приймає участь в реалізації виробничих потужностей компанія для виготовлення напівфабрикатів, зміни у розміру форми і стану оброблюваних предметів праці, наприклад, робочі ливарних, механічних і складальних систем. Другі безпосередню участь у виготовленні не беруть, а й створюють умови, необхідні для безперебійної та ефективної роботи ключового персоналу. Значення певних допоміжних робіт, полягає в наступному. По-перше, він покращують використання робочого часу, а по-друге, роблять більш ефективним використання обладнання і організації простіше в обслуговуванні, ремонт і технічне обслуговування всіх видів, і, по-третє, забезпечує послідовність і в кінцевому підсумку знижує загальні витрати праці на одиницю продукції.

Розрізняють наступні форми поділу праці на підприємствах:

- технологічні;
- функціональні;
- професійні;
- кваліфікаційні;

Організація роботи передбачає згуртованість праці, яка включає в себе створення системи трудових відносин між працівниками, забезпечує узгодженість спільних дій працівників в обробній промисловості. Існування поділу праці (у функціональних, професійних і технічних характеристик) вимагає створення конкретних взаємовідносин та взаємодії між видами робіт. Без цього виробництво неможливе. Між співробітниками і їх окремими групами, має бути організовано взаємодію або реалізовано співробітництво. Тобто, повинні бути зроблені зусилля з систематичним багатьох учасників процесу з метою досягнення певного ефекту на виробництві.

Ця діяльність повинна бути скоординована у просторі, тобто встановлено необхідні зв'язки між співробітниками виробництва, колективними бригадами, шляхом організації змінної роботи (взаємодія між змінами), робота за розкладом (щогодини, зміну, день, тиждень, десятиліття, і т.д.) Зрештою, повно використання робоча сила та обладнання в безперервному процесі виробництва, які мають ритмічну роботу і підвищується продуктивність.

Це виражає ефективність роботи та повинно розглянути питання про співпрацю, тому що кооперація праці засіб для досягнення не тільки раціональні пропорції витрат на різних видів роботи, і стосується соціальних і трудових відносин між сторонами у виробництві відповідних людей інтересами і цілями виробництва на провідне місце серед колективних форм організації сучасної праці висунув економічній практиці виробничих бригад та групові форми організації праці. Загалом, команда представляє собою групу працівників, зайнятих у виробництві або окремої частини пану колективну та відповідальність за результати своєї роботи.

Основні вимоги до організації роботи бригади є наявність виробничого зв'язку між працівниками в процесі праці і загальної мети роботи. Основними видами бригади організації праці є спеціалізовані та комплексні бригади.

Спеціальні команди часто називають професійними, оскільки вони зазвичай складаються з працівників однієї професії і виконують однорідні процеси. На відміну від інтегрованого співробітників команди з різних професій, які здатні виконувати складні взаємопов'язані, технологічно різні види діяльності. Кожен член групи спрямований на виконання певних завдань відповідно до його кваліфікації. Але суворий поділ праці тут немає, працівнику може бути запропоновано виконати більший обсяг роботи в загальному комплексі виробничих завдань.

За допомогою простого співробітництва всі працівники виконують одноманітну роботи. Комплексне співробітництво, засноване на поділі праці, більш раціонального використання засобів виробництва і робочої сили, що призводить до збільшення продуктивності праці.

Організації роботи в кооперації праці всередині компанії складається з декількох рівнів:

- внутрішньо бригадна кооперація - об'єднує працівників, що виконують єдине для бригади завдання і мають спільну відповідальність за результат роботи;
- внутрішньоцехової кооперація спеціалізованих робітників, і її мета - взаємодія їх діяльності з виробництва продукції;
- внутрішньодільнична кооперація окремих працівників або виробничих бригад по даному виробництві;
- міжцехова кооперація спеціалізованих цехів, для виробництва кінцевої продукції;

Поділ і кооперація праці визначають соціальну структуру колективу, яка відповідає ієрархічній схемі підпорядкованості і передбачає поділ його на соціальні групи залежно від професій і кваліфікації.

Робота відбувається в певних організаційно-технічних умовах. Робота з інструментами впливає на властивості роботи, якісно і кількісно змінює його. В результаті цієї активності предметом роботи перетворюється в кінцеві продукти. Споживана для ефективною експлуатації машин і оцінити роботу художників.

Різні джерела визначають оцінку роботи представлені по-різному, але всі вони є визначення обсягу роботи такої якості, що балотуватися на ціну своєї праці працівників, тобто, швидкість роботи є те, що ціна наведені в одиницях роботи висловити.

Нормування - встановлює міжнародні стандарти і норми створені. Регулювання роботи є невід'ємною частиною (функцією) управління виробництвом і включає визначення необхідної праці (часу) на виконання розробки заходів (виробництво на одиницю продукції) окремих співробітників (команд), і на цій основі, для роботи стандартів.

Трудові стандарти повинні, з найефективніших умов для конкретного варіанту роботи процесу, організації праці, виробництва і управління, тобто оптимальний режим роботи пристроїв, технології управління контентом і робочими процесами, передовий досвід і методи роботи найбільш придатних систем і процедур та обслуговування зустрітися створення робочих місць. Крім того, трудові норми повинні визначити умови, за яких співробітники працюють менш нудним, більш продуктивним і практичним.

Таким чином, ми можемо сказати, що темп роботи, кількості і структури персоналу час, необхідний визначається для виконання конкретної роботи і є еталоном, з якими порівнюються фактичні витрати, щоб встановити їх раціональності. Висловив певний обсяг роботи на кожному робочому місці, трудові норми, з одного боку, є засобом для отримання прибутку, а з іншого - повинні внести свій внесок у вирішення соціальних проблем і робота з нормальною інтенсивності праці і його вміст.

У сучасних ринкових умовах, оцінка трудомісткості - активний для досягнення впливу на можливості і продуктивність компанії два пов'язаних із ними економічних і соціальних цілей: забезпечення виробництва конкурентоспроможної продукції та послуг і ефективності використання людських ресурсів. Для більш високі вимоги до нормування праці, які можна резюмувати наступним чином:

- Більше досягають максимуму нормування праці на всі категорії працівників, об'єктивне вимірювання і оцінку їх заробітної плати;

- Високі стандарти якості встановлені аналітичним методом нормування з використанням передових правил матеріалів;

- Комплексний підхід для розрахунку і встановлення нормативів для витрат на оплату праці, з урахуванням організаційних, технічних, економічних і соціальних факторів;

- Для того, щоб забезпечити нормальну інтенсивність працівників для підтримання їх здоров'я в довгостроковій перспективі і охорони здоров'я.

Таким чином, регулювання трудових є важливою ланкою як технологічної та організаційної підготовки виробництва та оперативного управління.

Науково-технічний прогрес збільшує важливість якості і точності процесу встановлення стандартів, ніж фактичне виробництво в сучасних підприємств на основі об'єктивно необхідним і обов'язковим строгі пропорції, у тому числі вартість живої праці організована.

Однією з головних особливостей роботи по стандартизації роботи є її складність, об'єктивна необхідність врахування в правилах технічного, економічного, психофізіологічних і соціальних факторів.

Незважаючи на важливу роль належить техніко-економічного обґрунтування, яке є правильною роботи обладнання у зв'язку з важливістю створення і визначати тривалість впливу технологій на тему роботи, трудового законодавства, зміст не вичерпується.

Принципове значення має економічну основу для цін. На основі економічних факторів вибирає найбільш ефективну форму організації виробничого процесу і забезпечує оптимальне використання обладнання та персоналу протягом зміни, час, необхідний для виробництва продукції або виконання операції (роботи).

З фізіологічної стороні роботи - це функція тіла людини, вартість енергії людського мозку, нервів, м'язів, почуттів і т.д. Це підкреслює необхідність враховувати, якщо стандарти для оптимального обсягу робіт і витрат нервової енергії. Облік цих факторів, умов, за яких люди працюють, діяльність, і

створити найбільш продуктивні, зберігає свою високу продуктивність протягом тривалого часу, і його швидке відновлення.

Соціальною основою для цін забезпечує високий рівень зацікавленості роботою, роблячи своєю одноманітністю і можливістю для самостійної творчої роботи.

Працівник, реалізація їх робочу силу росте інтерес до більш продуктивного використання часу, що призводить до підвищення вимог до її нормального стану і забезпечити оптимальне напруження, яка може бути визначена тільки на основі впровадження технічно обґрунтовані норми.

Отже, основні елементи, які визначають зміст оцінки роботи:

- 1 Аналіз можливостей виробництва роботи.
- 2 Вивчення та аналіз методів і прийомів роботи.
- 3 Склад дизайн і узгодженість процесів управління.
- 4 Технічні, економічні, соціальні та психофізіологічні основи можливих конфігурацій стандартизованої роботи.
- 5 Визначення вартості трудових стандартів.

Таким чином, на підставі вищевикладеного можна визначити основні особливості оцінки роботи.

Як елемент ефективної побудови виробничих процесів та управління, трудові норми мають ряд важливих функцій. По-перше, оцінка, з урахуванням витрат, необхідних для конкретної операції (роботи) в певних організаційно-технічних умовах, є мірою роботи у вигляді стандартів, щоб визначити ступінь участі кожного працівника в приготуванні кінцевого продукту. Таким чином, трудові норми носять конкретний характер і негайного реагування на індивідуальну або колективну продуктивність праці.

З переходом до ринкової економіки, ця функція виходить за рамки державного регулювання і є функцією компанії. Використання прогресивних стандартів витрат на заробітну плату для кожного з них, незалежно від форми власності, є одним з найбільш важливих умов для економічного процвітання і конкурентоспроможності продукції.

Тісний взаємозв'язок між ефективністю використання праці та загальні економічні показники компаній становить проблема встановлення трудових норм. Це забезпечує оптимальну вартість робочої сили на одиницю продукції, що на практиці сприяє відповідному зниженню питомих витрат на інші входи.

Найбільш важливим є функцією нормування, в якості основи в процесі планування. За допомогою програми семінарів стандарти, будівельні майданчики, цілі для окремих робочих місць, кількість пристроїв і планованого використання виробничої потужності пам'яток, магазинів і бізнесу в цілому розраховані.

Відповідно до норм складності планованого виробництва деталей і виробів звичайно визначається на цій основі - необхідна чисельність працівників, розрахованої заробітної плати, собівартості продукції, планування календаря вимоги (розмір лота, тривалість виробничого циклу).

В умовах ринкових відносин у контексті цієї функції вирішуються і майбутніх стратегічних цілей, порівняльної оцінки витрат на оплату праці з витратами конкурентів, щоб визначити можливості звести їх до оцінки ефективності заходів організаційного та технічного характеру.

Норми праці є основою для раціональної організації праці та виробництва. У процесі розрахунку правил кращим варіантом є послідовність операцій (робіт), планування роботи, технічне обслуговування систем. Оптимізуючи тим самим організації праці. При проектуванні виробничих ліній і областей на підставі часу, необхідного на виконання певних операцій, кількість одиниць обчислюється і робітників.

Одним з критеріїв раціональності роботи процесів є їх працю. Служба в якості критерію ефективності робочих процесів, технічно обґрунтованих норм трудових витрат на стандартне для виявлення і кількісної оцінки можливих запасів доступні для збільшення продуктивності на робочому місці. Як такі, вони враховують новітні технології, обладнання на робочому місці ефективних приладів, пристроїв і оснащення.

Крім того, трудові норми визначить міру заробітної плати. За погодинною системою оплати праці у вартості заробітної плати (окладу)

визначається і час працював у відповідності з боргом. Тим не менш, передумови для раціональної організації такої платіжної системи є визначення існування правил, необхідним наслідком співробітників (команди), що не виплачується під час перебування працівника в компанії, і зробив його в необхідній кількості та якості необхідних робіт.

Ще більшої залежності між швидкістю роботи і заробітної плати для відрядної оплати праці. Ціни на оплату робіт шляхом множення ставки мита на швидкість час розряду проводилися.

Нові можливості для цієї функції відкриті для компаній, які створюють заробітної плати та розширення прав і можливостей вирішити багато проблем заробітної плати, централізовано визначених ставках, заробітна плата, премії і розмірів добавки для поганих умов праці.

Нормування праці забезпечує раціоналізації виробництва і робочих процесів. Нормалізація методи, використовувані при вивченні робочих недоліки в організації виробництва виявлені і розробити заходи щодо їх усунення.

Технічно обгрунтовані норми праці забезпечують нормальну інтенсивність праці, так що протягом довгого часу підтримувати високий рівень продуктивності співробітників, продуктивність і інтенсивність праці протягом зміни роботи і відтворення робочої сили.

У разі, якщо для ефективної роботи компанії та її конкурентоспроможність на ринку в якості умови, передбачені не тільки художником, але й у процес виробництва в цілому, а також процес оцінки роботи вплинуть на проекти компанії.

