**ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж**

**Державного торговельно-економічного університету»**

**Циклова комісія економіки, управління та адміністрування**

Бойченко Григорій Олександрович

**КУрсова робота**

**Організація оплати праці персоналу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Навчальна дисципліна |  | Управління персоналом |
|  |  | назва навчальної дисципліни |
| Ступінь освіти |  | бакалавр |
|  |  | фаховий молодший бакалавр, молодший бакалавр, бакалавр |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Галузь знань |  | 07 Управління та адміністрування |
|  |  | шифр і назва галузі знань |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Спеціальність |  | 073 Менеджмент |
|  |  | код і найменування спеціальності |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Освітньо-професійна програма |  | Торговельний менеджмент |
|  |  | назва освітньо-професійної програми |
| Академічна група |  | МБ-21 |
|  |  | назва академічної групи |

Харків, 2024

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Керівник: |  | Блиндюк Роман Васильович, викладач циклової комісії економіки, управління та адміністрування, спеціаліст  |
| Робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Здобувач |  |  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.О. Бойченко підпис здобувача ПІБ здобувача |

Підсумкова оцінка: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (балів)

Члени комісії з захисту:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р. В. Блиндюк

 (підпис)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н. М. Курилова

 (підпис)

ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж

Державного торговельно-економічного університету»

Циклова комісія економіки, управління та адміністрування

Бойченко Григорій Олександрович

**ЗАВДАННЯ на курсову роботу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Навчальна дисципліна |  | Управління персоналом |
|  |  | назва навчальної дисципліни |
| Тема роботи |  | Організація оплати праці персоналу |
|  |  | тема курсової роботи |
| Термін подання завершеної роботи |  | 31.05.2024 р. |
|  |  |  |

**Графік виконання роботи**

|  |  |
| --- | --- |
| Виконання роботи за розділами | Термін виконання |
| 05.02 – 09.02.2024 | Вибір та затвердження теми  |
| 12.02 – 16.02.2024 | Добір та аналіз літератури за обраною темою |
| 19.02 –23.02.2024 | Складання плану курсової роботи |
| 26.02 – 29.03.2024 | Написання вступу та I розділу |
| 01.04 –17.05.2024 | Написання розрахункової частини (II розділ) курсової роботи |
| 20.05 – 24.05.2024 | Написання висновків та пропозицій, оформлення курсової роботи |
| 27.05 – 31.05.2024 | Подання курсової роботи керівнику для рецензування (для рекомендації до захисту) |
| 03.06 – 07.06.2024 | Захист курсової роботи |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Завдання видав**Керівник,спеціаліст\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Роман Блиндюк(підпис)«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 р. |  | **Завдання отримав**Здобувач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.О. Бойченко(підпис)«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 р. |

**ЗМІСТ**

|  |  |
| --- | --- |
| Вступ………………………………………………………………………… |  5 |
| Розділ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ…………………..... |  7 |
| 1.1. Сутність та функції заробітної плати…………………….……. |  7 |
| 1.2. Організація і державне регулювання оплати праці……………. |  10 |
| 1.3. Удосконалення організації оплати праці на підприємстві ……… |  12 |
| Рoздiл 2 ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА…………………….………………...... |  16 |
| Виснoвки…..………………………………………………………………… |  26 |
| Списoк викoристaних джерел………………………………………………. |  27 |

**ВСТУП**

Актуальність теми "Організація оплати праці персоналу" зумовлена низкою ключових факторів, які мають значний вплив на ефективність функціонування підприємств та організацій в сучасних економічних умовах.

Оплата праці є одним з основних елементів мотивації працівників. У сучасному світі, де конкуренція на ринку праці постійно зростає, питання залучення та утримання кваліфікованих кадрів стає все більш актуальним. Адекватна та справедлива система оплати праці сприяє підвищенню рівня задоволеності працівників, їхній лояльності до компанії та бажанню докладати максимум зусиль для досягнення поставлених цілей.

