

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ В.О. СУХОМЛИНСЬКОГО**

**ГЛОБАЛЬНІ ТА НАЦІОНАЛЬНІ
ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ**

Електронне наукове фахове видання

Випуск 20

Миколаїв

2017

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор:

Стройко Тетяна Володимирівна, доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри економіки та міжнародних економічних відносин Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського).

Заступник головного редактора:

Іртищєва Інна Олександрівна, доктор економічних наук, професор (професор кафедри економіки та міжнародних економічних відносин Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського).

Відповідальний секретар:

Данік Наталія Вадимівна, кандидат економічних наук, доцент (доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського).

Члени редакційної колегії:

Бородіна Олена Михайлівна, Ph.D, професор економіки (професор, "Банковні інститут висока школа а.с.", м. Прага, Чехія).

Бузько Ірина Романівна, доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри міжнародної економіки, проректор з науково-педагогічної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля).

Булатова Олена Валеріївна, доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри міжнародної економіки, про-ректор з наукової роботи Маріупольського державного університету).

Дейнеко Людмила Вікторівна, доктор економічних наук, професор (завідувач відділу промислової політики Інсти-туту економіки та прогнозування Національної академії наук України).

Кіщак Іван Теодорович, доктор економічних наук, професор (декан факультету економіки Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського).

Клісінські Януш, доктор економічних наук, професор (професор кафедри спортивного маркетингу Техніко-Гума-нітарної академії м. Бельсько-Бяла, Польща).

Мартинюк Володимир Петрович, доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри фінансово-економічної безпеки Тернопільського національного економічного університету).

Ніколаєнко Наталія Олександрівна, доктор політичних наук, доцент (завідувач кафедри політології Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського).

Стукало Наталія Вадимівна, доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри міжнародної економіки Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара).

Сухоруков Аркадій Ісмаїлович, доктор економічних наук, Заслужений економіст України, професор (Радник при дирекції Національного інституту стратегічних досліджень при Президентові України).

Хвесик Михайло Артемович, академік НААН, доктор економічних наук, заслужений діяч науки і техніки України, професор (директор Інституту економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України).

Шапошников Костянтин Сергійович, доктор економічних наук, професор (директор Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій).

Шиян Дмитро Вікторович, доктор економічних наук, професор (професор кафедри економіки підприємства та менеджменту Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця).

Agata Malak-Rawlikowska, dr inż, Wydział Nauk Ekonomicznych Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego.

Видання входить до «Переліку електронних фахових видань, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук» на підставі Наказу МОН України від 29 грудня 2014 року № 1528 (Додаток № 11)

Рекомендовано до поширення в мережі інтернет рішенням Наукової ради Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського

(Протокол № 11 від 23 листопада 2017 р.)

Електронне наукове фахове видання

ГЛОБАЛЬНІ ТА НАЦІОНАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ

Випуск 20

Коректура • *О.А. Скрипченко*

Комп'ютерна верстка • *Н.М. Ковальчук*

Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен, географічних назв, назв підприємств, організацій, установ та іншої інформації несуть автори статей. Висловлені у цих статтях думки можуть не збігатися з точкою зору редакційної колегії і не покладають на неї ніяких зобов'язань.

ЗАСНОВНИК:

Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського
Адреса редакції журналу: вул. Нікольська, 24, м. Миколаїв, Україна, 54030