При визначенні норм праці повинні бути прийняті до уваги, а не тільки максимальний ефект при мінімальних затратах праці, а й збереження працездатності людини протягом більш тривалого періоду. На трудомісткість робіт від багатьох факторів, включаючи тяжкість вплинули на темп, освітлення робочого місця, температура, шум, поза, одноманітна, і т.д.

Умови роботи багато елементів виробничого процесу, охорони навколишнього середовища (виробництво) навколишнього середовища,

зовнішній дизайн робочого місця і відносини працівника до виконання робіт, які окремо або в сукупності впливає на функціональний стан людського організму під час роботи, стан його здоров'я, продуктивності, задоволеності роботою, мають тривалість життя, відтворення робочої сили, всебічний розвиток фізичних, психічних і творчої енергії і, отже, ефективність праці та зайнятості результатів.

Умови праці як об'єктивне соціальне явище залежить від ряду взаємопов'язаних чинників - соціально-економічних, технічних, організаційних, природних, фізичних і внутрішніх.

Соціально-економічні включають соціально-політичних, економічних, правових, соціальних і психологічних факторів. Ця група робить позитивний вплив на формування умов в правилі. Але перехід до ринкових відносин в економіці Росії, незважаючи на поліпшення, нормативно-правової бази, не спостерігається його окремих позитивних ефектів. Погано управляють економічні важелі, зниження інвестицій у поліпшення умов праці, не змінити систему пільг і компенсацій недооцінюють роль соціальних і психологічних факторів.

Технічні та організаційні чинники - це засоби праці, поділу праці, об'єктів, процесів, організації виробництва і праці, засобів транспортування сировини, продуктів і т.д. Вплив цієї групи на формування робочого середовища неоднозначна в багатьох галузях промисловості і умов виробництва значно покращився бути, але в те ж місце, і змінити негативний характер.

Група природних факторів навколишнього середовища - географічних, кліматичних, геологічних і біологічних - має свої особливості. Ці фактори впливають майже постійно (як позитивних, так і негативних), тому в додаток до розгляду їх безпосередній вплив на умови праці (температура повітря, атмосферний тиск тощо) повинні постійно до уваги під час обладнання, технології розробки, виробництва та працювати та розробки і здійснення багатьох правових та економічних заходів. У цьому випадку розглянутої групи, як правило, тип області, в якій вплив факторів інших груп.

Всі чотири групи чинників мають важливе значення, але не вирішальне вплив на зміну умов праці мають технічні та організаційні чинники, так як вони роблять безпосередній вплив на формування матеріально-речових елементів умов праці: засоби праці, предмети праці, процесів, форми організації виробництва, праці та управління, зокрема, форми роботи і час відпочинку, форми поділу праці та співробітництва, шляхи і методи роботи і т.д.

Встановлено під впливом цих факторів умов праці складаються з безлічі елементів, класифікація яких безпосередньо залежить від певного набору чинників, напрям і характер їх впливу на людей і специфічних характеристик того чи іншого елемента. Найбільш поширеним є розподіл всіх елементів умов праці в чотири групи: фізіологічні аспекти умов праці, гігієна, естетичні, соціальні та психологічні.

Санітарії чинники включають клімат виробничих потужностей, навколишнього повітря, шум, вібрація, ступінь освітленості промислових будівель. Дотримання цих чинників є необхідним нормам і стандартам є необхідною умовою для нормального людського продуктивності.

Мікроклімат виробничих площ характеризується температурою повітря, вологістю, швидкістю, тиском повітря. Характеристика умов праці, продуктивності художника, залежно від клімату.

Стан виробничого середовища і робочої області, що має кількість домішок (пил, газ, пари). Для того, щоб поліпшити клімат в колективі рекомендується проводити заходи з механізації та автоматизації процесів, пов'язаних з надлишкового тепла, вологи і т.д.

Негативний вплив на організм має вібрацію. Захист від вібрації зі спеціальним інструментом (покриття, захисне взуття, і т.д.)

Виробничий шум має кришку, важко зрозуміти звуки мови. Санітарні норми допустимих рівнів шуму на робочих місцях. Зниження шуму досягається звукоізоляцією приладових структур, використання звукопоглинаючих матеріалів.

По закінченні внутрішніх справ повинні знати, що кольори по-різному впливають на людей. Таким чином, створюючи відчуття легкості в жовтий,

оранжевий - тепла і т.д. забарвлення нижніх кутах кімнати в яскраві кольори практично виключає накопичення сміття в них.

Досвід ряду компаній показали, що вмiле використання музики для підвищення продуктивності, яка допомагає шлюбу. Серед різних видів робіт вибрали відповідне звуковий супровід.

Повну інформацію для нормалізації в компанії, крім інших умов, відбулося те ж навчальні центри для нормування.

Об'єктом оцінки роботи в результаті діяльності людини в процесі виробництва, під якою розуміється процес перетворення сировини, напівфабрикатів до готової продукції.

Для правильної оцінки організації праці і трудового процесу важливо враховувати можливість чинниками. Ці фактори включають в себе оптимізацію складність роботи, її темп і ритм звернення до співробітників.

Тяжкість роботи різноманітний і складний феномен, який можна охарактеризувати на основі різних показників. Значна фізична активність призводить до глибокої втоми, нервові перевантаження, загальна втома, навіть у здорових людей.

Участь професіоналів в організації сприяє ефективному налагоджені процесу нормуванням, що в свою чергу спричинень підвищенню ефективності та конкурентоспроможності.

РОЗДІЛ II.

АНАЛІЗ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Характеристика економічної діяльності ТОВ «Ліском-Шпон»

За останні роки в нашій країні відбувається суттєве зростання виробництва продукції в деревообробній галузі. Що призводить до неминучого зменшення лісових насаджень зрілих порід дерев. Але ліси являють собою цілу екосистему яка сприяє позитивному розвитку флори та фауни яка в свою чергу впливає на якісні характеристики питної вода та повітря що є в край необхідним для людини.

Перш ніж проводити аналіз існуючої системи форм використання засобів праці на підприємстві на ТОВ «Ліском-Шпон» розглянемо структура та основні принципи діяльності підприємства.

Перш за все проаналізуємо шлях становлення даного підприємства, його структуру та галузь діяльності.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Ліском-Шпон» було утворене, на основі відкритого акціонерного товариства «Ліском» яке було засноване у 1996 році шляхом реорганізації в результаті чого дуло створено товариство з обмеженою відповідальністю «Ліском-Шпон». Метою даної реорганізації було дати можливість розвитку ефективної переробки деревини, виготовлення струганого шпону, шляхом залучення нових ефективних технологій та форм організації виробництва що дозволить зайняти свою нішу на ринку деревообробної промисловості та значно підвищити рівень очікуваного прибутку.

Провідним напрямком діяльності ТОВ «Ліском-Шпон» є виготовлення струганого шпону із місцевих порід деревини, таких як дуб, бук, ясьень, клен, сосна, черешня. Товариство займається виготовленням обрізного струганого шпону із представлених в таблиці порід деревини (табл. 2.1).

Породи дерев з яких проводять виготовлення струганого шпону

Породи дерев	Довжина (м)	Товщина (м)
Дуб радіальний	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Дуб тангентальний	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Дуб напівтангенальний	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Дуб темний «рустикаль»	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Дуб дзеркало	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Дуб «сучки»	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Дуб «рігель»	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Дуб «білок»	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Дуб червоний	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Бук світлий	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Бук слабо проварений	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Бук «траки»	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Бук радіальний	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Бук тангентальний	0,4 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Бук з ядром	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Бук дзеркало	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Клен	0,4 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Клен «рігель»	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Ясен білий	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Ясен коричневий	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Ясен «нарости»	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Вільха	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Липа	0,5 м – 3,2 м	0,0006 м – 0,0015 м
Черешня	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Сосна	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Горіх європейський	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Груша	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м

Берест	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Тополя	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Тополя «нарости»	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м
Граб	0,5 м – 2,8 м	0,0006 м – 0,0015 м

Дане підприємство ефективно проводить свою діяльність як на європейському, так і на міжнародному завдяки високій якості та конкурентоздатній ціні. На даний час експорт становить в межах 90 %. ТОВ «Ліском-Шпон» реалізує свою продукцію на Європейському ринку, особливо тісна співпраця відбувається з такими країнами як Німеччина, Австрія, Румунія, Литва, Польща. Підприємство також співпрацює з Ізраїлем, Китаєм, Канадою, Кореєю та країнами Південної Америки. Потсачання готової продукції також відбувається в Білорусь та Молдову.

Вироблена продукція є завжди в наявності на складах. Наявним є широкий асортимент струганого шпону з таких порід дерев як бук, ясьєнь та дуб.

На підприємстві працюють такі структурні підрозділи як:

- відділ зовнішньоекономічної діяльності;
- комерційний відділ;
- виробничий цех;
- склад готової продукції;
- сировинний склад;
- бухгалтерія.

Станом на 2018 рік кадровий потенціал підприємства базувався на менеджерах, інженерах, спеціалістах, робітників, технічного персоналу загальною кількістю – 55 осіб, більш детальний аналіз представлено в таблиці 2.2.

Кадровий потенціал ТОВ «Ліском-Шпон»

Персонал	Кількість працівників
Менеджери	6
Інженери	8
Спеціалісти	10
Робітники	9
Технічний персонал	22
Разом	55

Станом на 2018 рік кількість працюючих на постійній основі становило 55 чоловік, 1 сумісник та 18 працівників що працюють за контрактом.

Уся фінансова звітність проводиться згідно узгоджених міжнародних стандартів бухгалтерського обліку НП(С). Бухгалтерський облік проводиться відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні». Облік проводиться згідно журнально-ордерної форми та в повній мірі висвітлює наявні активи та пасиви підприємства.

Один із ефективних способів в обліку відображаються основні засоби є по факту витрат на придбання, поставлення та виготовлення. Нарахування амортизаційних нараховується проводиться податковим методом. Дані відрахування проводяться на протязі встановленого нормами терміну.

На підприємстві проводиться облік :

- готова продукція;
- продукція збуту;
- матеріали та сировина;
- паливно-мастильні матеріали;
- запасні частини.

Розрахунок потрібних запасів здійснюється за собівартістю. Собівартість запасів включає в себе затрати на придбання, на логістику та переробку. Для розрахунку собівартості продукції що виробляється приймають метод фактично використаних певних запасів.

Облік готової продукції проводять згідно виробничої собівартості. Облік валових витрат проводиться згідно з Законом України «Про оподаткування прибутку підприємства».

За 2018 рік були збільшені фінансові інвестиції на 126,8 тис. грн. Чистий актив підприємства становить – 9628,7 тис. грн. Та це на 8543,8 тис. грн. більше статутного капіталу.

Статутний фонд ТОВ становить 59400 грн. який був сплачений у повному обсязі. За 2018 рік чистий прибуток підприємства становив – 287,7 тис. грн.

Переважаючим типом продукції підприємства є шпон дубовий, шпон буковий, шпон кленовий та ін. Основною сировиною з якої виготовляють шпон є деревина твердолистяних порід дерев. У 2018 році обсяг випуску продукції становив:

- дубовий шпон– 561620 кв. м.;
- буковий шпон– 561478 кв. м.;
- шпон із інших порід – 61295 тис. кв. м.

У 2018 році було реалізовано продукцію в загальній сумі на 6357 тис. грн., а шпону було реалізовано на суму 5380,3 тис. грн. Меблів було реалізовано на 309,8 тис. грн. Послуги із переробки сировини замовника склали 90,7 тис. грн.

У порівнянні із 2017 роком виручка від реалізації продукції збільшилась на 422 тис. грн. Експорт готової продукції становить 88,8 %.

Підприємство проводить закупівлю сировини у місцевих лісгоспів, та у фізичних осіб а також товарних біржах. Підприємство реалізовує продукцію як безпосередньо готівковими так і безготівковим розрахунками а також і бартерними розрахунками. Реалізація продукції за грошові кошти здійснюється з постійними партнерами із за кордону із таких країн як Австрія, Ізраїль, Іспанія, Румунія, Чехія, Молдова, Білорусь.

З вітчизняними партнерами підприємство проводить розрахунок готівковими так і безготівковим розрахунками а також по бартеру.

На даний час підприємство працює з такими партнерами:

- ПАТ «Вінітекс»,

- ТДВ «Тернопільська фабрика художніх меблів»,
- ТОВ «Технотерн-Плюс»,
- ВАТ «Кременчанка»,
- ТОВ «Вінісан»,
- ТОВ «Екор ТЗ»,
- ТОВ «Тендер».

У зв'язку із переходом українських виробників меблевої продукції на використання замість натурального шпону ламінованих плит із штучним покриттям, підприємство припинило співпрацю із такими підприємствами як: ЗАТ «Чугуївська МФ», ЗАТ «Котовська МФ», АТ «Запоріжмеблі», Дніпропетровським МК, що спричинило збільшення надлишку готової продукції на складі.