Економічна нестабільність, інфляційні процеси та зміни в законодавстві часто впливають на рівень заробітної плати. В умовах інфляції та зростання вартості життя питання забезпечення достатнього рівня доходів працівників набуває особливої гостроти. Організації повинні постійно аналізувати та коригувати свою політику оплати праці, щоб зберегти конкурентоспроможність на ринку праці та уникнути відтоку кваліфікованих кадрів.

Зростаючі вимоги до кваліфікації та професійних навичок працівників також вимагають відповідних змін у системі оплати праці. В умовах швидкого технологічного прогресу та цифрової трансформації багато професій вимагають нових знань та умінь. Це, в свою чергу, потребує впровадження нових підходів до оплати праці, що враховують рівень компетентності та результативність роботи співробітників.

Глобалізація економіки та інтеграція національних ринків праці створюють додаткові виклики для організацій. В умовах глобальної конкуренції компанії повинні враховувати міжнародні стандарти оплати праці та бути готовими до порівняння з зарубіжними компаніями. Це вимагає розробки більш гнучких і адаптивних систем оплати праці, що дозволяють оперативно реагувати на зміни зовнішнього середовища.

Крім того, сучасні тенденції в управлінні персоналом акцентують увагу на необхідності інтеграції матеріальних та нематеріальних стимулів. Ефективна організація оплати праці повинна враховувати не тільки базову заробітну плату, але й різні форми бонусів, премій, соціальних пакетів, що забезпечують комплексний підхід до мотивації персоналу.

Отже, вивчення та вдосконалення системи оплати праці є надзвичайно важливим для забезпечення стабільного та ефективного функціонування підприємств. Це дозволяє не тільки підвищити продуктивність працівників, але й забезпечити їх соціальну захищеність, сприяти розвитку професійних навичок та зростанню загальної конкурентоспроможності організації на ринку.

Мета дослідження полягає у вивченні теоретичних основ та практичних аспектів організації оплати праці персоналу з метою розробки рекомендацій щодо вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах.

Відповідно до зазначеної мети сформовано такі завдання курсового дослідження:

- охарактеризувати сутність та функції заробітної плати;

- дослідити організацію і державне регулювання оплати праці;

 - навести удосконалення організації оплати праці на підприємстві;

- надати розрахунок практичної частини.

Предметом дослідження є методи, форми та системи оплати праці, які застосовуються в організаціях для стимулювання праці персоналу. Це охоплює як традиційні підходи, так і сучасні методи, що враховують новітні тенденції та інновації у сфері управління персоналом.

Об'єктом дослідження виступають підприємства різних форм власності та видів діяльності, що функціонують в умовах ринкової економіки. Особлива увага приділяється аналізу практичних прикладів організації оплати праці на конкретних підприємствах, їх успішному досвіду та можливостям адаптації ефективних систем оплати праці до потреб і умов інших організацій.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

1.1. Сутність та функції заробітної плати

Заробітна плата є важливою економічною категорією, яка має велике значення як для працівників, так і для роботодавців. Сутність заробітної плати полягає в тому, що це грошове вираження вартості праці, яка надається працівником і виплачується роботодавцем за виконану роботу або надані послуги. Заробітна плата виконує ряд важливих функцій, які впливають на економічні та соціальні процеси в суспільстві.

Заробітна плата відображає економічні відносини між працівником і роботодавцем, є основним джерелом доходу для більшості працівників і засобом задоволення їх матеріальних потреб. Вона також є основою для оцінки та вимірювання вартості праці та результатів трудової діяльності.

Як наведено на рис 1.1 основні характеристики заробітної плати включають:

1. Грошовий характер – заробітна плата виплачується у формі грошей, що забезпечує універсальність її використання.
2. Вартісна оцінка праці – заробітна плата відображає вартість праці працівника, його кваліфікацію, інтенсивність та результати праці.
3. Стимулюючий чинник – розмір заробітної плати впливає на мотивацію працівників до підвищення продуктивності та якості роботи.
4. Соціальний аспект – заробітна плата забезпечує працівникам необхідний рівень життя, соціальний захист і стабільність.

