

ськогосподарських підприємствах [Електронний ресурс] // Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки» УААН. – Режим доступу: [magazine.faaf.org.ua/content/view/636/37/](http://magazine.faaf.org.ua/content/view/636/37/)

3. Павленова К.О. Аналіз методів оцінки списання виробничих запасів та їх покращення [Електронний ресурс] / К.О. Павленова. – Режим доступу: [www.rusnauka.com/21\\_DNIS.../49342.doc.htm](http://www.rusnauka.com/21_DNIS.../49342.doc.htm) -

*Науковий керівник: к.е.н., доцент Михайлишин Надія Петрівна*

**Федуник Віталій,**  
*студент групи РКзм – 51*

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: МІЖНАРОДНА ПРАКТИКА**

В країнах ринкової економіки системи заробітної плати, що використовуються на підприємствах, розглядаються як ноу-хау і не розголошуються.

Як економічна категорія розвиненого товарного виробництва розрахунків з персоналом з оплати праці в Росії відбиває досить складні й багатопланові зв'язки, що складаються в суспільстві з приводу трудового внеску працівника. У ній відбиваються відносини виробництва й розподілу, взаємодія різних носіїв економічних інтересів (суспільства в цілому, складових його соціальних груп, і насамперед роботодавців і працівників), ступінь розвитку продуктивних сил і зрілості виробничих відносин і багато інших аспектів життя суспільства. Серед них формування й ступінь задоволення потреб працівників, диференціація їхніх доходів, розвиток адекватного рівню економіки способу життя, забезпечення умов для розвитку особистості й ін. [1, с. 36] Розрахунки з підзвітними особами здійснюються на основі письмової заяви працівника із візою керівника підприємства. Порядок видачі підзвітних сум регламентовано правилами ведення касових операцій. Щорічна оплачувана відпустка в Росії складає 28 календарних днів.

Розрахунки з персоналом з оплати праці у Німеччині пов'язана з тим, що поряд із установленням величини доходів важливим є питання винагороди за результативність праці. При цьому система заробітної плати, як результат пошуку справедливих критеріїв, піддається постійній зміні. Це відноситься до сучасних форм заробітної плати як у зв'язку зі змінами в установках із співробітників, так і появою нових технологій у сфері виробництва й сфері керування [1, с. 44].

У класичній методиці RAFE у Німеччині розрізняють такі форми заробітної плати:

- відрядну оплату праці;
- погодинно-преміальну оплату праці;
- підрядну оплату праці;
- надбавки за результативність праці до базової величини погодинної заробітної плати [1, с. 54].

При відрядній заробітній платі у Німеччині існує лінійна залежність між результатами праці й доходами. На основі нормативної результативності праці й нормативної розцінки, обумовлених по відповідних методиках, співробітник одержує за кожну наступну одиницю роботи певну грошову суму.

При погодинно-преміальній оплаті праці у Німеччині працівник одержує премію (як правило, щомісяця) за умови перевищення нормативних завдань або встановлених умов преміювання по певній шкалі. Перевага погодинно-преміальної оплати праці в тім, що є можливість оплачувати працівнику результати праці, коли відсутнє його безпосереднє відношення до продукту й результати праці працівника дуже тісно переплетені зі складною людино-машинною системою.

При підрядній оплаті праці у Німеччині зі співробітником (або групою) укладається угода на виконання певної роботи. Величина фактичного заробітку залежить від відношення планового й фактичного строків робіт на одержання заздалегідь погодженого результату.

Надзвичайно актуальним завданням є перебудова організації заробітної плати, проведення відповідної реформи з метою забезпечення поетапного підвищення заробітної плати і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій.

Заробітна плата в промисловості США складається із прямої заробітної плати, непрямой та виплат робітникам і службовцям, не пов'язаних з витратами робочого часу [1, с. 61].

Пряма заробітна плата в США - це частина заробітної плати, яка витрачена на виробництво одного виду продукції і прямо відноситься на собівартість калькуляції об'єкта. До неї можна віднести заробітну плату працівників, безпосередньо зайнятих промисловим виробництвом.

Непряма заробітна плата в США - це частина заробітної плати, витрачена на виробництво кількох видів готової продукції або прямо не пов'язана із випуском виробів. До неї включають заробітну плату категорії працівників виробничих цехів (майстрів, старших робітників, десятників, облікових працівників, експедиторів), допоміжних цехів (ремонтників, комірників, канцелярських працівників (клерків),

обслуговуючого та управлінського персоналу (оплата праці двірників, швейцарів, прибиральниць, сторожів, адміністративно-управлінського персоналу, пожежників, працівників складу).

Виплати в США, премії, оплата відпусток, допомога хворим, пенсії, оплата праці у святкові та вихідні дні, доплата до погодинної ставки, оплата за простої відносяться до виплат робітникам і службовцям, що не пов'язані із витратами робочого часу. Ці виплати входять до складу виробничих накладних витрат, оскільки вони не можуть бути безпосередньо включені в собівартість продукції.