ТОВ «Ліском-Шпон» отримує засоби виробництва та інші товарно-матеріальні цінності по бартеру та тому вимушена проводити оптову торгівлю. В нашій країні виготовлення струганого шпону знаходиться на початковій стадії і саме тому даний вид діяльності в подальшому є перспективним напрямком виробничої діяльності.

Реалізація продукції на внутрішньому ринку підприємством здійснюється шляхом бартеру на меблі, та в основному становить струганий шпон. Що в свою чергу сприяє необхідності проводити заходи по пошуку нових ринків збуту. Також підприємство постійно підвищує якість своєї продукції, приділяючи особливу увагу продукції яка користується стабільним попитом на експорт. Особливо панельний і дверний шпон, надаючи перевагу буковому.

Експортування продукції за кордон вимагає високоякісного струганого шпону. Досягнути це можливо лишень за умови використання сучасного обладнання (стругальних верстатів на яких встановлено високоякісні надійні ножі що дозволить досягти високої продуктивності стругання). Дана галузь виробництва має круглорічний характер та працює постійно. Реалізація струганого шпону зменшилась на внутрішньому ринку що пов'язано із

зростанням конкуренції серед виробників шпону, таких ТОВ «Укршпон» м. Київ, ТОВ «Шпон-вал» м. Львів та ТОВ «Єврошпон» м. Яворів.

Одними з основних факторів, що чинять вплив на діяльність ТОВ «Ліском-Шпон» є такі фактори:

- економіки нестабільність і податкова політика;
- високі закупівельні ціни сировини та паливоенергетичних ресурсів.

Соціальна фактори:

- низький рівень соціального захисту;
- відсутність впевненості в завтрашньому дні;
- незадовільні заробітні плата та пенсії.

Відсутня державна підтримка власного товаровиробника, низький рівень гарантій платоспроможності замовників, ризики пов'язані з взаємозаліками та бартерними операціями.

Діяльність підприємства базується на фінансових можливостях власних оборотних коштів. Отже на підприємстві ТОВ «Ліском-Шпон» висока фінансова стійкість. Хороше співвідношення оборотні активи та зобов'язання гарантує забезпечення обігових коштів необхідних для погашення кредитних заборгованостей.

Дохід отриманий від реалізації продукції у 2018 рік склав 6289 тис. грн. Підприємство має кредитну заборгованість перед банком на суму 4214,3 тис. грн., які поготуються згідно графіку.

Підприємство знаходиться в стабільному стані, усі зобов'язання виконуються згідно договірних термінів. «Портфель» замовлень в поточному році становив 9000 тис. грн.

На підприємстві також планується переробляти шпон незадовільної якості в готову продукцію, виготовлення кромки меблевої, щитів, покривати панелі натуральним шпоном.

За період 2019 року було проведено закуплені верстатів для оклеювання шпоном дерев'яних профілів, шліфувальний верстат F-200, верстат форматного розкрою F-9.

Вартість обладнання що було закуплено у 2019 році (табл. 2.3) становило 290786 грн. Це дає можливість використовувати для освоєння випуску нових видів продукції, таких як шпонованого дерев'яного профілю а також погонажу (для плінтусів і наличників).

Таблиця 2.3

Устаткування придбане у 2019 р.

Устаткування	Вартість (грн.)
Верстат для оклеювання шпоном дерев'яних профілів	223324
Шліфувальний верстат F-200	38562
Верстат форматного розкрою F-9	28900

ТОВ «Ліском-Шпон» укладено угоди з ТОВ «Явір-К», ТОВ «Берук-Сплайсинг» а також іншими підприємствами про постачання шпону. Очікуваний дохід від реалізації укладених угод становить 9000 тис. грн.

Підприємство не є платником ПДВ при реалізації продукції на експорт, оскільки має пільги.

ТОВ «Ліском-Шпон» у своєму володінні має частки статутного фонду в статутному капіталі таких підприємствах:

- ВАТ «Теребовлянська фабрика ялинкових прикрас» - 18,16%,
- ТОВ «Технотерн-Агро» - 50%,
- ВАТ «Тернопільська фабрика художніх меблів» - 36,41%.

Товариство не володіє орендованими та основними засобами, які не призначені до виробництва продукції.

у 2018 році «Ліском-Шпон» отримав прибуток на 0,6 тис. грн. менше у порівнянні з 2017 роком. Це пов'язано із збільшенням закупівельних цін на лісову сировину.

Загальні збори акціонерів за підсумками звітнього року плануються провести у четвертому кварталі 2019 року, де буде ставитися питання про виплату дивідендів. Отже, як бачимо фінансовий стан ТОВ «Ліском-Шпон» є стабільним і прибутковим.

2.2 Аналіз нормування та обліку заробітної плати на підприємстві

Головною особливістю класифікації нормування роботи є їх зміст. Відрізняються з з врахуванням цієї функцією: норм витрат і вигод результатів праці, співвідношення між числом працівників і кількістю одиниць.

Норми можуть бути класифіковані за рівнем диференціації виробничих процесів, елементами в складі продуктів, в контексті (місцевому, галузевому та міжсекторального), протягом терміну дії (тимчасові, умовно постійні одноразовий, сезонно), відповідно до методів створення (технічно обґрунтованими, експериментальні та статистичні).

Компанія використовує систему норм праці, що відображають різні сторони роботи. Найпоширеніший норми часу, розробка, ремонт, потужність, керованість, нормовані завдання.

Норма часу - це об'єм робочого часу, для виконання одиниці роботи, встановленого для працівника або групи працівників (бригади) відповідної кваліфікації в певних організаційно-технічних умовах. Встановлений термін ставка за операції чи одиниці продукт стандартні шматок часу.

Норма виробництва - встановлюється обсяг роботи, який працівник або група працівників з наступних кваліфікацій в одиницю часу в певних організаційно-технічних умовах. Таким чином, швидкість вихідного значення обернено пропорційна швидкості часу. Він встановлений, як правило, в масовому і обсягу виробництва, кожне робоче місце, на якому одну або більше операцій.

Норма часу обслуговування - кількість продукції (обладнання, місця і т.д.), які працівник або група працівників наступні кваліфікації в якості одиниці роботи в певних організаційно-технічних умовах. Ці правила застосовуються до оцінки праці працівників багатOVERSTATників основного і допоміжного персоналу. Наприклад, стандартна послуга сетер номер, присвоєний машин.

Норма кількості - це кількість часу в певних організаційно-технічних вимог для служби під час тестування пристроїв на квадратний метр виробничої площі та ін.

Норма численості - вона встановлює певну кількість співробітників професійної кваліфікації, необхідних для задоволення конкретних бізнес-функцій або обсягу робіт у певних організаційно-технічних умовах.

Норма керованості визначає кількість співробітників буде перебувати в безпосередньому підпорядкуванні керівника.

За своїм змістом до нормального розвитку тісних інша форма роботи - нормоване завдання. Це відноситься до фіксованою структурою і об'єм робіт, які повинні бути виконані одним або групою працівників протягом певного часу (зміщення, місяць).

Використання конкретного типу норм залежить від умов виробництва, типу роботи та інших факторів. Тим не менше, найбільш важливим видом мірками того часу, тому що час загальна міра суми, витраченої на оплату праці. Трудовитрати в якості основи для розрахунку стандартів, обслуговування і сили.

Норми визначаються експериментальні статичний метод, який встановлений на досвіді інспектора кількості, майстра або на основі аналогічних робіт, без вивчення та аналізу виробничих потужностей, техніко-економічних розрахунків та ґрунтуються на експериментальних статичних.

За нормальних означає технічно обґрунтованих стандартний набір техніко-економічних розрахунків, заснована на раціональному процесі проектування і організації праці, ефективного використання засобів виробництва і самої праці

Технічно обґрунтовані норми, визначення часу, необхідних для виконання за оптимальних умов, то за замовчуванням високоорганізованої виробництва. При використанні такого стандартний процес роботи організується і планується в єдності з мистецтвом і технологією. Незважаючи на свою назву, ці норми виправдана не тільки з технічної, а й економічної, соціальної та психо-фізіологічні аспекти. Таким чином, технічно обґрунтованих відображають такі стандарти:

- Раціональні технічні процедури, тобто, використання більш економічно ефективним для даних умов виробництва технологічні прийоми, обладнання, інструменти, режими і т.д.;

- Раціональної організації праці, тобто, використання економічно ефективних форм організації праці, специфіка виробництва;

- Здійснювати реалізацію відповідної кваліфікації, рівень продуктивності, який вище середнього, досягла продуктивності працівників, зайнятих на аналогічних роботах, але нижче, ніж окремих співробітників;

- Оптимальні умови праці на робочому місці;

Їх організація і мобілізація може виконувати роль трудових стандартів, тільки якщо вони повністю виправдані, і враховувати реальні можливості технології, передової практики, виробництва, фізіологічних і соціальних факторів.

Ці фактори можуть бути згруповані у функції виробництва і роботи професіонала. До першої групи належать властивості предметів праці, устаткування, процесів, виробництва, управління та праці, гігієни і загальної естетичної умов. Друга група описує культурно-технічний та професійний рівень співробітників, антропометричних і фізіологічних даних виконавців.

В основі процесу оцінки є технологія виробництва, так що ефективність виробництва залежить не тільки від виконавця, але і конструкції обладнання та оснащення. Це важливо, тому що коли ефективність виробництва все більше залежить від методів і процесів стає все більш важливим управління виробництвом.

Економічна основа дохід від роботи, справедливую заробітну плату, визнається винагороди працівникові за рахунок його роботи у створенні та реалізації суспільно необхідного продукту споживачем.

Заробітна плата - це частина фонду споживання, який поставляється в якості винагороди за співробітників за їх результати, отримані відповідно до кількості і якості у вигляді певної суми грошей від роботодавців. Заробітна плата визначається кількістю і якістю праці і їх ефективність і трудовим договором (контрактом), закони попиту і пропозиції.

Заробітна плата у вигляді премій, гонорарів, зарплат і допомоги, винагороди робітників, менеджерів, службовців, тих, хто дає свою працю приватних осіб, корпорацій, кооперативних чи державних компаній, які платили на ринку в якості покупців праці.

Організація заробітної плати на заводі і офіс складається з таких послідовних етапів:

- визначення системи оплати праці та способу запису платежів відповідно з результатами роботи;
- Визначення професійними обов'язками, нормами витрат на оплату праці;
- визначення умов оплати праці, тобто, рівень винагороди за роботу;
- визначити порядок зміни у всіх вищезазначених елементів і умов праці;

Тарифна система - це набір стандартів, відповідно до якої заробітна плата робітників і службовців, залежно від умов праці їх складності.

Тарифна система оплати праці включає в себе оклад, зарплата таблиці, тарифи. Його застосування в умовах ринку не обмежується і може бути повернений на ступінь застосування окремих елементів.

На основі заробітної плати працівникам заробітної плати підрозділяють на групи залежно від їх знань, навичок і здібностей. У єдину ставку заробітної плати визначені всі види робіт за професіями в залежності від їх ступеня складності.

Роль посилення в організації компанії та її функціональної структури є великим з точки зору ринкових відносин, тому що він є нормативним інструментом для раціонального розподілу праці, правильного підбору, розстановки і використання кадрів, блок у визначенні обов'язків співробітників і вимог, що пред'являються до них кваліфікаційних вимог.

Заробітна плата масштаб шкали, використовуваної для встановлення взаємозв'язку оплати праці, залежно від рівня кваліфікації тарифна таблиця форми груп та їх відповідні коефіцієнти швидкості. Ставка мита, як в перший клас робітників зробили. Необхідність тарифної системи пов'язане із створенням співвідношення заробітної плати працівників різних категорій.

Категорії працівників гарантовано диференціації заробітної плати і розподіл праці по кар'єрних сходах. Шкали заробітної плати, ви можете використовувати тариф коефіцієнти відносяться погодинної заробітної плати працівників різних категорій першої категорії (мінімум), необхідні для визначення погодинних ставок різних місць роботи.

Що стосується заробітної плати, цін, важко позбутися від зрівнялівки, подолати протиріччя між інтересами окремих співробітників і всієї команди. В якості можливого варіанту вдосконалення організації праці часто використовують нетарифні системи оплати праці в багатьох компаніях виправдано.

Безкоштовний версією організації заробітної плати засновані оцінки ефективності є рівень кваліфікації співробітників, через чітко визначений набір властивостей, до яких працівника і роботодавця. Передбачається, що потенційний кваліфікації співробітників постійно використовується, а не коливається, незалежно від конкретних умов виробництва. Нові відхилень від нормальних умов експлуатації, кваліфікації потенційного працівника, загальний результат роботи в рамках тарифу безкоштовної версії організації заробітної плати повинні бути оцінені за допомогою спеціальних коефіцієнтів регулювання.