Відповідальний секретар: Данік Наталя Вадимівна

E-mail: nauka@global-national.in.ua

Телефон: +38 (095) 458-19-85

Козаченко Л.А., Галкін В.В., Мец Н.С. КРЕДИТОРСЬКА ЗАБОРГОВАНІСТЬ ТА ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	967
Костюченко В.М., Кравчук А.О. ДОСВІД ПОЛЬЩІ У ЄВРОКОНВЕРГЕНЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА АУДИТУ	971
Коширець М.І., Тополенко Н.М. ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНОСТІ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ	977
Кудренко Н.В., Маслоученко Д.І. ФОРМУВАННЯ І РОЗПОДІЛ ПРИБУТКУ	982
Кузьома В.В., Ботнар І.О., Количева А.О. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ КОНТРОЛЬНИХ ЗАХОДІВ ДЛЯ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ФАЛЬСИФІКАЦІЇ ЗВІТНОСТІ	986
Кузьома В.В., Степанова А.О. СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ БЮДЖЕТОМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	990
Кучер С.В., Ковальчук Н.О. ПРОЦЕС БЮДЖЕТУВАННЯ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ	993
Линник О.І. ДОХОДИ ТА ВИТРАТИ ГОТЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА: ПРИВЕДЕННЯ ОБЛІКУ ДО МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ І СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	997
Лобачева І.Ф., Удовенко Д.О. АНАЛІЗ КОРЕЛЯЦІЙНО-РЕГРЕСІЙНИХ ЗВ'ЯЗКІВ РИНКУ ЯЄЦЬ ТА ЯЄЧНИХ ПРОДУКТІВ В УКРАЇНІ	1002
Osadcha G.G., Saukhina O.V. PROBLEMS OF THE TRANSPORT AND LOGISTIC NETWORK OF FOOD ENTERPRISES	1006
Петренко Н.І., Войчак Л.О. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ВЕЛИЧИНА МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	1010
Писарчук О.В. ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ ЗМІН ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК ТА ФІНАНСОВУ ЗВІТНІСТЬ В УКРАЇНІ»	1016
Платонова В.С., Каткова Н.В. ОЦІНКА ТА ВІДОБРАЖЕННЯ ДОВГОСТРОКОВИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ У БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ І ФІНАНСОВІЙ ЗВІТНОСТІ	1021
Польова Т.В., Тиханська І.О. ФОРМУВАННЯ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНИХ ЗАСАД АУДИТУ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ	1026
Погривасва Н.В., Бондаренко Т.В. ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ДІЙОВИЙ ІНСТРУМЕНТ АКТИВІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ	1032
Рокожиця А.Ю., Івата В.В. КОНТРОЛЬ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ У СИСТЕМІ БЮДЖЕТУВАННЯ	1036
Старенька О.М. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЕРАТИВНОГО КОНТРОЛЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ	1040
Шендригоренко М.Т. ВИРОБНИЧІ ЗАПАСИ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОБ'ЄКТ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ	1045
Шендригоренко М.Т., Яковенко Ю.В. ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВЕДЕННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РУХУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ НА ПАТ «КРИВОРІЖХЛІБ»	1048

УДК 331.2:331.101.26

Потривасва Н.В.*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри обліку і оподаткування
Миколаївського національного аграрного університету***Бондаренко Т.В.***студентка
Миколаївського національного аграрного університету*

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ДІЙОВИЙ ІНСТРУМЕНТ АКТИВІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

SALARY AS AN EFFECTIVE TOOL FOR USE OF LABOUR RESOURCES

АНОТАЦІЯ

У статті досліджено економічну сутність та значення заробітної плати як складника поточних виплат працівникам. Визначено, що ефективність використання трудових ресурсів залежить від багатьох чинників, а особливо від можливості активізації трудової діяльності працівників. Наведено характеристику розрахунків за виплатами працівникам як дієвого інструменту активізації використання трудових ресурсів. З'ясовано основні поняття, категорії та атрибути стимулювання активізації трудових ресурсів на українських підприємствах. Розглянуто дієві та ефективні методи підвищення кваліфікації працівників підприємства як одного з основних чинників активізації трудової діяльності колективу.

Ключові слова: активізація, заробітна плата, виплати працівникам, трудові ресурси, персонал, навчання.

АННОТАЦИЯ

В статье исследовано экономическую сущность и значение заработной платы как составляющей текущих выплат работникам. Определено, что эффективность использования трудовых ресурсов зависит от многих факторов, особенно от возможности активизации трудовой деятельности работников. Охарактеризованы расчеты по выплатам работникам как действенный инструмент активизации использования трудовых ресурсов. Выявлены основные понятия, категории и атрибуты стимулирования активизации трудовых ресурсов на украинских предприятиях. Рассмотрены действенные и эффективные методы повышения квалификации работников предприятия как одного из основных факторов активизации трудовой деятельности коллектива.

Ключевые слова: активизация, заработная плата, выплаты работникам, трудовые ресурсы, персонал, обучение.