Рисунок 1.1 – Основні характеристики заробітної плати

Заробітна плата виконує кілька основних функцій, які наведені у табл. 1.1.

|  |  |
| --- | --- |
| **Функція** | **Характеристика** |
| **Відтворювальна функція** | Ця функція забезпечує працівникові можливість відтворювати свою робочу силу, тобто задовольняти основні потреби в харчуванні, одязі, житлі, освіті та інших соціальних потребах. Відтворювальна функція заробітної плати гарантує, що працівник має змогу підтримувати своє здоров'я та працездатність, а також забезпечувати своїм родинам необхідний рівень життя |
| **Стимулююча функція** | Заробітна плата є основним чинником, який спонукає працівників до підвищення продуктивності, якості роботи та розвитку професійних навичок. Стимулююча функція реалізується через систему премій, бонусів та інших додаткових виплат, що заохочують працівників до досягнення кращих результатів у своїй роботі |
| **Регулююча функція** | Заробітна плата виступає інструментом регулювання ринку праці, впливаючи на попит та пропозицію робочої сили. За допомогою заробітної плати регулюється рівень зайнятості, професійна та галузева структура ринку праці. Вищі заробітні плати в певних секторах можуть залучати більше працівників, що сприяє збалансованості ринку праці |
| **Соціальна функція** | Заробітна плата відіграє важливу роль у забезпеченні соціальної справедливості та стабільності. Вона сприяє зниженню соціальної нерівності, забезпечуючи працівникам можливість отримувати справедливу винагороду за свою працю. Соціальна функція заробітної плати також передбачає відповідність рівня заробітної плати прожитковому мінімуму та законодавчим нормам |
| **Мотиваційна функція** | Мотиваційна функція заробітної плати полягає в її здатності спонукати працівників до активнішої участі у виробничому процесі, інноваційної діяльності та підвищення кваліфікації. Високий рівень заробітної плати може мотивувати працівників до досягнення більш високих результатів і підвищення їх професійного рівня |

Таким чином, заробітна плата є важливим елементом економічних відносин, який забезпечує працівникам матеріальне благополуччя, стимулює їх до ефективної праці та сприяє соціальній стабільності у суспільстві.

1.2 Організація і державне регулювання оплати праці

Організація і державне регулювання оплати праці є ключовими аспектами управління трудовими ресурсами, які забезпечують економічну стабільність та соціальний захист працівників. Ці два елементи взаємодіють, створюючи системи, що сприяють ефективному функціонуванню ринку праці та підтримці належного рівня життя населення.

Організація оплати праці на підприємстві включає розробку та впровадження системи, що визначає порядок, умови та розміри виплати заробітної плати працівникам. Основними складовими цього процесу є:

1. **Розробка систем оплати праці.** Вона включає визначення форм і методів оплати, що відповідають специфіці діяльності підприємства. Існують різні форми оплати праці, такі як погодинна, відрядна, змішана та преміальна. Вибір конкретної системи залежить від характеру роботи, кваліфікації працівників та цілей підприємства.

2. **Тарифна система.** Вона включає тарифні сітки, ставки та розряди, які встановлюють розміри заробітної плати залежно від кваліфікації, складності виконуваної роботи та умов праці. Тарифна система дозволяє забезпечити справедливу та прозору оплату праці, виходячи з об’єктивних критеріїв.

3. **Положення про преміювання**. Преміювання є важливим елементом мотивації працівників. Система премій може бути розроблена на основі досягнення певних показників продуктивності, якості роботи або виконання конкретних завдань. Вона сприяє підвищенню ефективності праці та стимулює працівників до досягнення кращих результатів.

4. **Соціальні виплати та пільги**. До них відносяться додаткові виплати, такі як компенсації за понаднормову роботу, виплати на оздоровлення, медичне страхування та інші соціальні пільги. Вони сприяють покращенню соціального захисту працівників і підвищенню їх задоволеності роботою.

Державне регулювання оплати праці спрямоване на забезпечення справедливих умов праці, захист прав працівників та підтримку соціальної стабільності в суспільстві. Основні напрямки державного регулювання наведені на рисунку 1.2.