Введення коефіцієнтів у безмитне версією організації заробітної плати використовували, часто супроводжується відмовою від частини оцінки роботи, запишіть замовлення на їх роботу, і багато інші форми спільного контролю над роботою співробітників вкладу. Крім того, оцінка ефективності часто буває вже не функцією фахівців для роботи, а функцією керівників і співробітників. У найбільш поширеною формою безмитне версією організації заробітної плати можна охарактеризувати наступними основними особливостями:

- зумовив найманих працівників від розміру фонду заробітної плати, що були понесені у колективних результатів роботи;
- відносна ступінь гарантії оплати заснована на присвоєння кожному працівникові щодо постійних коефіцієнтів трудової участі;

- Постійно поточні "розгляд справи по суті з" співробітник на своєму робочому місці;

Під час модель організаційного присвоєння заробітної плати працівникам "безмитних" певний рівень кваліфікації не супроводжується відповідною фіксованою ставкою оплати йому паралельної установки.

Оскільки системи оплати праці працівників залежність від кінцевих результатів робочої сили, то вони можуть бути застосовані тільки тоді, коли трудовий колектив повністю несе відповідальність за ці результати.

Розрахунок заробітних плат співробітників приватних компаній виглядає наступним чином:

- штатно-окладний метод використовується для розрахунку заробітної плати бухгалтера та директора компанії, можна визначити розмір постійної зарплати індивідуально, виходячи, що, коли відношення фактичного робочого дня число на відсоток розрахунку робочих днів, робочих днів буде множитися протягом періоду;

$$З = O_{\text{оклад}} * (K_o / K_p)$$

- простий відрядної метод розрахунку зарплати агент виручки від реалізації використовується, він заснований на відсотку від угоди, що кожен агент засноване, у вигляді результату. Рівень доходу залежить від обсягу угод у звітному періоді;

$$З = C\% * V_c$$

Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.

Для роботи однієї з найбільш важливих форм підвищення мотивації і робота поведінка працівника - стимулювання праці. Стимуляція може бути фізичним і моральним. Стимулювання праці - процес, який вимагає ретельної підготовки. Якщо у Вас виникли додаткові платежі не з дисципліни в

очікувалося поліпшення якості, продуктивності і ринку праці, наприклад, то повернути додаткову плату буде неможливо.

Грошові стимули має найбільш сильний вплив на мотивацію до праці. Проте, постійне зростання ставки оплати не сприяє підтриманню діяльності або зростання продуктивності праці. Відбувається пристрастився до цього типу впливу.

Преміювання працівників відіграє важливу роль в будь-якому бізнесі. Це один з найбільш ефективних способів сприяння зайнятості співробітників компанії.

Зазвичай премія за план були робітниками, тобто збільшено до максимального впливу на зайнятість працівника.

Премія визначається заздалегідь. Це робиться для того, що працівник зробив операцію перед роботою, що з якістю виконання чекає гарантований обсяг певного розміру.

Оскільки кількість матеріалів, що надходить на підприємство є досить великою, в бухгалтерії використовують такі рахунки та субрахунки для обліку запасів:

- 201 “Матеріали”;
- 2012 “Матеріали під звіт”;
- 2011 “Сировина”;
- 29 “Транспортно-заготівельні витрати”;
- 203 “Паливно-мастильні матеріали”;
- 2032 “ПММ під звітом”;
- 207 “Запчастини на складі”;
- 2072 “Запчастини під звітом”.

Враховуючи однорідність продукції, яку випускає підприємство, сировина, що надходить для виробництва відрізняється лише за породами дерева. По кожному постачальнику за породами замовленого дерева відкривається певна специфікація. Специфікація здійснюється по субрахунках рахунків 2011. Наприклад, отриманий дуб-кругляк поділяють на дуб фанерний і дуб діловий.

Складське господарство на підприємстві організоване наступним чином - є чотири склади, на яких зберігаються:

на складі №1 – сировина, запаси;

на складі №2 – вироблена готова продукція;

на складі №3 – матеріали (МШП, запчастини, ПММ);

на складі №4 – товари.

Кількість сировини, яка використовується для виробництва певної кількості шпону, зазначена у нормах витрат, котрі були затверджені ще на початку діяльності підприємства. Наказом голови правління ВАТ “Ліском” затверджено норми витрат сировини на виготовлення шпону струганого в розрахунку на 1000м², які наведено в таблиці 2.4:

Таблиця 2.4.

Норми витрат сировини на виготовлення шпону струганого

Порода (м ³)	Товщина, мм					
	0,6	0,7	0,8	1,0	1,2	1,5
Дуб	-	1,89	2,156	2,7	3,2	4,0
Ясен	-	1,89	2,1	2,7	3,0	4,0
Клен	1,65	1,89	2,1	2,65	3,0	4,0
Бук	1,63	1,8	2,0	2,65	3,0	3,85

Контролює дотримання норм цих витрат технолог підприємства, серед функцій якого є перевірка технологічного процесу виробництва виконавцями.

У 2018-2019рр. ВАТ “Ліском” співпрацювало з такими основними постачальниками: Тернопіль ДЛГ, ДП “Бучацьке ЛГ”, Золочів ДЛГ, Рогатин ДЛГ, Сколе ДЛГ, ДП “Могилів-Подільський ЛГ”, ДП “Чортківський ЛГ”, ПП Мушинський А.М., ДП “Чортківський ЛГ”, ПП Максимчук ЛГ, ДП «Рівенське ЛГ».

Після отримання усної згоди на заключення договору, одна із сторін готує два примірники договору купівлі-продажу, вони підписуються керівниками і у обох сторін залишається один примірник. В договорі обов’язково вказуються:

- предмет договору;
- обов'язки сторін;
- термін поставок;
- умови оплати;
- відповідальність сторін;
- термін дії договору;
- реквізити сторін;
- підписи керівників та відтиски печаток.

Контроль за виконанням договорів здійснюється у відділі постачання. Копія договору додається. Оприбуткування сировини здійснюється на складі №1. Якщо сировина надходить від постачальника, наприклад, від ДП «Бережанирайагроліс» держлісгоспу, оприбуткування її здійснюється за допомогою товарно-транспортної накладної (наведено в додатках). Накладна № 000119 свідчить про те, що 18.09.2013р. на склад №1 надійшли дрова паливні в кількості 10,0 м³ по ціні 100 грн. на суму 1000,00 грн. (з ПДВ).

У накладній-специфікації детальніше описані якісні параметри прийнятої продукції (гатунок, сорт, порода) та кількісні характеристики (довжина, товщина, ширина). Зразок такої накладної подано в додатках.

По отриманні сировини завскладом обліковує одержані матеріали на карточці складського обліку (зразок наведено в додатках), де вказує всі її характеристики. В кінці кожного місяця складається місячна відомість приходу сировини, де узагальнюється інформація про прийняту за місяць сировину. Ксерокопія відомості приходу сировини за вересень 2009р. міститься в додатках.

Списання матеріальних цінностей оформляється актом на списання матеріальних цінностей, де вказується сировина, яку протягом місяця списували на обслуговування виробництва (відходи паливні, дрова технологічні, дрова паливні); запчастини, використані на ремонт необоротних активів; запаси, що стали непридатними для використання внаслідок зносу.

Передача сировини у виробництво оформляється накладною на внутрішнє переміщення підзвітній особі, в якій вказано суму та кількість

переданої під звіт начальнику шпонового цеху сировини. Лімітно-забірні карти чи вимоги на ВАТ "Ліском" не використовуються.

В кінці місяця начальник шпонового цеху Пелешок О.Д. (підзвітна особа) складає виробничий звіт про використання деревини, в якому він звітує про використання сировини, переданої йому, її залишки, прихід та розхід у одиницях виміру деревини.

Виробничий звіт начальника шпонового цеху та його комп'ютерний варіант за січень місяць 2014 р. наведено в додатках. Аналогічні звіти складаються по кожній матеріально-відповідальній особі.

Перевезення запасів на склад від постачальника на ВАТ "Ліском" зазвичай здійснюється власним транспортом. За кожну поїздку водій автомобіля складає подорожній лист, де вказує звідки і куди він доставив вантаж, на основі показів спідометра розраховується фактично витрачені час, кількість палива і, відповідно, вартість транспортно-заготівельних витрат (ТЗВ). Також водії в кінці кожного місяця складають звіт про використання паливно-мастильних матеріалів, який є узагальненням всіх здійснених ними поїздок за місяць. Наприклад, надходження на склад запасів від Чортківського ЛГ, перевезено водієм Стасишин О.О. згідно даних з подорожнього листа проводиться облік та списання дизпалива. Подорожній лист та звіт про використання паливно-мастильних матеріалів (ПММ) наведені в додатках.

Вибуття матеріалів оформляється актом списання матеріальних цінностей та видатковою накладною. Відпуск матеріалів у виробництво на ВАТ "Ліском" здійснюється методом середньозваженої собівартості тобто запаси оцінюються за собівартістю їх придбання. В оборотній відомості матеріалів по цеху №1 можна прослідкувати послідовність вибуття сировини, проте на ВАТ "Ліском" одразу по оприбуткуванню матеріали по тій же ціні передаються під звіт матеріально-відповідальній особі (МВО).

Замість відомості №5.1. "Відомість аналітичного обліку запасів", на підприємстві щомісяця складається оборотна відомість матеріалів, копія якої додається до звіту. Вона поєднує місячну відомість приходу і місячну відомість

розходу по складу №1, а також показує залишки на початок та кінець місяця по кожному з видів матеріалів. Аналогічна відомість складається по складу №3.

Відомість аналітичного обліку розрахунків з постачальниками та підрядниками на підприємстві представлена у вигляді Відомості по рахунку 631 “Розрахунки з вітчизняними постачальниками в грошовій формі” (копія за вересень 2009р. додана до звіту). В даній відомості визначені сальдо на початок та кінець місяця, рахунки, які кореспондуються в дебет та з кредиту 631 по кожному з клієнтів ВАТ “Ліском”.

Одним з основних методів контролю за зберіганням запасів є інвентаризація. На ВАТ “Ліском” вона проводиться 1 раз на рік (до 31 листопада). Перед проведенням річної інвентаризації оформляється наказ по підприємству, копія якого, разом із формою акту інвентаризації ТМЦ по складу №2, міститься в додатках.

У виробничій діяльності підприємства використовують засоби праці відносно невисокої вартості і з невеликим терміном служби. Такі предмети називають малоцінними. Визнаються активом, якщо існує ймовірність того, що підприємство отримає в майбутньому економічні вигоди, пов'язані з їх використанням, та їх вартість може бути достовірно визначена.

2.3. Організації ефективного мотивування та оплати праці на підприємстві

Ефективність управління персоналом, характеризується досягнутими результатами, та залежить від ступіня впливу заходів, найбільш важливою частиною якої є вивинагорода.

Процеси визначення фінансових винагородау співробітників повинні, з одного боку врахуванням діяльності працівника, а іншого - допомагати досягти бажаного рівеня продуктивності.

За винагородженням співробітника розуміють всі витрати роботодавця за трудовим договором. Відношення загальних витрат роботодавця, не пов'язані з затратами праці працівників і їх доходів.

Матеріальної вивинагорода відіграють фундаментальну роль в мотивації, але без урахування інших факторів, не досягають мети.

Неефективна система оплати праці працівників може викликати невдоволення і привести до негативних наслідків для організації в мотивації співробітників, стагнації або зниження продуктивності, високої плинності, напруга між співробітниками. Незадоволені співробітники можуть вступити у відкритий конфлікт з керівниками організації де працюють, щоб організувати страйк, що дозволяють організації взяти участь.

Ефективна система вивинагорода підвищує продуктивність працівників, повинні працювати в правильному напрямку для організації.

Всі зміни в винагорода повинні бути добре продумані і підготовлені належним чином, тому що це дуже чутлива область, що безпосередньо впливають на фінансові інтереси трудящих, де ціна помилки надзвичайно висока.

Таким чином, основна мета вивинагорода - забезпечення реалізації стратегічних цілей організації шляхом збору, збереження і розвитку співробітників.

Кожна організація має свою власну систему оплати праці. У зв'язку з цим важко дати універсальні рекомендації про те, як побудувати систему. Тільки

керівництво організації (іноді з професійної допомоги) може визначити, які методи найкраще з урахуванням їх винагороди. Тим не менш, дослідження показали, що в організаціях, у відносно стабільному середовищі, ефективні традиційні методи винагороди, в той час як у компанії, які успішно працюють в умовах високої нестабільності та непередбачуваності, нетрадиційних методи. Це можна застосовувати також і до внутрішньої структури організації: жорстка ієрархічна організація більш ефективного використання традиційних методів і організації з швидко розвивається і нечіткої структурою більш нетрадиційні методи.