ANNOTATION

The article researched the economic essence and value of salary as a constituent of current employee benefits. It is determined that efficiency of labor resources use depends on many factors especially on the possibility of activation the work of employees. Characteristic of payroll payments to employees as an effective tool of activation the use of labour resources. The basic concepts, categories and attributes of activation of labor resources at Ukrainian enterprises stimulation are revealed. Effective methods of professional development of the company employees as one of the main factors of the staff labor activity activation are considered.

Keywords: activation, salary, payments to employees, labour resources, personnel, study.

Постановка проблеми. Як відомо, одним із основних факторів виробництва, який вимагає найбільших затрат, є праця. Використання трудових ресурсів пов'язане зі зміною показника продуктивності праці, яка залежить від людей, їх кваліфікації, уміння і бажання працювати, а заробітна плата є саме тією причиною, що приводить робітника на

його робоче місце. Ефективність діяльності трудових ресурсів та забезпечення належного рівня продуктивності праці значною мірою залежать від розрахунків за виплатами працівникам, тобто оплати праці. Отже, існує необхідність у подальшому дослідженні розрахунків за виплатами працівникам як дієвого інструменту активізації використання трудових ресурсів підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання розрахунків за виплатами працівникам та активізації використання трудових ресурсів відображені у працях таких вчених-економістів, як М.І. Бондар, Л.Н. Вавилова, О.Л. Єсько, Л.Г. Ловінська, М.Ф. Огійчук, Т.С. Паніна, В.С. Савельєва, І.Б. Садовська, Л.К. Сук, Ю.і, Ужакіна та інші. Проте і в економічній літературі, і в періодичних виданнях питання розрахунків за виплатами працівникам та активізації використання трудових ресурсів, як правило, розглядаються окремо. Водночас практика вимагає комплексного підходу до розгляду цих питань.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. Варто зазначити, що, незважаючи на великий інтерес учених до питань розрахунків за виплатами працівникам особливостей активізації використання трудових ресурсів, не всі їх аспекти розглянуті.

Мета статті полягає у дослідженні заробітної плати як дієвого інструменту активізації використання трудових ресурсів підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конституцією України визначено, що кожен має право на працю, тобто можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Відповідно до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [2; 3].

Виплати працівникам підприємства – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками [4]. Згідно з П(С)БО 26 є п'ять видів

виплат працівникам, згрупованих за схожими ознаками: поточні виплати; виплати у разі звільнення; виплати після закінчення трудової діяльності; виплати інструментами власного капіталу підприємства; інші довгострокові виплати [5].

Розрахунки за заробітною платою належать до поточних виплат працівникам, які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу.

Розрахунки за заробітною платою ведуть на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який має такі субрахунки, як 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами», 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [6, с. 127].

Виплати працівникам як економічна категорія пов'язані із зацікавленістю персоналу у якісній праці та відповідній винагороді за її виконання, спонукаючи до подальшої активізації трудової діяльності. Під активізацією персоналу Я.О. Роман та С.І. Роман пропонують розуміти систему заходів, що дає змогу підвищити активність трудової діяльності персоналу

[7, с. 391]. Досліджуване поняття має відповідні складники (рис. 1).

Варто зазначити, що для сучасного українця стимулом активної праці є фінансові стимули. Зазначені стимули умовно поділяють на матеріальні та нематеріальні. До матеріальних відносять заробітну плату, участь у розподілі прибутку, премії, участь у капіталі.

Заробітна плата – найважливіша частина системи оплати і стимулювання праці, один з інструментів впливу на ефективність праці працівника. Номінальна заробітна плата включає тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, оплату за невідпрацьований час, а також обов'язкові відрахування: податок на доходи фізичних осіб, військовий збір. Реальна заробітна плата характеризує купівельну спроможність номінальної заробітної плати під впливом змін споживчих цін на товари і послуги та рівня податків і обов'язкових платежів (рис. 2).

Згідно з даними Державної служби статистики України [9], середня номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ та організацій у серпні 2017 р. становила



Рис. 1. Основні складники поняття «активізація використання трудових ресурсів»

Джерело: побудовано автором з використанням ідеї [7, с. 391]

7114 грн, що у 2,2 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (3200 грн). Порівняно з липнем розмір заробітної плати зменшився на 3,1%, а за останні 12 місяців (відносно серпня 2016 р.) збільшився на 36,8%. Реальна заробітна плата у серпні 2017 р. порівняно з липнем 2017 р. зменшилася на 3,0%, а відносно серпня 2016 р. збільшилася на 17,2%.

