

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Природничо-економічний факультет
Кафедра менеджменту

ДИПЛОМНА РОБОТА БАКАЛАВРА

з теми:
«Тарифна модель оплати праці»

Виконала: студентка 4 курсу Mg1-B19 групи
спеціальності 073 Менеджмент
за освітньо-професійною програмою
Управління персоналом та економіка праці
Загородний Микола Михайлович

Керівник: Андрейцева І.А., к.е.н., доцент

Рецензент: Олійник О.С., к.е.н., доцент

Кам'янець-Подільський 2023 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
1.1 Сутність оплати праці як економічної категорії.....	7
1.2 Види, форми, системи оплати праці	12
1.3 Особливості тарифного нормування заробітної плати	19
РОЗДІЛ 2	23
ОЦІНКА ТАРИФНОЇ МОДЕЛІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПП ВКФ «БУДМОНТАЖСЕРВІС».....	23
2.1 Організаційно–економічна характеристика ПП ВКФ «Будмонтажсервіс»	23
2.2 Персонал ПП ВКФ «Будмонтажсервіс»: кількісні та якісні характеристики.....	32
2.3 Аналіз організації заробітної плати ПП ВКФ «Будмонтажсервіс»	41
РОЗДІЛ 3	46
УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПП ВКФ «БУДМОНТАЖСЕРВІС»	46
3.1 Впровадження сучасних підходів до проектування заробітної плати ПП ВКФ «Будмонтажсервіс».....	46
3.2 Розробка заходів удосконалення системи мотивації ПП ВКФ «Будмонтажсервіс»	50
ВИСНОВКИ.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	63

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах новітньої ринкової економіки заробітна плата, через формування загального попиту забезпечує відображення робочої сили, а також, стає дедалі важливим фактором відображення соціального виробництва.

Заробітна плата залежить від ефективності підприємства, продуктивності діяльності і конкурентоспроможності продукції. Вона є не лише індикатором, що визначає суцільний життєвий рівень робітників. Від стану та форм реалізації заробітної плати, частки у валовому національному продукті багато в чому залежать також можливості розвитку економіки взагалі.

Заробітна плата була, є, і ще тривалий час буде важливим якісною ознакою економічного господарювання.

Суспільством на заробітну плату покладено важливі функції щодо розвитку та вдосконалення робочої сили людини. Розвиток соціально-трудових відносин багато в чому залежить від рівня оплати праці. Удосконалення цих відносин, та політика грошових доходів населення повинні ґрунтуватися на реальній оцінці праці, щоб усунути існуючі диспропорції на споживчому ринку, і в мотивації до роботи.

На самому початку реформування української економіки проблему підвищення оплати можна було б розв'язати за рахунок різкої зміни співвідношення між соціальними фондами споживання і зарплатою на користь останньої. Інакше кажучи, можна було б надати у розпорядження найманих працівників більшу частку коштів, що ними заробляються. На жаль, сьогодні за рахунок такого перерозподілу коштів між фондами суспільного розвитку і зарплатою досягти її підвищення не вдається.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наш час вже багато вчених та науковців досліджують проблеми, пов'язані з оплатою праці, її організацією та правовим забезпеченням. Серед них можна виділити таких, як Андріанова

В., Руденко О., Горбатов В., Михайлова В., Лаптій І., Колот А., Кейнс Дж. М. та багато інших. Соціально-економічну сутність, принципи та елементи організації заробітної плати, а також система доплат, надбавок та форм заробітної плати розглянута у праці Андріанової В. Лаптій І. розглядав оплату праці як правову категорію. Планування чисельності робітників та оплата праці згідно з плануванням наведені у роботі Руденко О. та Горбатова В. Кейнс стверджував, що зі зростанням зайнятості підвищується і національний дохід, тим самим підвищується споживання. Колот А. вказував про роль держави у регулюванні заробітної плати.

Метою роботи є узагальнення теоретичних аспектів тарифної моделі оплати праці, її аналіз, розробка пропозицій та рекомендації.

Сформульована мета зумовлює вирішення наступних завдань:

- визначити сутність оплати праці як економічної категорії;
- вивчити види, форми, системи оплати праці на підприємстві;
- особливості тарифного нормування заробітної плати;
- охарактеризувати організаційно-економічну характеристику ПП ВКФ «Будмонтажсервіс»;
- оцінити кількісні та якісні характеристики персоналу ПП ВКФ «Будмонтажсервіс»;
- проаналізувати організацію заробітної плати ПП ВКФ «Будмонтажсервіс»;
- рекомендувати впровадження сучасних підходів до проектування заробітної плати на ПП ВКФ «Будмонтажсервіс» ;
- розробити заходи вдосконалення системи мотивації ПП ВКФ «Будмонтажсервіс».

Об'єктом дослідження – є процес використання тарифної моделі оплати праці підприємства.