На підприємствах вугільної промисловості Франції всі працівники (за виключенням директора) класифікуються за 22-розрядною шкалою і відповідно застосовується 22-розрядна тарифна сітка [2, с.47]. Суттєві відмінності мають тарифні сітки, що застосовуються у фірмах Японії. До 70-х років у цій країні в основу оплати найманих працівників була покладена тарифна система, визначними елементами якої були ставки і оклади, що залежали від віку і стажу працівника. У 70-х роках Японські фірми спробували запровадити американську систему тарифних сіток, що ґрунтувалися на кваліфікації, але успіху це не мало. Нині Японські фірми у більшості випадків застосовують синтезовану систему визначення заробітної плати. При цьому традиційна ставка визначається на основі врахування віку і стажу, а так звана трудова ставка – на кваліфікації (розряду або категорії) і результативність праці [3, с. 68].

У зарубіжних підприємствах (організаціях) здебільшого запроваджено погодинну оплату праці робітників. Це зумовлено тим, що нині пріоритетного значення набуває не кількість, а якість товарів. У 90-х роках ХХ сторіччя проста погодинна й погодинна з колективним та індивідуальним преміюванням системи за охопленням робітників становили (у відсотках): у Бельгії — 92,6; Німеччині — 86,7; Італії— 88,4; Нідерландах — 94,8; Франції — 93,5. [4, с. 21].

Поширення погодинної форми оплати в зарубіжних країнах більшість спеціалістів пов'язують виключно із змінами в техніці і в технології виробництва, підвищення рівня механізації та автоматизації, необхідністю підвищення якості продукції.

У зарубіжних країнах, як правило, розумова праця оплачується вище, ніж фізична. За даними спеціальних досліджень заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробіток робітників: у Німеччині — на 20%; Італії і Данії — на 22%; Люксембурзі — на 44%; Франції і Бельгії — на 61%. Середньо-тижнева заробітна плата американських інженерів майже у 2 рази більша за середню плату робітників [2, с. 47].

Таблиця 1.1

**Системи і форми заробітної плати в деяких країнах Заходу  
(% охоплення) [4, с. 21]**

<b>Системи і форми заробітної плати</b>	<b>Бельгія</b>	<b>Франція</b>	<b>Німеччина</b>	<b>Італія</b>
	<b>Чоловіки</b>			
Погодинна	80,7	65,8	61,9	74,2
Погодинна з колективним преміюванням	12,4	18,9	14,6	15,9
Погодинна з індивідуальним преміюванням	5,2	11,2	10,7	7,2
Відрядна	1,3	0,7	7,2	0,8
Змішана система	0,3	3,2	5,6	14,9
	<b>Жінки</b>			
Погодинна	73,0	57,4	52,6	64,2
Погодинна з колективним преміюванням	7,3	16,2	11,4	15,5
Погодинна з індивідуальним преміюванням	13,9	22,6	13,7	11,7
Відрядна	5,5	1,2	14,2	1,3
Змішана система	0,4	2,1	8,1	7,4

За нових економічних умов, що сьогодні мають місце на Україні набуває реального значення застосування зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу різних категорій працівників до високоефективної трудової діяльності, узагальнення й запозичення керівниками підприємств та організацій зарубіжного прогресивного досвіду стосовно державного фінансування і стимулювання внутрішньо-фірмової підготовки кадрів, використання сучасних систем оцінювання персоналу, а також залучення значної частини персоналу до управління виробництвом (справами фірми). На основі узагальненого досвіду в галузі оплати праці та кадрової політики вітчизняні підприємства та організації можуть запровадити найбільш раціональні підходи до побудови тарифної системи, вибору форм і систем заробітної плати, застосувати прогресивні норми трудових затрат.

### Список використаних джерел:

1. Цандер Эрнст "Оплата труда на малых и средних предприятиях". / Эрнест Цандер. – [10-е изд.] [Пер. с нем. В.Р. Воронькова]; [под общей редакцией Р.М. Гринёва. Обнинск: ГЦИПК]. - 1995. – 275 с.
2. Кисільова Т. Шукати. Боротися. Мати: Соціально-трудова відносина за кордоном: вибір для України / Т. Кисільова // Профспілки України. - 2008. - № 5. - С. 47 – 50.
3. Богиня Д.П., Основи економіки праці: навч.пос. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова - К.:Знання-Прес, 2002.-313с.
4. Кисільова Т. Заробітна плата: світовий досвід та вітчизняна практика Т. Кисільова // Людина і праця. - 2006. - № 7. - С. 21-24.

*Науковий керівник: к.е.н., доцент Данилюк Ірина Вадимівна*

**Ференц Тетяна,**  
*студентка групи РКм- 51*

## ПОЛІТИКА УПРАВЛІННЯ ДЕБІТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Здійснюючи свою фінансово-господарську діяльність, підприємство вступає у відносини з іншими підприємствами, організаціями і установами: з постачальниками та підрядниками, покупцями товару, транспортними організаціями та фінансовими органами. При цьому в кожному окремому випадку воно виступає як постачальник, покупець або платник.

Система управління дебіторською заборгованістю є частиною загального управління оборотними активами й маркетингової політики підприємства, що спрямована на розширення обсягу реалізації продукції та полягає в оптимізації загального розміру цієї заборгованості та забезпеченні своєчасної її оплати [65, с.142].

Політика управління дебіторською заборгованістю складається із умов, правил та процедур, які забезпечують досягнення підприємством запланованого результату і зводиться до:

- формування кредитного рейтингу клієнтів;
- класифікації дебіторської заборгованості за видами;
- ведення реєстру старіння заборгованості;
- оцінки реальної вартості і оборотності дебіторської заборгованості;
- включення дебіторської заборгованості в систему операційних бюджетів;
- реструктуризація дебіторської заборгованості.