Практично розроблені сім загальних норм матеріального заохочення співробітників, заснованих на єдності матеріальних і моральних стимулів при домінуванні матеріальних:

- Система мотивації повинна бути простою і зрозумілою кожному співробітнику;
- Система повинна бути гнучкою, щоб можна просувати позитивну робочу середу негайно;
- Сприятливі заходи повинні бути економічно і психологічно приземлені (менше але частіше,);
- Заохочення співробітників важливо організувати за правилами які сприймаються всіма працівниками;
- Формування системи матеріальної винагороди повинно стимулювання в працівників, почуття справедливості;
- Гнучка система повинна заохочувати працівників, зацікавлених у поліпшенні не тільки індивідуальної роботи, але і працювати в тісному контакті з іншими працівниками;
- Співробітники повинні чітко уявляти залежність між результатами своєї роботи і діяльності компанії.

Правила використовуються для побудови системи матеріального стимулювання працівників. Важливо визначити, скільки часу (щотижня, щомісяця, щокварталу, два або один раз на рік), що підлягають виплаті грошових компенсацій, на додаток до заробітної плати, і в якій мірі. Загальна

схема об'єднання оплачувану роботу з розподілом окремих відсотків прибутку порівню між працівниками, їх особистий стимул для успіху спільної справи. Таке поєднання прокладці матеріальні основи ідентифікації всіх співробітників з цілями організації.

Ефективне управління, коли не в змозі домогтися стимулювання праці та підтримувати рівень роботи, оплачуються. Мета стимулювання - не заохочувати людей, щоб працювати і заохочувати його краще, ніж (більше), що пов'язано з трудовими відносинами. Ця мета може бути тільки при системному підході і заохочення роботи повинні бути досягнуті.

Але в той же час співробітники повинні знати, які вимоги до нього пред'являються, яку він отримає винагороду за їх суворим дотриманням та які повинно піти санкції у разі порушення.

Однак грань між контрольованим і мотивованим поведінням умовна та може змінюватись, та як працівник із сильною мотивацією роботи здатний до самодисципліни, зазвичай сумлінно виконувати вимоги і ставитися до нього як свій власний кодекс поведінки.

Заробітна плата є мотивуючим фактором, тільки за певних умов. Поведінкові дослідники виявили при вивченні теорії очікування, що зростання заробітної плати стимулює підвищення продуктивності за двох умов:

- Співробітники повинні надавати велике значення зарплаті;
- Співробітники повинні відчувати зв'язок між оплатою і продуктивністю, що зростання продуктивності неминуче призведе до збільшення заробітної плати.

Для того, щоб встановити взаємозв'язок між заробітною платою і утворюються в результаті роботи результатів заробітної плати працівника може бути поділено на три складові. Частина заробітної плати для виконання чітко визначених завдань. Всіх зайнятих у цій установі в подібних завдань, отримувати однакову зарплату. Друга визначається вислугою років і вартістю життя факторів. Всі співробітники компанії отримують цю компенсацію

компонент, але його значення налаштовується автоматично на рік. Третій компонент конкретного кожного співробітника, і його вартість визначається на результатах, досягнутих у попередній період.

Збільшення або зменшення у змісті, в залежності від компонента або змінною змісту може бути дуже помітним. Важливість цієї системи є те, що відносини між заробітною платою і результатами працівника в поточному періоді за змінної частини заробітної плати.

Найбільша небезпека, що організації, який ховається з новою системою мотивації співробітників платити нагоди, може бути, трохи перебільшені, навіть збочені (якщо основної заробітної плати занадто висока або якщо додаткові послуги, які не оплачуються в тісному контакті з результатами роботи в контексті, автоматично незалежно від того, успішно тиждень). Дуже боляче, і якщо вони продовжують стягувати, група робітників досі робить свою роботу, якщо організації в цілому більше не платити прибуток.

На додаток до заробітної плати, матеріальні мотиватори відносяться до так званої пільги - відпустка, допомога по хворобі у разі хвороби, пенсії та соціальне забезпечення, час для відпочинку, час для обіду і т.д.

Як з мотивацією пільг урахуванням потреб різних груп зробили. Таким чином, молоді люди, тільки що закінчили вищі навчальні заклади можуть бути не зацікавлені в розмірах пенсій і чотири тижні, двох періодів відпочинку протягом дня, хорошою їдальні в компанії. Для збільшення для домашніх працівників в користі для здоров'я, соціальне забезпечення. Потрібен постійний аналіз менеджерами по вигодам і нагороди вибір типу винагороджує найбільш відповідний ситуації. Будь-які заходи (і їх відсутність) сприймаються підлеглими в якості нагороди для заохочення керівництва компанії або їх вираження або їх відсутність.

Ефективність компенсації не тільки для його типу, але також від вибору часу і частоти. Таким чином, нагорода має мало впливу на працівників, якщо Досягнення відхилені під час провів час. Важливо створити атмосферу в

команді, в якій кожен співробітник впевнений, що його нагорода буде досягнуто, і результати зусиль при створенні відповідно з результатами інших працівників.

При проектуванні винагороди, такі загальні керівні принципи повинні:

- Заохочувати працівників фінансово важкої роботи в організації;
- Надання премій або моральне заохочення досить швидко, що не все втрачено для працівника зв'язок між додаткового вкладу та отримав визнання з боку адміністрації;
- Ніякої нагороди за свої зусилля і результати, особливо ті, які з'являються в прибутку;
- Якщо це можливо, згідно з тим, що працівник досягає зони відповідальності на свій рахунок;
- Платити більше, якщо бізнес компанії добре, і зменшити платежі, якщо результати не є достатніми;
- Переконайтеся, що потрібні люди в організації, з виплатою сум, нарахованих в даному році і в наступні роки, за умови, що співробітників в організації для забезпечення триває. Він втрачає ці суми (повністю або частково) у разі відмови;
- Вправа винагороди у формах найбільш підходящим і привабливим для співробітників.

Конкретної реалізації загальних положень повинна системою розвитку, збори були б "притягуються, зберегти і мотивувати таланти". Таким чином, метод компенсації, як правило, конкурентний, ринок природі.

Керівники багатьох західних компаній в даний час під сумнів ефективність стимулів і компенсацій на основі оцінки індивідуальних зусиль і досягнень співробітників. Завдання для одного із співробітників бути зароблені не завжди узгоджуються з результатами всієї організації, а також сприяти просуванню співробітника тільки на показники компанії.

Різні організації мають свої власну платіжну систему, а також сприяти роботі. Є фундаментальні відмінності в заробітній платі замикання в будівництві малих і великих компаній. Велика частина малих підприємств мають обмежений ряд переваг. Зазвичай немає ніякої додаткової пенсії (крім держави), немає чітко позначені кар'єрного росту всередині компанії.

Стимуляція в основному за рахунок «конкурентоспроможність», яка є досить високою, розмір базової зарплати, в тому числі заробітної плати і премій. Співробітник тягне сама можливість отримання роботи, більш високим ступенем автономії, здатність відчувати, які необхідні, щоб отримати роботу у відомій компанії, є перемога.

Гнучкі системи винагороди в будівництво великих підприємств. З цією метою вони використовують "товстих" пакет додаткових внутрішніх соціальних і участь у власності і пропонує «якір» інтересів працівників у компанії.

Доповнення заробітну плату або для виходу на пенсію або просто на послуги (існує більше 30 різних платіжних систем "заслуга") провела: Усі системи використовують додаткові компенсації будуть в основному діляться на дві групи.

Необхідно враховувати при розробці ефективної системи компенсації, набір правил:

Приступити до розробки чіткої стратегії. Добре виглядати організаційних цілей. Покладіться на критерії, які можуть бути визначені кількісно. Переконайтеся, що ваші менеджери знають, як вимірювати рівень продуктивності, як оцінювати внесок кожного співробітника.

Спробуйте децентралізувати систему стимулів. Введіть окремий виробничий Встановлюючи правильні програми стимулювання до своїх конкретних умов.

Окремі системи просування основного окладу. Підвищуйте разів і в зв'язку з конкретними результатами, шанси, які підкреслюють продуктивність з посиланнями.

Попередньо обговорити умови припинення програми. Так, ви повинні явно вказати, в яких технологічні зміни або зміни в програму стимулювання виробничої системи може бути змінений або скасований.

У випадку, коли мова йде про розробку системи винагород, я маю на увазі так званий повний заряд або повної оплати. У цій системі є: пряма фінансова заробітна плата, розрахована з використанням різних методів розрахунку погодинної або відрядної заробітної плати і непрямого винагороди від різних додаткових пільг, певних правил конкретної організації.

Винагорода політика може бути успішною, якщо їх здійснення примиряє економічні інтереси роботодавців та працівників. При визначенні механізмів винагороди політика повинна враховувати відповідність між кожним елементом побічно, компенсації і можливою альтернативою прямої заробітної плати.

Підрядник, найнятий випускників, сподівається, що він буде керувати компанією протягом тривалого часу - 30 років. Особисті надії для стабільного зростання доходів і зайнятості для тих же 30 років. Це призводить до низької заробітної плати в ранній стадії кар'єри. Відмінності в початкових стадіях винагороди невеликі і залежать від рівня освіти. Подальше зростання заробітної плати залежить політики винагороди в організації.

Зміна власника вимагають нових підходів до матеріальної винагороди працівників побудови моделей оптимальної компенсації та участі в розподілі доходів. Найбільше занепокоєння викликає створення моделі, яка відображає тісну залежність компенсації на діяльність організації витрат праці на їх конкретні співробітники державної політики у галузі розподілу та відносини з ринковими умовами.

РОЗДІЛ III.

ОБГРУНТУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДОЦІЛЬНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ НОВИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Методи удосконалення витрат на організацію праці на підприємстві

Аналіз витрат роботодавця на оплату праці та виплати соціального характеру є складовою частиною проведеного на підприємствах аналізу господарської діяльності.

Оцінки зміни повинні бути зроблені щодо необхідності і можливості найбільш повного і активного впливу грошей на досягнення певних цілей. Слід також брати до уваги важливість деяких видів витрат для оплати праці працівників, їх фінансові стимули, умови відтворення робочої сили, роль різних груп працівників у компанії, в певних відносинах у зростанні продуктивності праці і середньої слідкувати щомісячного платежу, який досягає значення інтересів роботодавців і працівників, а також різних інших факторів.

Є принаймні два фундаментальних відмінностей і підхід до аналізу витрат на заробітну плату і пільги в минулому, і нові ринки, що розвиваються.

У колишньої економічної системи гроші ви витратили ділиться державних підприємств, заробітної плати та допомог відповідно до принципів заробітної плати та заохочувальних фондів. Цей фонд бізнесу (його керівництва і його профспілкової організації) можуть бути відображені у відповідному періоді, і що тут же утримують протягом певного періоду.

Кожен аналіз почав з порівняння вартості грошей, що у компанії є на заробітну плату та посібники, і що є насправді, щоб провести вихідні. Що стосується заробітної плати, поняття відносне і абсолютне економії і перевитрати коштів. Абсолютна економія (більше-) визначали шляхом порівняння запланованого фонду заробітної плати фактична за звітний період. Відносна економія (більше) провів визначали шляхом порівняння

скоригованого запланованої заробітної плати за фактичний розподіл обсягу продажів на фактичної заробітної плати за раз.

Заохочувальних фондів для концепції балансу невикористаних коштів у результаті відповідний фонд (фонд матеріального заохочення і фонду соціально-культурних заходів і житлового).

Ми зберегли (відносний) в операторі завжди затоплені рейтингом позитивні - засуджені. З надмірним заробітної плати відповідальність за це людина може бути позбавлений і часто позбавлене ціни.

Економія в порівнянні з періодом зазвичай проводяться компанією і може бути використаний для раптово було більше питань, щоб покрити. Наявність великих відкладень на матеріальне заохочення засобів (за межі нормального діапазону переходу на один рік платежів) був негативним показником того, що він думав, було те, що деякі групи недоплати працівникам в період, так як деякі помилково в майбутньому платні періоди, коли ці залишки.

У сучасному бізнесі немає грошей на заробітну плату і пільги і привілеї не призначена. Роботодавцю витрат на робочу силу визначаються в основному за кількістю співробітників, виплата використовується закон, колективні переговори, колективні договори, індивідуальні трудові договори, ефективність роботи співробітників.

Поняття відносної і абсолютної економії (більше) і залишається невикористаних коштів втрачають сенс. Ви повинні інші поняття, які замінили, щоб відобразити раціональність витрат на внутрішні критерії оцінки роботи бази.

Серед них можна, наприклад, як збільшення (або зменшення) суми прибутку, яку компанія заробила у зв'язку з більш (менш) раціональний підхід до використання коштів на оплату праці в аналізованому періоді. З урахуванням конкретних обставин компанії, інші критерії.