Предметом дослідження – є теоретичні і, практичні аспекти використання тарифної моделі ПП ВКФ «Будмонтажсервіс».

Методи дослідження. У кваліфікаційній роботі використані такі методи дослідження: монографічний – при вивченні наукових джерел; хронологічний – при дослідженні поглядів науковців щодо трактування сутності оплати праці; графічно-аналітичний метод – для наочної ілюстрації досліджуваних економічних явищ та процесів; класифікації – для систематизації ознак об’єкта дослідження; порівняльного аналізу – при дослідженні динаміки використання тарифної моделі оплати праці підприємства; системного підходу – при розробленні заходів удосконалення системи мотивації ПП ВКФ «Будмонтажсервіс».

Інформаційною базою дослідження послуговували Закони України, інші нормативно-правові документи; праці вітчизняних і зарубіжних науковців; фахові періодичні видання; ресурси мережі Інтернет; результати власних досліджень автора, а також дані фінансової і статистичної звітності ПП ВКФ «Будмонтажсервіс».

Практичне значення роботи полягає в розробці рекомендацій щодо вдосконалення оплати праці ПП ВКФ «Будмонтажсервіс».

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Обсяг роботи – 64 сторінки друкованого тексту.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження можна зробити висновки.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

В Україні використовують дві форми оплати праці – погодинну та відрядну. Використання конкретної форми залежить від конкретних умов виробництва. Застосовується саме та форма, яка найкраще відповідає організаційно–технічним умовам. Кожна з форм має свої різновиди, зокрема:

- погодинна форма (пряма погодина, погодино–преміювальна);
- відрядна форма (пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно–преміальна, відрядно–прогресивна, акордна, відрядна, колективно–відрядна).

Згідно аналізу та планування витрати на оплату праці поділяють на основну заробітну плату; додаткову заробітну плату; інші заохочувальні та компенсаційні витрати.

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці. Основними елементами тарифних умов оплати праці є довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, тарифні сітки і ставки та схеми посадових окладів.

Щодо організаційно–економічної характеристики, одним із найбільших будівельних підприємств у м. Кам'янець-Подільського є підприємство ПП ВКФ «Будмонтажсервіс».

Було проаналізовано майновий стан ПП ВКФ «Будмонтажсервіс» за період 2021-2019рр. та динаміку фінансових результатів. Встановили, що більшу частку в структурі активів займають необоротні активи 72.7% (в 2021р.). Оборотні активи в 2021 році склали 27.3%, їхнє зменшення є негативним явищем у діяльності підприємства. Джерела формування майна

зросли на 28.3%. ПП ВКФ «Будмонтажсервіс» працювало прибутково (262 тис. грн.). Чистий дохід від реалізації скоротився на 85,2%, що було зумовлено пандемією COVID-19.

Персонал є важливим ресурсом фірми, що забезпечує їй стійке положення і розвиток. Було досліджено вікову, освітню структуру, за статтю та зайнятість працівників за категоріями. На підприємстві переважають працівники у віці від 30 до 45 років, за освітою – із середньою спеціальною освітою, за статтю переважають чоловіки. На ПП ВКФ «Будмонтажсервіс» виробничого персоналу більше, ніж адміністративного, що свідчить про вдало побудовану структуру підприємства. Рух персоналу свідчить про його скорочення, що зумовлено війною в Україні.

На підприємстві для планування фонду оплати праці використовують нормативний і залишковий методи. Аналіз фонду оплати праці виявив його зростання, зокрема: фонду основної заробітної плати – на 54.3%, фонду додаткової заробітної плати – на 78,3%.

Для впровадження сучасних підходів удосконалення організації оплати праці можна порекомендувати застосування гнучкої системи оплати праці; використання комп'ютерного обліку; покращення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників; розробка внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці; використання колективного регулювання заробітної плати.

Від ефективно побудованої системи мотивації залежить задоволеність співробітників від трудової діяльності, їхня лояльність та продуктивність.

Розроблено заходи із вдосконалення системи мотивації ПП ВКФ «Будмонтажсервіс», розвиток розгалуженої системи додаткового матеріального стимулювання взаємності від результатів праці; створення комфортних умов роботи та позитивного психологічного клімату; поглиблення кадрової роботи за рахунок впровадження системи наставництва та кар'єрного планування; розширення системи нематеріальної мотивації з урахуванням побажань співробітників.

