

Брич Сергій Сергійович,
студент спеціальності «Облік і аудит»,
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри обліку і
оподаткування та маркетингу **Максименко Д.В.,**
Мукачівського державного університету

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ АНАЛІЗУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Удосконалення системи організації оплати праці підприємства в контексті створення ефективного мотиваційного механізму повинно базуватися на дотриманні конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і, перед усім, його права на працю. Трансформуючи систему оплати праці необхідно викликати довіру співробітників компанії, оскільки будь-яке нововведення завжди викликає настороженість.

Роль мотиваційного механізму оплати праці в системі підвищення його продуктивності велика, але постійне підвищення рівня оплати праці не сприяє як підтриманню трудової активності на належному рівні, так і зростанню продуктивності праці. Застосування цього методу може бути корисним для досягнення її короткочасного підйому. У кінцевому підсумку відбувається певне звикання до цього виду впливу. Одностороннє вплив на робітників лише грошовими методами не може привести до довговічному зростанню продуктивності праці. Тому мотиваційний механізм оплати праці повинен включати в ролі елементів вдосконалення системи заробітної плати, надання можливості персоналу брати участь у власності і розподіл прибутку підприємства [7].

До нової системи оплати праці слід насамперед закласти таку мотивацію, яка б орієнтувала співробітників на задоволення у клієнтів компанії. При впровадженні нової системи оплати праці необхідно:

– провести навчання керівників підприємства конкретній системі оплати праці, яку підприємство збирається впровадити з метою подальшого пояснення іншим принципів нової системи оплати праці;

– організувати постійну консультаційну підтримку співробітників щодо інтерпретації політики оплати праці.

Отже, основними проблемами організації оплати праці на сучасних підприємствах є:

– відсутність зв'язку оплати праці із результатами роботи та професійними характеристиками працівників;

– невиконання зарплатою всіх притаманних їй функцій (відтворювальної, мотиваційної, соціальної тощо);

– відсутність чіткості визначення стратегії формування системи оплати праці;

– відсутність на деяких підприємствах нормування праці, що є причиною диспаритету між витратами праці та винагородженням за неї;

– низький рівень оплати праці окремих категорій працівників, що не відповідає мінімальній заробітній платі.

Соціально-економічними наслідками нераціональної організації оплати праці є:

– зниження якості життя працівників;

– падіння мотивації праці працівників;

– незадоволеність умовами праці;

– зниження прибутку.

З огляду на кризовий характер сучасної економіки України процес реформування та удосконалення організації оплати праці повинен охоплювати всі економічні та інституційні структури, пов'язані зі сферою формування і розподілу доходів.

На основі цього можна запропонувати наступні пропозиції щодо покращення елементів системи організації праці, основними з яких є:

– здійснення стратегічного планування діяльності підприємства;

– підвищення ефективності використання витрат на заробітну плату;

– вдосконалення мотиваційного механізму;

– підвищення ефективності використання робочого часу;

- відновлення технічного нормування праці;
- проведення атестації працівників та робочих місць;
- планування підготовки на підвищення кваліфікації працівників та організація кадрового просування (планування кар'єри) та ін.

Напрями вдосконалення організації праці на підприємстві передбачають оптимізацію всіх її елементів, забезпечення їх відповідності технічним параметрам виробництва, цілям діяльності, критеріям її ефективності.

Визначаючим фактором співвідношення заробітної плати найвищого і найнижчого окладів на підприємстві є специфіка конкретного підприємства і організації, кількісний і якісний склад працівників, який входить у відповідні кваліфікаційні групи, і інші якісні характеристики працівників, але не фінансовий стан підприємства, в залежності від якого лише коректується встановлена диференціація заробітної плати [5].

Головним чинником стабільного розвитку суспільства є посилення матеріальної зацікавленості працівників в підвищенні результативності діяльності на основі забезпечення тісного взаємозв'язку розмірів доходів трудящих з кількістю і якістю витраченої ними праці.

Найважливішим напрямом удосконалення організації оплати праці на мою думку, є підвищення її гнучкості. Розмір заробітної плати працівника має бути тісно пов'язаний з індивідуальними трудовими досягненнями, результатами діяльності підрозділу, підприємства в цілому.

Список використаної літератури:

1. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теорія економічного аналізу/ Баканов М.И., Шеремет А.Д. – М.: Фінанси і статистика, 2010. – 416с.
2. Бойчик І.М., Харів П.С., Хопчан М.І. Економіка підприємств. – Львів: В-во «Сполом», 2016. – 212с.
3. Бутинець Ф.Ф., Мних Є.В., Олійник О.В. Економічний аналіз. Практикум. Навчальний посібник для студентів ВУЗів. – Житомир: ТУТУ, 2014. – 416с.
4. Баканів М.І. Фінансовий аналіз: навч. посіб. [Текст] / М.І. Баканів. - К.: Кондор, 2013 . - 296 с.

5. Білик М. Д. Фінансовий аналіз: навч. посіб. [Текст] / М.Д. Білик, О.В. Павловська, Н.М. Притуляк, Н.Ю. Невмержицька. - К.: КНЕУ, 2011. - 592 с.
6. Булатів А.С. Економічний аналіз діяльності підприємств: навч. посіб. [Текст] / А.С. Булатів. - К.: Знання, 2007. - 408с.
7. Ващенко Л. О. Інформаційне та методичне забезпечення аналізу фінансового стану підприємств: автореф. дис.. канд. екон. наук: 08.06.04 [Текст] / Л. О. Ващенко; Державна академія статистики, обліку та аудиту Держкомстату України. - К., 2011. - 20с.: іл.
8. Гадзевич О. І. Основи економічного аналізу і діагностики фінансово-господарської діяльності підприємств: навч. посіб. [Текст] / О. І. Гадзевич. - К.: Кондор, 2012. -180 с.
9. Законом України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 9.07.03 р. №1058-ІУ (зі змінами).
10. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995р.
11. Постанова від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» зі змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України № 348 від 16.05.95.

Глеба Еріка Михайлівна,
магістр зі спеціальності «Облік і оподаткування»,
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри обліку і
оподаткування та маркетингу **Ліба Н.С.,**
Мукачівського державного університету

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні реалії функціонування суб'єктів господарської діяльності вимагають більш широкого наукового обґрунтування нагальних питань організації і ведення бухгалтерського обліку та формування цілісного наукового підходу щодо організації облікової політики в підприємствах. Питання формування облікової політики підприємства дедалі набуває актуальності з



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>