Рисунок 1.2 – Державне регулювання оплати праці

Встановлення мінімальної заробітної плати: мінімальна заробітна плата є гарантованим мінімумом оплати праці, який забезпечує прожитковий мінімум працівників. Вона встановлюється законодавчо і переглядається з урахуванням економічної ситуації та рівня інфляції. Мінімальна заробітна плата захищає працівників від надмірно низьких доходів і забезпечує основні потреби.

Регулювання робочого часу та умов праці: законодавство визначає максимальну тривалість робочого часу, умови понаднормової роботи, відпустки та інші аспекти, що впливають на організацію праці. Це сприяє захисту здоров'я працівників та забезпеченню балансу між роботою та особистим життям.

Інспекція праці та контроль за дотриманням трудового законодавства: державні органи здійснюють контроль за дотриманням норм і правил оплати праці, умов праці та захисту прав працівників. Інспекція праці має право проводити перевірки на підприємствах, розглядати скарги працівників та накладати санкції за порушення трудового законодавства.

Соціальне партнерство та колективні договори: держава сприяє розвитку соціального партнерства між роботодавцями та працівниками через укладання колективних договорів. Колективні договори визначають умови праці, оплати та соціальних пільг, що перевищують законодавчо встановлені мінімальні стандарти. Вони сприяють розвитку соціального діалогу та врегулюванню конфліктів між сторонами трудових відносин.

Податкова політика та соціальні внески: держава встановлює податкову політику щодо оподаткування доходів працівників та внесків на соціальне страхування. Ці внески забезпечують фінансування соціальних програм, таких як пенсійне забезпечення, медичне страхування та допомога по безробіттю.

Отже, організація і державне регулювання оплати праці є невід’ємними складовими ефективного функціонування ринку праці та соціальної політики. Вони забезпечують належний рівень захисту працівників, сприяють підвищенню їхньої мотивації та продуктивності, а також підтримують соціальну стабільність і економічний розвиток суспільства.

1.3. Удосконалення організації оплати праці на підприємстві

Удосконалення організації оплати праці на підприємстві є важливим аспектом підвищення його конкурентоспроможності, ефективності та мотивації працівників. В умовах швидких економічних змін, технологічного розвитку та зростання вимог до кваліфікації працівників, підприємства потребують сучасних і гнучких підходів до організації оплати праці.

Рисунок 1.3 – Напрямки удосконалення організації оплати праці

Опишемо кожний напрям більш детально.

Впровадження сучасних систем оплати праці: сучасні системи оплати праці, такі як грейдинг, бенчмаркінг, та система компетенцій, дозволяють більш точно та справедливо оцінювати вклад кожного працівника. Ці системи враховують не лише кількість виконаної роботи, але й її якість, складність, а також кваліфікаційний рівень працівника.

Диференціація заробітної плати: важливо створювати диференційовану систему оплати праці, яка враховує рівень кваліфікації, досвід, складність виконуваних завдань та результати праці кожного працівника. Це стимулює працівників до підвищення своєї кваліфікації та продуктивності праці.

Використання гнучких форм оплати праці: гнучкі форми оплати праці, такі як погодинна оплата, оплата за результатами роботи (бонуси, премії) та участь у прибутках підприємства, дозволяють адаптувати систему оплати до змінних умов ринку та внутрішніх потреб підприємства. Вони сприяють підвищенню мотивації працівників та їхньої залученості у виробничий процес.

Розвиток системи преміювання та бонусів: система премій та бонусів є ефективним інструментом мотивації працівників. Важливо розробити чіткі критерії та показники, за якими нараховуються премії, що допоможе уникнути суб'єктивності та забезпечить прозорість у розподілі додаткових винагород.

Соціальні пакети та додаткові пільги: важливим аспектом удосконалення оплати праці є надання працівникам соціальних пакетів, що можуть включати медичне страхування, компенсацію за транспортні витрати, додаткові дні відпустки, оплату навчання тощо. Це підвищує загальну задоволеність працівників та їхню лояльність до підприємства.

