

працівників, які ведуть багато фірм та мають хороший досвід у багатьох різних сферах діяльності.

Отже, можна стверджувати про те, що аутсорсинг є новим прогресивним методом організації управління діяльністю, який полягає у передачі функцій, які не стосуються основного виробництва, аутсорсинговим компаніям, які спеціалізуються саме на цьому і забезпечені висококваліфікованим персоналом. Запровадження аутсорсингу на вітчизняних підприємствах – це новий вид співробітництва, який дозволить підприємствам ефективніше функціонувати, вивільнити додаткові ресурси і спрямувати їх на розвиток підприємства, а також суттєво посилити конкурентні позиції на ринку.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Дідух О. В. Сутність аутсорсингу та перспективи його застосування в Україні / О. В. Дідух // Економічний простір. – 2011. – № 54. – С. 173-182.
2. Поплюйко А. М. Бухгалтерський аутсорсинг: сучасний стан та перспективи розвитку в Україні / А. М. Поплюйко. // Фінанси, облік і аудит. – 2011. – № 18. – С. 335-340.

УДК 657.471:331.2:631.11

## УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Юрченко О. Г., студентка групи Б 5/1*

*Науковий керівник – асистент Щербина Ю. О.*

*Миколаївський національний аграрний університет*

Винагорода за працю, яка забезпечує матеріальну зацікавленість є одним із основних трудових стимулів на сільськогосподарських підприємствах. Застосування неефективної системи оплати праці призводить до негативних наслідків, серед яких: зниження якості продукції, погіршення трудової дисципліни, трудові конфлікти між роботодавцем та працівниками підприємства, зниження продуктивності праці, що в свою чергу, негативно впливає на кінцеві результати діяльності сільськогосподарських підприємств.

Питання удосконалення організації розрахунків з оплати праці досліджували різні науковці, серед яких: А. Жуков, А. Калина, В. Ковальов, А. Колот, С. Мочерний, Л.Сук, Н. Салова, О. Дробишева, К. Крищенко та інші. Враховуючи численні дослідження науковців, проблема удосконалення організації оплати праці на сільськогосподарських підприємствах і надалі залишається актуальною та до кінця не розкритою, потребує подальших досліджень, як з теоретичної так і з практичної точок зору.

Згідно Закону України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. В сучасних умовах господарювання сільськогосподарські підприємства мають змогу самостійно обирати форми та види заробітної плати, компенсаційних виплат та заохочень (рис. 1).

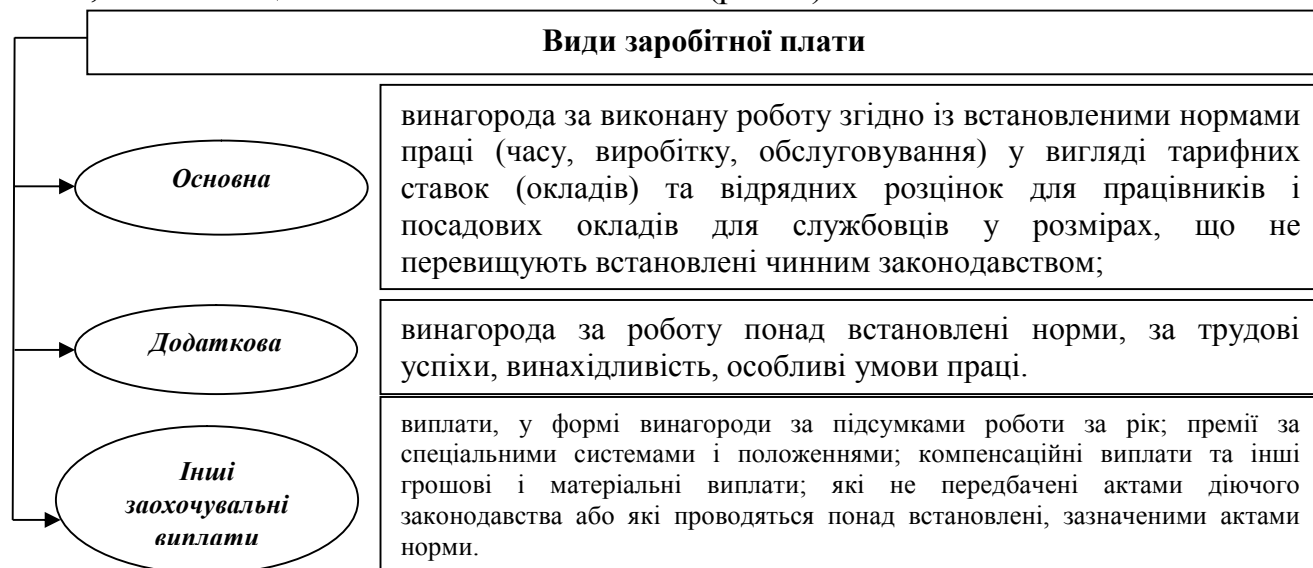


Рисунок 1 – Види заробітної плати в Україні

Джерело: побудовано автором з використанням матеріалів [1]

Варто відмітити, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності сільськогосподарського підприємства і максимальним розміром не обмежується. Отже, враховуючи вищезазначене, нами було проведено аналіз рівня заробітної плати у Миколаївській області (рис. 2).



Рисунок 2 – Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників зайнятих у сільському господарстві, 2010-2015 рр.

Джерело: побудовано автором

У сільськогосподарських підприємствах рівень оплати праці значною мірою залежить від кінцевих результатів їх діяльності. Однак існуючий

порядок нарахування оплати праці працівникам сільськогосподарських підприємств часто зорієнтований на проміжні результати. Для удосконалення існуючої системи на підприємствах можна запровадити безтарифну модель оплати праці в поєднанні з відсотковою системою. Таким чином, заробітну плату працівників будуть визначати, як відсоток від кінцевих результатів діяльності сільськогосподарського підприємства. Також доцільним було б розробляти Положення про преміювання працівників на підприємстві. Система мотивації працівників сільськогосподарських підприємств повинна бути орієнтована на кінцевий результат та мати справедливий характер.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>. – Дата останнього доступу: 19.02.2017 р. – Назва з екрану.
2. Грішнова О. Підвищення заробітної плати як передумова економічного зростання та соціального розвитку економіки / О. Грішнова // Оплата праці: проблеми теорії та практики. – 2010. – № 5. – С. 84-88.
3. Салова Н. Сучасне розуміння сукупної винагороди за працю / Н. Салова // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – № 9. – С. 602-607.
4. Дробишева О.О. Економічна сутність, форми та системи оплати праці / О. О. Дробишева // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 5. – С. 23-28.
5. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 9-16.

УДК 504.04:334.72:330.162

#### ЗЕЛЕНИЙ ОФІС: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

*Яковенко А. О., студентка групи Б 5/1  
Науковий керівник – асистент Щербина Ю. О.  
Миколаївський національний аграрний університет*

Соціальна відповідальність набуває все більшої популярності в наш час. Серед усіх її видів, екологічна відповідальність є однією з найважливіших. В умовах глобальної конкуренції підприємства перебувають в постійному пошуку нових альтернативних методів ведення конкурентної боротьби. У цьому протистоянні за репутацію та імідж збільшуються масштаби використання природних ресурсів, що призводить до їх вичерпаності, а також до екологічної катастрофи. Це зумовлює актуальність формування жорстких норм екологічного законодавства, а також створення дієвих механізмів регулювання та стимулювання екологізації, корпоративно-соціальної відповідальності кожної людини по збереженню навколишнього середовища [1].