Серед нематеріальних чинників, які сприяють підтриманню «тону» діяльності персоналу та його активізації, можна виокремити:

– мотивацію та стимулювання персоналу. Вдало побудована система мотивації та стимулювання персоналу дасть змогу на певний час активізувати його професійну діяльність. При цьому стимулюючий вплив на персонал спрямований переважно на активізацію функціонування працівників підприємства, а мотивуючий – на активізацію професійно-особистісного розвитку персоналу [8, с. 136];

– оцінювання та атестування персоналу. Оцінювання та атестування персоналу дасть змогу оцінити відповідність персоналу і виявити його потенціал та можливості для організації заходів, спрямованих на розвиток персоналу;

– активне професійне навчання. Важливим чинником активізації трудової діяльності персоналу є його навчання. Існує багато різноманітних методів професійного навчання: дискусії, ігрові методи навчання, кейс-метод, тренінги, модерація. У сучасній літературі зазначають, що найефективнішими є інтерактивні методи навчання.

Інтерактивне навчання побудоване на взаємодії того, хто навчається, з навчаючим середовищем, навчаючим оточенням, яке є сферою засвоєного досвіду [10, с. 48].

Досвід Західних країн стосовно навчання персоналу пропонує нові методи навчання, такі як:

– secondment – це різновид ротації співробітників, точніше, обмін персоналом. Співробітників на певний час переводять на роботу в іншу структуру підприємства для оволодіння необхідними навичками;

– shadowing («бути тінню») – метод, який використовують для навчання студентів, які збираються працювати на цьому підприємстві після закінчення навчання. Студент проводить один або декілька днів зі спеціалістом у тій галузі, яку вибрав для себе як професійну;

– buddying – це метод навчання персоналу, суть якого полягає в наданні підтримки та допомоги працівнику з боку керівництва для досягнення його результатів і цілей [11, с. 47–48];

– mentoring – наставництво як метод навчання персоналу дає змогу зорієнтувати працівника на досягнення цілей організації; визначити спрямування розвитку кар'єри працівника в контексті потреб організації, що надалі дасть змогу співробітнику спланувати свій майбутній внесок у досягнення довгострокових цілей підприємства [11, с. 49].