Інтеграція нематеріальних стимулів: окрім матеріальних стимулів, важливо використовувати нематеріальні стимули, такі як визнання досягнень працівників, можливості для професійного розвитку, комфортні умови праці та підтримка балансу між роботою та особистим життям. Це сприяє створенню позитивної корпоративної культури та підвищенню мотивації працівників.

Регулярний аналіз та перегляд системи оплати праці: підприємства повинні регулярно аналізувати ефективність існуючої системи оплати праці та вносити необхідні корективи. Це дозволяє адаптувати систему до змін у зовнішньому середовищі, вимог ринку та внутрішніх потреб підприємства.

Залучення працівників до процесу удосконалення оплати праці: важливо враховувати думку працівників при розробці та впровадженні нових підходів до оплати праці. Це сприяє підвищенню довіри та взаєморозуміння між керівництвом та працівниками, а також дозволяє враховувати реальні потреби та очікування персоналу.

Удосконалення організації оплати праці на підприємстві є комплексним процесом, що потребує системного підходу та врахування багатьох факторів. Впровадження сучасних систем оплати праці, диференціація заробітної плати, використання гнучких форм оплати, розвиток системи преміювання та соціальних пакетів, інтеграція нематеріальних стимулів, регулярний аналіз та залучення працівників до процесу удосконалення є ключовими напрямками, що сприяють підвищенню ефективності та конкурентоспроможності підприємства. Це дозволяє не лише забезпечити належний рівень оплати праці, але й створити умови для професійного зростання та розвитку працівників, підвищення їхньої мотивації та загальної задоволеності роботою.

**РOЗДIЛ 2**

**ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА**

**Завдання 1**

Служба управління персоналом підприємства включає кілька функціональних підсистем. Середньооблікова чисельність працівників - 3200 чол. Корисний фонд робочого часу одного працівника - 1830 годин у рік. Коефіцієнт додаткових витрат часу, не врахованих у планової трудомісткості, - 1,15. Річна трудомісткість функцій для кожної підсистеми служби керування персоналом, складає:

1. наймання, відбору й обліку персоналу - 10405 чол.-год.;
2. розвитку персоналу - 7120 чол.-год.;
3. планування й маркетингу персоналу - 12500 чол.-год.;
4. розробки коштів стимулювання праці й мотивації - 9110 чол.-год.;
5. трудових відносин - 4107 чол.-год.;
6. умов праці - 5110 чол.-год.;
7. соціальної інфраструктури - 10270 чол.-год.;
8. юридичних послуг - 1060 чол.-год.

Розрахувати планову чисельність працівників служби персоналу та чисельність персоналу кожної підсистеми служби управління персоналом.

**Порядок розрахунку**

1. Планова чисельність підприємства:

$$Ч\_{пл}=\frac{Σ річної трудомісткості функцій∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}$$

1. Чисельність персоналу кожної підсистеми служби управління персоналом:

$$Ч\_{н.в.о.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 1∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}$$

$$Ч\_{р.п.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 2∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}$$

$$Ч\_{п.м.п.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 3∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}$$

$$Ч\_{р.к.с.п.м.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 4∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}$$

$$Ч\_{тр.в.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 5∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}$$

$$Ч\_{ум.п.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 6∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}$$

$$Ч\_{с.і.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 7∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}$$

$$Ч\_{юр.п.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 8∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}.$$

1. Загальна планова чисельність працівників служби управління персоналом

∑ річної трудомісткості функцій = 10405+7120+12500+9110+4107+5110+10270+1060=59782 годин

Ч пл = (59782×1.15)/1830 = 68749.3/1830 ≈ 37.51 особи

1. Чисельність персоналу кожної підсистеми

Наймання, відбір і облік персоналу:

Ч наймання = (10405×1.151)/830 = 11965.75/1830 ≈ 6.54 особи

Розвиток персоналу:

Ч розвиток = (7120×1.15)/1830 = 8188/1830 ≈ 4.47 особи

Планування і маркетинг персоналу:

Ч планування = (12500×1.15)/1830 = 14375/1830 ≈ 7.86 особи

Розробка засобів стимулювання праці і мотивації:

Ч мотивація = (9110×1.15)/1830 = 10476.5/1830 ≈ 5.72 особи

Трудові відносини:

Ч трудові відносини= (4107×1.15)/1830 = 4722.05/1830 ≈ 2.58 особи

Умови праці:

Ч умови праці=(5110×1.15)/1830 = 5876.5/1830 ≈ 3.21 особи

Соціальна інфраструктура:

Ч соціальна інфраструктура = (10270×1.15)/1830 = 11810.5/1830 ≈ 6.45 особи

Юридичні послуги:

Ч юридичні послуги = (1060×1.15)/1830 = 1219/1830 ≈ 0.67 особи

# **Завдання 2**

У звітному році обсяг випуску продукції становив 840000 грн., а середньоспискова чисельність персоналу – 140 чол. У плановому році обсяг продукції передбачається збільшити на 5%, продуктивність праці одного працівника теж збільшиться на 8%. Визначити, як зміниться облікова чисельність працюючих.

**Порядок виконання**

1. Визначимо продуктивність праці на одного працівника у звітному році:

$$ПП\_{зв}=\frac{обсяг випуску продукції}{середньоспискова чисельність персоналу},грн/чол$$

1. Визначимо продуктивність праці на одного працівника у плановому році:

$$ПП\_{пл}=продуктивність праці на одного працівника у звітному році∙1,08, грн/чол$$

1. Визначимо обсяг продукції у плановому році:

$$ОП\_{пл}=обсяг випуску продукції∙1,05, грн$$

1. Облікова чисельність у плановому році:

$$Ч\_{о}=\frac{обсяг продукції у плановому році}{продуктивність праці на одного працівника у плановому році}, чол$$

1. Продуктивність праці на одного працівника у звітному році:

ПП зв = обсяг випуску продукції / середньоспискова чисельність персоналу = 840000 грн/140 чол. = 6000 грн/чол

2. Продуктивність праці на одного працівника у плановому році:

ПП пл = ПП зв × 1.08 = 6000 грн/чол×1.08 = 6480 грн/чол

3. Обсяг продукції у плановому році:

ОП пл = обсяг випуску продукції×1.05 = 840000 грн×1.05 = 882000 грн

4. Облікова чисельність у плановому році:

Ч о = обсяг продукції у плановому році / продуктивність праці на одного працівника у плановому році = 882000 грн / 6480 грн/чол ≈ 136.11 чол

# **Завдання 3**

У базовому році підприємство виробило продукції на 2400 тис. грн. Чисельність персоналу становило 240 чол. У планованому році план виробництва продукції збільшився на 5%. Чисельність персоналу скоротилася на 10 чол. Визначити ріст продуктивності праці в плановому році.

**Порядок виконання**

1. Визначаємо рівень продуктивності праці в базовому році:

$$\frac{Обсяг продукції}{Чисельність персоналу}, грн/чол$$

1. Визначаємо плановий об’єм виробництва:

$$Обсяг продукції∙1,05, тис.грн$$

1. Визначаємо чисельність персоналу при збереженні базової продуктивності праці:

$$\frac{плановий об’єм виробництва}{рівень продуктивності праці в базовому році},чол.$$

1. Визначаємо приріст продуктивності праці:

$$\frac{Кількість персоналу, що скоротилася}{чисельність персоналу при збереженні базової продуктивності праці-Кількість персоналу, що скоротилася}∙100\%$$

1. Визначення рівня продуктивності праці в базовому році:

Продуктивність праці = 2400 тис. грн240 чол.=10 тис. грн/чол.

1. Визначення планового об’єму виробництва:

Плановий об’єм виробництва=2400×1.05=2520 тис. грн

1. Визначення чисельності персоналу при збереженні базової продуктивності праці:

Чисельність персоналу = 2520 тис. грн / 10 тис. грн/чол. = 252 чол.

4. Визначення приросту продуктивності праці:

Приріст продуктивності праці = 10/(252−10)×100% = 10/242×100% ≈ 4.13%

# **Завдання 4**

Розрахувати суму заробітної плати начальнику цеху, якщо коефіцієнт співвідношення його посадового окладу до мінімальної заробітної плати – 1,5; розмір премії за виконання виробничої програми за всіма показниками – 10 %, надбавка за професійну майстерність 5 %. Місячний оклад – 15000 грн.