Наприклад, за дуже розумними скорочення витрат праці, фактор, який буде можливість зниження цін на продукцію компанії визначена. Це не означає, що бізнес-план повинен коштувати роботодавцю праці та інші витрати, які пов'язані з роботою.

Швидше, навіть в нестабільних умовах сьогодення таке планування можливо і доцільно. Але цей план повинен був мати ті ж критерії для оцінки адекватності витрат роботодавця на роботу.

Інше фундаментальна відмінність у підході до аналізу витрат на заробітну плату і пільги в минулому, і це нова економічна система важливо підвищити ефективність використання аналізу матеріалів. Як ви знаєте, в минулому, велика частина економічної системи, трудових витрат і вигод визначається централізованого управління. Зокрема були центральні заробітної плати, і навіть якщо аналіз показав необхідність змін, які компанія не могла зробити.

Обмеження з виплати швидкість зміни призвели до того, що компанії були зроблені і форми регулювання трудових витрат і вигод і привілеїв соціального характеру призначені, щоб обійти закрити сферу впливу спотворені.

Так що це не тільки абсолютний рівень оплати праці, а й форми та принципи їх вираження. Наприклад, відмінності тільки форма диференціації по відношенню до виплати відсоток від заробітної плати, заробітна плата може бути застосований в оплаті праці для відображення на робочому місці. Попросіть співробітників у формі абсолютні прирости за кожен годину роботи в роботу, яка платить відхиляються від норми, компанія не мала права.

Біржі за умови жорсткої централізації у визначенні напрямку використання коштів на ці цілі в області соціальних послуг і привілеїв. Аналіз та розробка пропозицій доводилося постійно піддається встановлених урядом або галузевих нормативних обмежень і заборон.

У сучасних умовах, таких як централізовані схеми створенням умов з оплати або областей витрат не працюють. Це звичайно, не означає, що нові умови зникнуть причини використання перекручених форм регулювання трудових витрат і вигод і пільг соціального характеру. Але тепер у них є дещо іншого роду - недосконалого податкового законодавства та системи соціального забезпечення.

Зокрема, невеликий розмір так званого нормованого фонду заробітної плати, перевищення якої тягне додаткові платежі до бюджету з прибутку, а також відносно високі внески до позабюджетних фондів, на чолі

розрахункового базису для білінгу є поява добровільного страхування перетворення компанії, що вона Можна зробити виплату заробітної плати у вигляді страхового покриття.

Роботодавець у цьому випадку використовували абсолютно законним способом збільшення доходу для своїх співробітників за рахунок скорочення витрат позабюджетних фондів і обійти (повністю або частково, залежно від розміру обертається страхування) податкових платежів.

Звичайно, цей метод відкладеного підвищення заробітної плати не зовсім інтересів працівників, так як цей вид страхування не включаються до розрахунку середнього заробітку в допомоги з тимчасової непрацездатності, визначення розміру премій у ряді інших випадків. Тим не менш, за певних обставин, він був досить широке поширення. У деяких ролин повороту страхових внесків до 25% від фонду заробітної плати.

Так звана правляча перегороджує шлях переваги поворотного страхування як прихована форма заробітної плати. Але в той же час, компанія збитковими всі інші форми добровільного страхування (додаткове пенсійне страхування, добровільне медичне страхування від нещасних випадків) внески не будемо називати прихованій формі заробітної плати.

Виконання аналітичних призначення роботи конкретних частин аналізу, які дозволяють певні відносини і послідовність. Що стосується аналізу роботодавцю витрат на заробітну плату та посібники, соціальні виплати, прийняті природи в якості основного наступних областях:

- Огляд вартості заробітної плати та допомог і пільг соціального характеру виникнення;
- Аналіз витрат за основними видатками;
- Вивчення витрат роботодавців на заробітну плату та посібники за категоріями персоналу;
- Характеристики, пов'язані з витратами в порядку самостійних бізнес-одиниць.

Аналітична робота передбачає використання бази знань компанії у вигляді статистичних і бізнес-рахунків, затверджених специфікацій витрат, кошторису

витрат та інших планування та звітні документи. Цей документ в даний час не завжди рівномірним (за винятком фінансових і статистичних даних), тому наступні пропозиції включені, щоб забезпечити необхідну інформацію для аналізу.

У ході аналізу документів, наприклад, Положення про виплату підприємством колективного договору та додатку, щодо заробітної плати та допомог, дані облікового запису повинні (використовувати для преміальних фінансової допомоги, одноразові збори тощо), штатний розклад, рішень (наказів, розпоряджень покупки) управління підприємством, і т.д.

Однією з тем аналітичної - аналіз частоти і що наповнює її. Це питання має бути вирішене на основі здорового глузду, наявних знань і ступеня механізації та автоматизації інформації. У той же час, повинні бути на щоквартальній основі для виконання дуже загальний аналіз, який поєднує в собі ідеї про конкретний аспект роботодавцю витрат на заробітну плату і пільги, привілеї і один раз на рік для проведення ретельного багатовимірний аналіз, аналіз всіх економічних поєднує в собі компанії.

З метою оцінки ефективність системи оплати праці, яка застосовується на підприємстві технічного сервісу, перш за все, потрібно провести аналіз структуру трудових ресурсів та їх кількості. А отже необхідно провести аналіз кількісного і якісного складу персоналу підприємства. У табл. 3.1 наведено динаміку середньооблікової кількості працівників за останні 3 роки.

Аналіз структури якісного складу працівників виявив стабільне збільшення кількості виробничо-промислового працівників, як менеджерів, так і працівників зайнятих на виробництві, що і вплинуло на середньооблікової чисельності, яка в період з 2016 по 2018 рік постійно зростала і до кінця 2018 р. склала 234 особи, що на 19 осіб, або на 10,8 % більше, ніж у 2016 році.

Чисельність виробничо-промислового персоналу зросла на 12 осіб. У 2018 році зростання виробничих працівників перевищило зростання середньооблікової чисельності на 0,3% у зв'язку з падінням числа непромислового персоналу.

Чисельність непромислового персоналу залишалася приблизно постійною величиною і на продуктивність праці помітного впливу не чинила.

Таблиця 3.1.

Динаміка середньооблікової кількості працівників за останні 3 роки.

Показник	Динаміка кількості чоловік, чол.			Динаміка кількості чоловік, %		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Загальна кількість працівників	49	53	55	100.0%	106.2 %	110.8 %
В тому числі						
Виробничих працівників	22	23	24	100.0%	105,4%	111,2%
З них:						
Менеджери, спеціалісти та службовці	8	9	10	100.0%	116,2%	118,1%
робітники	14	15	16	100.0%	108,3%	112,1%
Допоміжний персонал.	5	6	6	100.0%	108%	108%

Надалі нам необхідно розглянути якісний склад трудових ресурсів підприємства техсервісу за той же період - 2016 - 2018 роки, за освітою (таблиця 3.2.), за категоріями (таблиця 3.3.) і за віком (таблиця 3.4.).

Таблиця 3.2.

Якісний та кількісний склад працівників підприємства за освітою

Показник	Динаміка кількості чоловік, чол.	Динаміка кількості чоловік, %

	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Дві вищих освіти	2	2	3	0,38	0,38	0,65
Вища освіта	12	17	18	17,6	21,4	24,2
Спеціалісти	12	12	13	27,1	28,3	31,1
Молодші спеціалісти	14	16	18	42,3	41,1	32,1
Неповна середня	9	8	12	8,1	8,4	10,1
Загалом	49	53	55	100	100	100

За аналізований період необхідно звернути увагу на позитивну тенденція у зростанні числа працівників, які мають дві вищі освіти чи наукові ступені. Враховуючи той факт, що число вищого керівництва за вказаний період не збільшувалася, а в 2018 році навпаки зменшилося, це зростання позитивно відбився на середньому освітньому рівні керівництва середньої ланки.

Слід також зазначити, що в 2018 році відбулося різке зростання частки працівників із середньою спеціальною і неповною середньою рівнем освіти в загальній структурі чисельності трудових ресурсів. Головним чином, це можна пояснити тим, що в 2016 році був збільшений план виробництва. Тому для виробництва знадобилося більша кількість робітників. Так як для такого роду роботи освіта не є обов'язковою, вимога до набирається працівникам занижено.

Таблиця 2.3.

Якісний та кількісний склад працівників підприємства за категоріями

Показник	Динаміка кількості чоловік, чол.			Динаміка кількості чоловік, %		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Топ менеджери	2	2	2	0,52	0,51	0,48
Менеджери	8	9	9	2,52	2,51	5,68
Спеціалісти	12	14	15	3,4	3,8	4,2
Службовці	10	9	9	3,1	2,7	2,6

Робітники	18	19	22	88,8	89,3	89,8
Загалом	49	53	55	100	100	100

Провівши аналіз працівників підприємства за категоріями можна констатувати, що суттєвих змін в структурі не відбулось, всі показники знаходяться на належному рівні.

Таблиця 3.4.

Якісний та кількісний склад працівників підприємства за віковою приналежністю

Показник	Динаміка кількості чоловік, чол.			Динаміка кількості чоловік, %		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Працівники пенсійного віку	10	12	14	4,5	4,8	5,2
Вік від 45 років до пенсійного віку	8	19	16	34,8	36,4	41,1
Вік від 35 років до 45 років	6	6	6	30,6	30,2	28,2
Вік від 25 років до 35 років	11	16	16	18,2	20,4	18,8
Вік до 25 років	16	12	9	7,2	7,9	6,8
Загалом	49	53	55	100	100	100

Дослідження вікового критерію показало неухильне зростання частки працюючих пенсіонерів і людей перед пенсійного віку в загальній структурі працівників приватного підприємства. Цей факт не був би настільки сумний, якби паралельно збільшувалася кількість молодих фахівців. Однак у віковій категорії нижче 45 років навпаки вбачається негативна тенденція. Оманливою

може здатися статистика збільшення працівників у віковій категорії від 25 до 35 років - молодих дипломованих фахівців. За період 2016-2018 роки їх кількість у чисельному вираженні збільшувалася і до кінця періоду склала 18 осіб. Якщо ж подивитися на питому вагу цієї категорії протягом усього періоду, то в наявності зменшення її частки в загальній структурі чисельності персоналу: з 18,2% в 2016 р. до 18,9% в 2018 р.

Провівши аналіз динаміки трудових ресурсів було встановлено, що чисельний приріст трудових ресурсів на протязі періоду, який було проаналізовано склав 9 чоловік. Для отримання повної картини плинності персоналу, та надання позитивної чи негативної оцінки потрібно провести порівняння цих даних з даними що характеризують динаміку виробництва.

Проведений аналіз трудових ресурсів за віковим критерієм дає підстави констатувати збільшення середнього віку по підприємстві, кажучи іншими словами, питома вага людей перед пенсійного віку та працюючих пенсіонерів і в порівнянні з віковою категорією до 35 років збільшувався. Зростання частки працівники пенсійного віку з 4,5% в 2016 року до 5,2% в 2018 році, можна вважати негативною тенденцією, так як це створює перешкоди приходу, молодих фахівців. Поясненням цього може бути стабільна, хоча невисока за сучасними мірками заробітна платня.

Враховуючи дані фактори, одним з напрямків вдосконалення організації та нормування оплати праці може бути коректування системи заохочення працівників таким чином, щоб відобразити диференціацію робочих місць підприємства у відповідності від їх значимості для процесу виробництва, заохочуючи таким чином найбільш ефективну частину трудових ресурсів. Це дасть змогу значно ефективніше розпорядитися наявними в підприємстві коштами на оплату праці та заохотити при цьому найбільш ефективну частину трудових ресурсів.

Ще одним несприятливим фактором є може стати консерватизм у прийнятті та виробленні управлінських рішень. Так як молоді фахівці приносять інновації та новаторство в управління підприємством, що є надзвичайно важливим в сучасних умовах ринку.

3.2. Удосконалення системи оплати праці та матеріального стимулювання на підприємстві

Основна мета організації оплати праці полягає в створення залежності оплати праці від його колективу та якості роботи, внеску кожного працівника і тим самим поліпшити стимулюючі залежності від внеску кожного з них. Організація заробітної плати передбачає наступне:

Визначення форм і систем оплати праці працівників товариства;

Розробка критеріїв і визначення розмірів плати за окремі послуги фахівців підприємства;

Розвиток системи заробітної плати працівників і спеціалістів.