Суспільний ефект від впровадження нових систем мотивацій сприяє мотивації працівників до ефективної та якісної трудової діяльності, стимулює відкриттю чогось нового та вдосконалення старого, шляхом запровадження матеріальних і нематеріальних винагород.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. / за ред. проф. Є. П. Качана. Тернопіль, 2006. 231 с.
2. Активи підприємства та джерела їх утворення. URL: <https://buklib.net/books/26834/>. (дата звернення: 15.05.2023).
3. Амосов О. Ю. Процес формування та розвитку робітничих кадрів на підприємстві: теоретичний аспект. Харків, 2015. 212 с.
4. Аналіз систем оплати праці, що використовуються на українських підприємствах. URL: <https://posibniki.com.ua/post-analiz-sistem-oplati-praci-sho-vikoristovuutsya-na-ukrayinskih>. (дата звернення: 05.05.2023).
5. Бала В.В., Мацак А.Г. Технологічний аудит та резерви виробництва: навч.-метод. посіб. Київ, 2016. 108 с.
6. Бражнікова Л.М., Гарна С.О., Шнурко А.М. Сучасний стан організації розрахунків з оплати праці в умовах розвитку інформаційних технологій. *Інноваційна економіка*. 2020. 169 с.
7. Новицький І.В. Управління нематеріальними активами. Львів, 2014. 59 с. URL: [http://www.lef.lviv.ua/files/archive/journal/2014/2\(02\)_2014.pdf](http://www.lef.lviv.ua/files/archive/journal/2014/2(02)_2014.pdf). (дата звернення 03.05.2023).
8. Васюренко Л. В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці: навч.-метод. посіб. *Причорноморські економічні студії*. 2018. <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/29.pdf>. (дата звернення 22.05.2023).
9. Горлачук В. В., Яненко І. Г. Персонал підприємства, продуктивність і оплата праці URL: <https://lib.chmnu.edu.ua/pdf/posibnuku/294/60.pdf>. (дата звернення: 04.05.2023).
10. Димеденко І. Оцінка системи оплати праці та шляхи її удосконалення на промисловому підприємстві: навч.-метод. посіб. Київ, 2012. 446 с.
11. Долішній І.М. Мотивація персоналу як об'єкт управління на підприємстві: навч.-метод. посіб. Київ, 2017. 216 с.

12. Дробишева О. О., Домаш Д. В. Економічна сутність, форми та система оплати праці. *Економічний вісник Запорізької державної академії*. 2014. С.48-55 с.
13. Угненко Є. Б., Тимченко О. М., Белікова Н. В. Основи організації будівництва та будівельного виробництва: навч.-метод. посіб. Харків, 2019. 81с.
14. Жуковський М. О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. С.178-183.
15. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>. (дата звернення: 05.05.2023).
16. Інструкція зі статистики заробітної плати: затве. наказом Міністерства статистики України від 13.01.2004. № 5 – URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (дата звернення 05.05.2023).
17. Калина А.В. Економіка праці: навч.-метод. посіб. Київ, 2009. 344 с.
18. Колот А. М. Мотивація, стимулювання, оцінка персоналу : навч. посіб. Київ, 2011. 283 с.
19. Кравченко І. М. Аналіз категорії "трудовий потенціал" в контексті категорій "робоча сила", "людський потенціал", "людський капітал" та "трудові ресурси". *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2012. Вип. 51. С. 124 -131.
20. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посібник. Кондор, 2003. 296 с.
21. Куліков Г. Вплив заробітної плати на зайнятість населення: навч.-метод. посіб. Київ, 1999. 79 с.
22. Небава М. І., Адлер О. О., Лесько О. Й. Економіка та організація виробничої діяльності підприємства». URL: http://web.kpi.kharkov.ua/acem/wpcontent/uploads/sites/16/2017/06/OrMar_case_pids_kontroliu.pdf. (дата звернення 08.05.2023).
23. Марченко В.М. Кадрова політика та кадрова стратегія підприємства: навч.-метод. посіб. Одеса. 2019. 443 с.

24. Павловська Н., Анішина Н., Савкова С. Щодо посилення мотивації праці: навч.-метод. посіб. Кіровоград, 1999 р. 200 с.
25. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві: навч.-метод. посіб. Одеса, 2011. 141 с.
26. Примак Т. О. Економіка підприємства: навч.-метод. посіб. Київ: " Вікар", 2002. 30 с.
27. Рибалко О.М., Крохмаль Н.І. Аналіз витрат на оплату праці на ПАТ «Мотор Січ». *Вісник Запорізького національного університету*. 2017. 155 с.
28. Роль будівельного комплексу в народному господарстві. URL: <http://www.frontmanagement.org/>. (дата звернення 04.05.2023).
29. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч.-метод. посіб.: Київ: КНЕУ, 2009. 450 с.
30. Уманський О., Першукова Т. Вартість, ціна робочої сили та заробітна плата: навч.-метод. посіб. Львів, 1999. 15 с.
31. Шубалий О.М., Рудь Н.Т., Гордійчук А.І., Шубала І.В., Дзямулич М.І., Потьомкіна О.В., Серeda О.В. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. Луцьк, 2018. 182 с.
32. Фінансова звітність ПП ВКФ «Будмонтажсервіс» за 2019-2021 роки.
33. Статистична звітність ПП ВКФ «Будмонтажсервіс» за 2019-2021 роки.