Активне професійне навчання дасть змогу працівникам оволодіти певними загальними

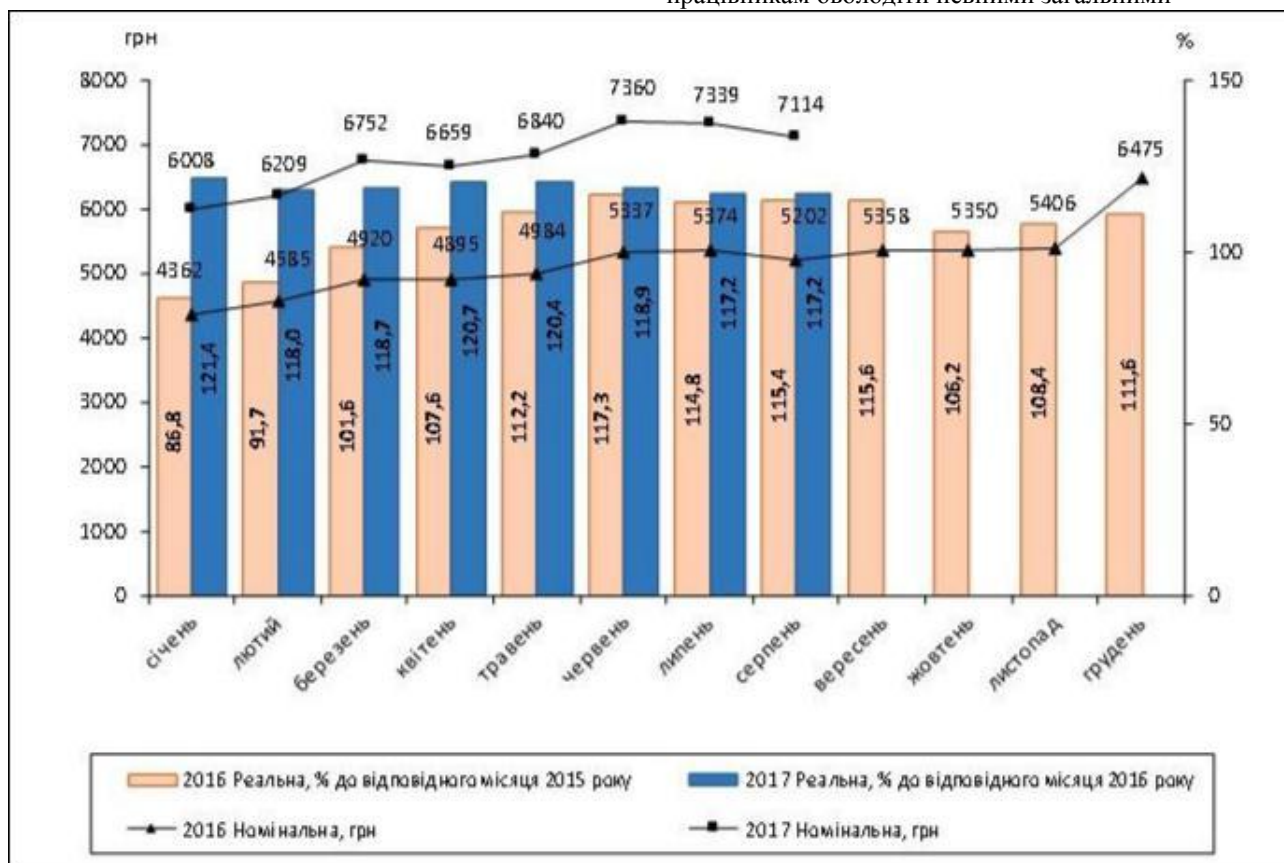


Рис. 2. Динаміка середньої заробітної плати в Україні у 2016–2017 роках

методами і прийомами, пов'язаними з нешаблонним мисленням і вміннями ініціювати розумову активність, розкривати таланти і цим самим активізує професійну діяльність персоналу. Економічні реформи в Україні передбачають затвердження таких умов господарювання, за яких працівники отримують реальну можливість проявити свою ініціативу, і щоб ці умови стимулювали їх до трудової діяльності.

Висновки. Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ, що відображає відносини між роботодавцями та найманими працівниками і, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого – для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва й ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства. Успіх будь-якого підприємства багато в чому залежить від повного і точного аналізу реального стану справ у галузі управління підприємством. Використання різних форм і методів стимулювання трудової діяльності дасть змогу сформувати керівництву підприємства дієву мотивацію кадрів для ефективної діяльності, що водночас буде сприяти не тільки функціонуванню, але й розвитку підприємства. Заробітна плата є дієвим інструментом активізації використання трудових ресурсів, тому організація оплати праці спрямована на зростання зацікавленості в розвитку виробництва та підвищення продуктивності праці, раціональне використання робочого часу та правильне обчислення кількості працівників для обліку розрахунків за виплатами працівникам.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322 – VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Випла-ти працівникам» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011.
5. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]: затв. наказом Мініс-терства фінансів України від 28.10.2003р. № 601. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
6. Бондар М.І. Фінансовий облік: підручник: у 2 ч. – Ч. 1, М.І. Бондар, В.І. Єфіменко, Л.Г. Ловінська та ін. / за заг. ред. М.І. Бондаря та Л.Г. Ловінської. – К.: КНЕУ, 2012. – 553 с.
7. Роман Я.Ю. Активізація роботи персоналу на підприємстві / Я.Ю. Роман, С.І. Роман // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.12. – С. 390–394.
8. Савельєва В.С. Управління персоналом: навч. по-сібн. / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов. – К.: ВД «Професіо-нал», 2005. – 336 с.
9. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Панина Т.С. Современные способы активизации обучения: учебн. пособ. [для студ. ВУЗов] / Т.С. Панина, Л.Н. Вавило-ва/ под ред. Т.С. Паниной. – Изд. 2-ое, [перераб. и доп.]. – М.: Изд. Центр «Академия», 2006. – 176 с.
11. Buddying, shadowing и другие новые методы обучения пер-сонала / Ю. Ужакина // Справочник по управлению персона-лом. – 2006. – № 1. – С. 45–50.