В умовах ринкової економіки має бути здійснення заходів щодо вдосконалення організації компенсації на основі ряду принципів винагороди, повинні бути засновані на наступних економічних законах. З точки зору економічних законів можна сформувані найбільш важливі принципи для нашої організації, які могли б бути використані як:

принцип оплати за витрати і результатами, який складений на всіх вищезазначених законах. Протягом тривалого періоду був всієї системи організації заробітної плати в державі, базувалась на розподілі витрат на роботи, які не відповідають поточним рівнем економічного розвитку. В даний час принцип витрат і результатів від роботи, а не тільки на витрати;

принцип підвищення заробітної плати на зростання ефективності виробництва базуються, в основному завдяки дії економічних законів, таких як закон зростання продуктивності праці, закон узвишся потреб. З цих законів випливає, що зростання заробітної плати працівника повинні бути зроблені тільки на основі підвищення ефективності виробництва;

принцип сприяння зростанню продуктивності праці порівняно із зростанням реальної заробітної плати, який є похідним від закону підвищення продуктивності праці. Він спрямований на забезпечення розвитку і подальшого розширення виробництва;

принцип матеріальної зацікавленості в підвищенні ефективності праці повинен базуватись на законі максимальної продуктивності і законі вартості. Ми повинні не просто матеріально зацікавлювати в результатах конкретної роботи, а й зацікавлювати і в підвищенні ефективності роботи співробітників.

Як відомо заробітна плата може діяти як чинник, де стимулюючий розвиток продуктивності праці. Наприклад, повільна робота часто винагороджується оплатою понаднормових. Сам факт більших витрат часу не є автоматичним індикатором виконання більшого обсягу робіт, хоча схеми оплати праці часто виходять саме з цих припущень.

Нинішня система оплати праці на підприємстві має ряд недоліків. Найбільший недолік в тому, що заробітна плата низька і часто не пов'язане з результатами роботи. Результати роботи колективні а оплата - індивідуальна. Щоб подолати це, ми повинні зробити одну з двох речей: або результати зробити індивідуальними, або заробітню плату колективною.

Для усунення цих недоліків варто конкретно і точно планувати терміни виконання певних завдань. Дати та суми платежу визначається експертом. Своєчасне здійснення плану слід заохочувати підвищення премій і затримки виконання повинні зменшувати отримувні премій.

На підприємстві потрібно організувати робочий процес з подальшою виплатою зарплати, щоб кожному працівнику було відомо за що він отримує платню. І як наслідок намагався поліпшити якість і продуктивність праці, тому що тим вища продуктивність, тим більше нагорода.

Повинен відчувати кожен співробітник не індивідуальністю, а частиною команди, тому що продуктивність відділу бути збільшена в декілька разів, збільшуючи продуктивність, ніж окремого працівника і команди в цілому. У цій ситуації необхідно враховувати людський фактор, і одна з команд згуртованості може служити поліпшенню умов праці. Також потрібно не забувайте матеріалу, термінові, додаткові заохочення для колективного виконаченого завдання, непотрібну фінансову компенсацію за свою роботу спільно на поліпшення продуктивності в майбутньому.

Для сучасної економіки, значно краще працює платіжна система для участі в прибутках і розподілі доходів. Сутність гнучкої системи оплати праці "в прибутках" полягає в тому, що у зв'язку із заданою частини прибутку формується преміальний фонд, з якого працівники отримують регулярні виплати. Сума, що підлягає виплаті залежить від рівня прибутку, загальних результатів виробничої і комерційної діяльності. У багатьох випадках система передбачає виплату в цілому або в частині у вигляді акцій. В "прибутки" оплата за досягнення конкретних результатів у виробничій діяльності підприємства. Відмінно адаптована щодо змісту кожного на особисті і професійні характеристики працівників: досвід у виробництві, відсутність запізень і прогулів, інноваційна діяльності і т.д. Але система, яка є на підприємстві має ряд недоліків:

суми прибутку компанії, тому кількість премій залежить від багатьох зовнішніх факторів, які часто прямо не залежить від працівника;

для працівників таких великих компаній часто важко зрозуміти, який вплив вони справили на результат їх роботи.

За допомогою цієї системи, працівник повинен пам'ятати, що збільшення прибутку може залежати від ринкових факторів і повинні бути короткостроковий характер. Тому прибуток не завжди є найкращою основою для підвищення платні. Система також включає в себе участь в ризику втрат, компанія має багато різних зовнішніх, неконтрольованих факторів.

Також одним з недоліків усього вище викладеного може бути те, що при відмінній роботі і показниках одного відділу показники інших відділів, робота яких прямо впливає на прибуток, можуть бути дуже низькими.

3.3. Економічне обґрунтування використання нових форм оплати праці на підприємстві

Кінцевий результат покращення діяльності підприємств технічного сервісу можна досягти шляхом удосконалення конкурентноздатності продукції чи послуг, збільшення власної частки на ринку та отримання додаткового доходу.

Досягти зростання фінансового становища на підприємстві можна шляхом запровадження заходів вдосконалення організації нормування та оплати праці працівників, що в свою чергу не може не вплинути на збільшення прибутковості підприємства технічного сервісу збільшення власного прибутку.

Очікуваний, від розробки та впровадження заходів вдосконалення організації нормування та оплати праці, економічний ефект можна підрахувати скориставшись наступною залежністю:

$$E_T = \sum_{i=1}^n (\Pi_{it} - H_{it}) \cdot N_{it} - \sum_{e=1}^{T_{\text{вп}}} B_{\text{впт}}, \quad (3.1)$$

де E_m – очікуваний, від розробки та впровадження заходів вдосконалення організації нормування та оплати праці економічний ефект за час впровадження T , грн.;

i - число укладених контрактів;

Π_{it} – прогноз по i -му укладеному контракту за поточний рік t , грн.;

H_{it} – прогнозований податковий збір по укладеному контракту за поточний рік t , грн.;

N_{it} – запланована кількість укладених контрактів за поточний рік;

$t_{\text{ел}}$ – поточний рік в якому були закладені інвестиції спрямовані на вдосконалення організації нормування та оплати праці

$T_{\text{вп}}$ – останній рік інвестування;

$Z_{\text{впт}}$ - одноразові інвестиції, грн.

Для оцінки впливу запровадження заходів вдосконалення організації нормування та оплати праці працівників пропонуємо використати методи

експертної оцінки або метод евристичного поліпшуватися. Експертами можуть виступити кваліфіковані керівники, головний бухгалтер та начальники відділів.

Побудуємо матрицю експертних думок (табл. 3.5) і проведемо розрахунок економічної доцільності даних заходів, розроблених на основі експертної оцінки, які перераховані в таблиці 3.6.

Таблиця 3.5

Дослідження експертних оцінок

Пропозиції з покращення матеріальних стимулів	Експертні оцінки						
	1	2	3	4	5	Сума знач.	Середнє знач.
Оптимізація винагороди менеджера	0,1	0,11	0,08	0,07	0,10	0,46	0,85
Факторна модель	0,09	0,1	0,07	0,08	0,07	0,42	0,09
Оплата по контракту	0,12	0,13	0,11	0,07	0,07	0,51	0,11
В середньому							0,09

Таблиця 3.6

Показники необхідні для проведення економічної оцінки запропонованих заходів

Показники діяльності організації	Значення показателя
Річна вартість вкладених контрактів на реалізацію послуг технічного сервісу за 2018 рік, тис.грн.	7748,2
Отриманий в результаті проведених робіт, прибуток, тис. грн.	2488
Податкові відрахування з отриманого прибутку, %	65,22
Коефіцієнт інфляції	1,04
Коефіцієнт надійності	0,86
Затрати на проведення маркетингових заходів в поточному році, тис. грн.	14,0

Економічний ефект від розробки і реалізації заходів щодо вдосконалення системи оплати праці працівників спрямована на поліпшення роботи підприємства, беручи до уваги фактор інфляції і чинник ризику.

Першим кроком у вдосконаленні та оновленні процедур для розрахунку економічної ефективності є введення поправочного коефіцієнта для урахування інфляції.

Фактор інфляції враховує знецінення грошей, яке має у вигляді більш високих цін на товари та послуги без підвищення їх якості.

Фактор ризику враховує неточність чи неповноту інформації про умови заходу, у тому числі пов'язаних з цим витрат і вигод. Невизначеність, пов'язана з можливістю в хід впровадження запланованих кроків, виникнення несприятливих ситуацій для підприємства на основі концепції ризику.

При оцінці факторів ризику найбільш важливими є наступні види інвестиційних ризиків невизначеності:

- Ризики, пов'язані з нестабільністю в контексті права бізнесу і поточної економічної ситуації, умов інвестування і використання прибутку;
- Зовнішньоекономічний ризик (можливість введення обмежень на торгівлю, закриття торгівлі з певними країнами, і т.д.);
- Невизначеність політичної ситуації, ризик пошкодження соціальних і політичних змін у країні або регіоні;
- Зміни в ринкових умовах, ціни, курси валют і т.д.;
- Невизначеність кліматичних умов, можливість стихійних лих;
- Виробництво та технічних ризиків (аварії і відмови устаткування, виробничого браку і т.д.);
- Неповнота або неточність інформації про фінансове становище і репутації компаній-учасників (можливість за замовчуванням, банкрутство, пропущених договірних зобов'язань).

Таким чином, збільшуючи вразливість фінансової системи від різноманітних ризиків, багато компаній вважають, що пошук рішень проблем, про ризики можна уникнути за умови професійного керування своїм підприємством.

З урахуванням вище наведених даних для техніко-економічного обґрунтування заходів і вище зазначених математичних залежностей економічний ефект від розробки і реалізації заходів щодо вдосконалення системи оплати праці працівників розрахунку можна розрахувати.

Провівши відповідне підставлення значень із таблиці 3.6. в залежність 3.5. отримаємо економію коштів від запровадження запропонованих заходів у 2018 році, з врахуванням інфляції та фактору ризику.

$$E = (7748,2 - 1488 \times 65,22\%) \times 0,86 \times 1,04 = 365,7 \text{ тис. грн.}$$

Економічний ефект від впровадження заходів покращення нормалізації заробітної плати працівників буде дорівнювати:

$$E_T = 365,7 - 14,0 = 351,7 \text{ тис. грн.}$$

Отже проведені заходи матимуть суттєвий вплив на покращення економічної ситуації на підприємстві, збільшивши прибуток в поточному році на 351,7 тис.грн.

Висновки

Вітчизняні та зарубіжні економісти доклали багато зусиль для розробки та впровадження нових систем матеріального стимулювання. Вони наполегливо шукають способи підвищення ефективності виробництва і досягти цього через механізм розподілу знову створеної вартості як один з елементів системи стимулів для плідної роботи.

Можна виділити кілька нових типів систем оплати. В основі першого з них лежить принцип заміни збільшення стандартної зарплати виплатою одноразових премій за підсумками року. Особливість другого типу в тому, що використовуються так звані «плани участі в прибутках». Третій тип ґрунтується на системах «доплат за знання». Такі системи сприяють значному підвищенню рівня професіоналізму працівників: надбавка у зарплатою за цим системам залежить не від кількості фактично виробленої продукції, а від того, які нові знання та навички працівник придбав за останній час за своєю ініціативою (на курсах підвищення кваліфікації або самостійно).

Провівши аналіз динаміки трудових ресурсів було встановлено, що чисельний приріст трудових ресурсів на протязі періоду, який було проаналізовано склав 19 чоловік. Для отримання повної картини плинності персоналу, та надання позитивної чи негативної оцінки потрібно провести порівняння цих даних з даними що характеризують динаміку виробництва.

Проведений в роботі аналіз трудових ресурсів за віковим критерієм дає підстави констатувати збільшення середнього віку по підприємстві, кажучи іншими словами, питома вага людей перед пенсійного віку та працюючих пенсіонерів і в порівнянні з віковою категорією до 35 років збільшувався. Зростання частки працівники пенсійного віку з 4,5% в 2016 року до 5,2% в 2018 році, можна вважати негативною тенденцією, так як це створює перешкоди приходу, молодих фахівців. Поясненням цього може бути стабільна, хоча невисока за сучасними мірками заробітна платня.

Враховуючи дані фактори, одним з напрямків вдосконалення організації та нормування оплати праці може бути коректування системи заохочення

працівників таким чином, щоб відобразити диференціацію робочих місць підприємства у відповідності від їх значимості для процесу виробництва, заохочуючи таким чином найбільш ефективну частину трудових ресурсів. Це дасть змогу значно ефективніше розпорядитися наявними в підприємстві коштами на оплату праці та заохотити при цьому найбільш ефективну частину трудових ресурсів.

Ще одним несприятливим фактором може стати консерватизм у прийнятті та виробленні управлінських рішень. Так як молоді фахівці приносять інновації та новаторство в управління підприємством, що є надзвичайно важливим в сучасних умовах ринку.

Економічний ефект від впровадження заходів покращення нормалізації заробітної плати працівників складатиме понад 351 тисячу гривень. Отже проведені заходи матимуть суттєвий вплив на покращення економічної ситуації на підприємстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аудит і ревізія підприємницької діяльності. Навч. посіб./ Ф.Ф.Бутинець та ін.; за ред. проф. Ф.Ф.Бутинця.-Житомир:ПП"Рута", 2011.-416с.
2. Богія Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навч. пос.- К.:Знання-Прес, 2012.-313с.
3. Бутинець Ф.Ф, Олійник О.В., Жигун М.М. Організація бухгалтерського обліку:Навч. посіб.-Житомир:ГШ"Рута", 2011 .-576с.
4. Бурега В. Социально-адекватный менеджмент: Монография. — К.: Ин-т социологии, 2010. — 379 с.
5. Гарасим П.М., Кузьміна А.Я., Зябчук В.Д., Кушніри І.П., Хомин П.Я. Фінансовий облік звітність на підприємствах різних галузей. Навч. посіб./за ред. Хомина П.Я.-Тернопіль:Астон, 2010.-288с.
6. Глинский В.В., Ионин В.Г. Статистический анализ. — М.: Филин, 2008. —264 с.
7. Гринькова В.М., Ястремська О.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Наук. вид. / В.М. Гринькова, О.М. Ястремська. — Х.: ХНЕУ, 2006. — 192 с.
8. Гевко Р.Б. Підвищення ефективності виробництва біопалива / Р.Б. Гевко, Р.І. Розум // Матеріали круглого столу «Проблеми розвитку альтернативних та відновлювальних джерел енергії: економічний аспект» (26 травня 2011р.) Тернопіль ТНЕУ С. 26-32.
9. Гевко, Р. Б., Вітровий, А. О., Розум, Р. І., & Крайняк, О. К. Система машин і механізмів АПК: Конспект лекцій і практичних.- Тернопіль.: Факультет аграрної економіки і менеджменту ТНЕУ, 2016.- 124с.
10. Дзядикевич, Ю. В. Охорона праці в галузі [Текст] /Ю. В. Дзядикевич, М. В. Буряк.– Тернопіль: 2005.– 160 с.
11. Дзядикевич, Ю. В. Енергетичний менеджмент [Текст] : підручник / Ю. В. Дзядикевич, Р. Б. Гевко, М. В. Буряк, Р. І. Розум. – Тернопіль : Підручники і посібники, 2014. – 336 с.

10. Дзядикевич, Ю. Основні напрями управління процесами використання відходів деревини / Юрій Дзядикевич, Руслан Розум, Микола Буряк // Наука молода : зб. наук. праць молод. вчених Терноп. нац. екон. ун-ту. – Тернопіль, 2011. – Вип. 15-16. – С. 274-278.
11. Дзядикевич, Ю. В. Управління енергозабезпеченням шляхом використання вторинних енергоресурсів / Ю. В. Дзядикевич, Р. І. Розум, М. В. Буряк // Інноваційна економіка. – 2010. – № 2. – С. 44-50.
12. Дзядикевич, Ю. В. Управління процесами ефективного енергозбереження / Ю. В. Дзядикевич, Р. Б. Гевко, Р. І. Розум, М. В. Буряк // Інноваційна економіка. – 2010. – № 3. – С. 151-154.
13. Дзядикевич, Ю. В. Економічна ефективність використання відходів деревини [Електронний ресурс] / Ю. В. Дзядикевич, М. В. Буряк, Р. І. Розум, О. В. Чихира // Сталий розвиток економіки. – 2012. – № 4. – С. 149-152.
14. Дзядикевич, Ю. В. Методи оцінки ефективності інвестицій в енергозбереження [Електронний ресурс] / Ю. В. Дзядикевич, М. В. Буряк, Р. І. Розум // Інноваційна економіка. – 2011. – № 2. – С. 119-122.
15. Дзядикевич, Ю. В. Особливості процесу спалення [Електронний ресурс] / Ю. В. Дзядикевич, Р. І. Розум, М. В. Буряк // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. – Харків, 2010. – № 10. – С. 41-45.
16. Дзядикевич, Ю. В. Підвищення ефективності використання твердого біопалива (огляд) / Ю. В. Дзядикевич, Р. Б. Гевко, Р. І. Розум, М. В. Буряк // Вісник інженерної академії України. – Київ, 2010. – № 3-4. – С. 213-219.
17. Дзядикевич, Ю. В. Шляхи підвищення ефективності використання відходів деревини / Ю. В. Дзядикевич, Р. І. Розум, М. В. Буряк // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. – Харків, 2011. – № 4. – С. 22-27.
18. Дзядикевич, Ю. В. Підвищення жаропродуктивності деревних праливних гранул [Електронний ресурс] / Ю. В. Дзядикевич, Р. І. Розум, М. В. Буряк // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. – Харків, 2012. – № 3. – С. 34-38.
19. Дорош Н.І. Аудит: методологія і організація. -К.: Товариство „Знання” КОО, 2011.-402с.

20. Данюк В.М. Мотивація і стимулювання праці в менеджменті персоналу. — К.: ШК держ. служби й зайнятості, 2014. — 304 с
21. Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Пок-ропивного — К.: КНЕУ, 2011. — 528 с.
22. Економіка підприємств: навч. посіб./А.В.Шегда, Т.М.Литвиненко, М.П. Нахаба та ін.; За ред. А.В.Шегди.-2-ге вид., стер.-К.: Знання-Прес, 2012.-355с.
23. Економічний аналіз діяльності промислових підприємств та об'єднань: навч. посіб./За ред. проф. С.І.Шкарабана, доц. М.І.Сапачева.-Тернопіль, ТАНГ, 2005.-300с.
24. Економічний аналіз: навч. пос./Н.А.Болюх, В.З. Бурчевський, М.І.Горбатюк; За ред. акад. НАНУ, проф. М.Г.Чумаченка.-К.: КНЕУ, 2011.-540с.
25. Економіка праці: Навч. посіб. — К.: Наука і освіта, 2011. — 227 с.
26. Завгородній В.П. Автоматизація бухгалтерського учета, контролю, аналізу та аудиту.-К.: А.С.К., 2008.-768с.
27. Заробітна плата // Економічна енциклопедія: у 3-ох томах. Т.1./Ред. кол.: С.В.Мочерний (відп. ред.) та ін.-К.: Видавничий центр "Академія", 2011.-848с.
28. Іваненко В.М. Курс економічного аналізу: навч. посіб.-2-ге вид., стер.-К.: Знання-Прес, 2011.-206с.
29. Клебанова Т.С., Іванов В.В., Дубровіна НА. Методи прогнозування: Навч. посіб. — Х.: ХДЕУ, 2012. — 372 с.
30. Камышанов П.И. Аудит: стандарты и практика. -М: Елиста АПП "Джангар", 2012.-248с.с
31. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Посібник. — К.: КНЕУ, 2008. — 224 с.
32. Кузьмінський А.М. та ін. Організація бухгалтерського обліку, контролю і аналізу/ Кузьмінський А.М., Сопков В.В., Завгородній В.П..-К.: Вища школа, 2003.-223с.

33. Красноносова О.М. Особливості оплати праці спеціалістів промислових підприємств України в період розвитку ринкових відносин // Фізичні та комп'ютерні технології у народному господарстві. — Х., 2012.
34. Литвин Ю.Я. Організація бухгалтерського обліку, контролю і аналізу в сільському господарстві: Навч.посібник.-К.: Вища школа, 2003.-301с.
35. Матвеев В. Кадрова документація.-Харків: Фактор, 2012.-306с.
36. Мних Е.В. Економічний аналіз на промисловому підприємстві: Навчальний посібник.-К.: ІЗМН, 1996.-236 с.
37. Огаренко ВМ., Малахова ХД. Соціологія праці: Навч. посіб. — К.: Либідь, 2011. —306 с.
38. Розум, Р. І. Еколого-економічні системи: основні аспекти / Р. І. Розум, М. В. Буряк, І. В. Любезна // Науковий огляд : наук. журнал. – Київ, 2015. – № 6 (16). – С. 33-49.
39. Попович П.Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання. Підручник.-Тернопіль: Економічна думка, 2011.-454с.
40. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз діяльності промислового підприємства.-Львів: ЛБ і ННУ, 2010.-485с.
41. Тимош І.М. Економіка праці: навч.посіб.-Тернопіль: АСТОН, 2001.-347с.
42. Павлов В. І., Колісник Б. І., Ткачик В. І., Шубалий О. М. Ефективність функціонування лісопереробних підприємств регіону (на прикладі ДЛГО „Волиньліс”): Монографія. – Луцьк: Надстир'я, 2010. – 192с.
43. Поліщук В. Г. Перспективи стимулювання сталого розвитку лісового господарства регіонів України / В. Г. Поліщук, О. В. Жоголь // Молодий вчений. – 2014. – № 12 (15). – С. 57-63.
44. Прохорова Т. П., Притиченко Т. І. Маркетингове обґрунтування бізнес-плану підприємства / Т. П. Прохорова, Т.І. Притиченко // Вісник НТУ «ХП». – 2014. –№ 34. – С. 31.
45. Римар М., Ільницька–Гикавчук Г. Оподаткування в системі фінансового забезпечення розвитку лісового господарства в умовах євроінтеграції // Вісник НУВГП: Збірник наукових праць.- Рівне, 2013. - №4

46. Самоплавський В. Лісове господарство України на початку третього тисячоліття // Лісівнича Академія Наук: Збірка наукових праць.- Львів, 2016.
47. Синякевич І. Лісова політика: Підручник. - Львів: ЗУКЦ, 2005.
48. Теоретико-методологічні основи бізнес-планування у вітчизняних вантажних авіакомпаніях: Монографія /за заг. ред. О.В. Мартякової. –Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2010. –118с.
49. Ткачів С. М. Аналіз фінансово-господарських показників лісового господарства регіону / С. М. Ткачів, П. А. Никитюк // Економіка і суспільство. – 2017. – № 9. – Режим доступу: <http://economyandsociety.in.ua/journal-9/16-stat-9/955-tkachiv-s-m-nikityuk-p-a>
50. Толчанова З. О. Значення Поліського регіону в системі лісогосподарського комплексу України / З. О. Толчанова // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. –Вип. 20.4. – С. 22-29.
51. Торосов А.С. Діагностика фінансового стану лісогосподарського підприємства в системі антикризового управління / А.С. Торосов, І. М. Жежкун, Є. С. Зуєв [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/38846/14-Torosov.pdf?sequence=1>.
52. Чичун В. А., Паламарчук В. Д. Бізнес-планування як фактор успішної підприємницької діяльності / В. А. Чичун, В.Д. Паламарчук // Соціум. Наука. Культура. – 2010. – № 21(18). – С. 58.
53. Шегельман И. Р. К вопросу повышения полндревесности сортиментов при их трелевке и вывозке // Наука и бизнес: пути развития. – 2012. – № 2. – с. 71-73.
54. Шегельман И. Р. Машины и технология заготовки сортиментов на лесосеке.- Изд-во ПетрГУ, 2011. – 108с.
55. Шегельман И. Р. Техническое оснащение современных лесозаготовок. – СПб.: Проффикс, 2012. – 344с.
56. Шегельман И. Р. Эффективная организация автомобильного транспорта леса. - Изд-во ПетрГУ, 2007. 288с.
57. Шершньова З. Є. Стратегічне управління. Підручник. – К.: КНЕУ, 2014.

58. Шершун М. Х. Аналіз діяльності лісогосподарських підприємств та ефективність використання лісоресурсного потенціалу в умовах розвитку економічної кризи / М.Х. Шершун [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://econjournal.vsau.org/files/pdfa/813.pdf>.

59. Экспорт/импорт лесопродукции [Електронний ресурс] / Лес онлайн: лесная промышленность, 2012. URL: http://www.lesonline.ru/analitic/?cat_id=12&id=202693

60. Брич В. Я., Борисяк О. В. Вплив депресивних ринків праці на управління персоналом підприємств. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. 2016. № 21 (10). С. 60–65.

61. GFTN's Annual Report 2014, The Global Forest & Trade Network (GFTN), USA, 2014, -29 p.

62. Брич В.Я., Федірко М.М., Артемчук Т.О. Трансформація організаційної структури енергокомпанії. *Економічний аналіз*. 2017. Т. 27. №. 3. С. 166-172.

60. Brych V., Borysiak O., Brych B. Digital marketing of energy service companies' personnel in the context of socio-economic development // Strategies for sustainable socio-economic development and mechanisms their implementation in the global dimension : collective monograph / edited by M. Bezpartochnyi, in 3 Vol. // VUZF University of Finance, Business and Entrepreneurship. Sofia : VUZF Publishing House «St. Grigorii Bogoslov», 2019. Vol. 3. P. 309-317.

61. Valstybinė miškų tarnyba, 2013 M. gruodžio 31 d. pasibaigusių metų finansinių ataskaitų rinkinys Parengta pagal viešojo sektoriaus apskaitos ir finansinės atskaitomybės standartus, 2013, -36 p.

62. Lesy České republiky, s.p., Výroční zpráva 2013, Hradec Králové, 2014, - 96 str.

63. Циба В.Т. Математичні основи соціологічних досліджень: кваліметричний підхід. — К.: МАУП, 2012. — 248 с.