**Порядок виконання**

1. Розмір заробітної плати начальника:

$$ЗП=\left(Місячний оклад∙коефіцієнт співвідношення посадового окладу\right)∙\left(1+розмір премії+надбавка за професійну майстерність\right),грн$$

ЗП = (15000×1.5)×(1+0.1+0.05) = 22500×1.15 = 25875 грн

# **Завдання 5**

Населення міста налічує 495 тис осіб, з яких 71% знаходяться у віці 15-70 років. Розрахуйте рівень економічної активності населення міста і рівень безробіття, якщо зі 116,7 тис. незайнятих осіб цієї вікової категорії дослідженням домогосподарств виявлено 21,2 тис. безробітних.

**Порядок виконання**

1. Чисельність економічно активного населення:

$$Ч\_{акт}=Населення міста ∙\% знаходяться у віці 15-70 років-незайняті особи+кількість безробітних, тис.чол.$$

1. Рівень економічної активності

$$Р\_{ек.акт.}=\frac{Чисельність економічно активного населення}{Населення міста.∙\% знаходяться у віці 15-70 років}∙100\%, \%$$

1. Рівень безробіття:

$$Р\_{б}=\frac{кількість безробітних}{Чисельність економічно активного населення}∙100\%, \%.$$

1. Чисельність економічно активного населення:

Ч акт = 495×0.71−116.7+21.2 = 351.45−116.7+21.2 = 255.95 тис. осіб

1. Рівень економічної активності:

Р (ек.акт.) = 255.95495×0.71×100% ≈ 255.95351.45×100% ≈ 72.83%

1. Рівень безробіття:

Р б = 21.2255.95×100%≈21.2255.95×100% ≈ 8.29%

# **Завдання 6**

На кінець звітного періоду чисельність безробітних в районі за тривалістю безробіття розподілялась таким чином:

1. 2 місяці без роботи – 2110 осіб,

2. 4 – 1760,

3. 6 – 2420,

4. 8 – 1470.

Розрахуйте середню тривалість безробіття в районі.

**Порядок виконання**

1. Середня тривалість безробіття в районі:

$$Б\_{сер}=\frac{Σ кількість місяців n∙кількість безробітних осіб n}{Σ кількість безробітних осіб}, міс.$$

Добуток для категорії 2 місяці: 2×2110 = 4220

Добуток для категорії 4 місяці: 4×1760 = 7040

Добуток для категорії 6 місяців: 6×2420 = 14520

Добуток для категорії 8 місяців: 8×1470 = 11760

Загальна кількість безробітних осіб=2110+7040+2420+1470=13040

Σ (кількість місяців×кількість безробітних осіб) = 4220+7040+14520+11760 = 37540

Б сер = 37540/13040 ≈ 2.88 місяців

**Завдання 7**

Протягом року номінальна заробітна плата підвищилась на 10 %. Ставка прибуткового податку на заробітну плату знизилась на 3 %, а зростання цін на споживчі товари становило 8,7 %. Визначити індекс зростання номінальної заробітної плати, зміну реальної заробітної плати за рахунок зниження прибуткового податку та за рахунок зростання цін на товари.

**Порядок виконання**

1. Визначаємо індекс зростання номінальної заробітної плати:

$$\frac{100+\% підвищення ЗП}{100}, \%$$

1. Визначаємо зростання реальної заробітної плати за рахунок зниження прибуткового податку:

$$\frac{індекс зростання номінальної ЗП}{100-ставка прибуткового податку}$$

1. Визначаємо зниження реальної заробітної плати за рахунок зростання цін на товари:

$$\frac{зростання реальної ЗП}{\% зростання цін на споживчі товари}$$

1. Індекс зростання номінальної заробітної плати:

Індекс зростання ЗП=100+10100=110100=1.1

1. Зростання реальної заробітної плати за рахунок зниження прибуткового податку:

Зростання реальної ЗП за рахунок зниження податку = 1.1/(100−3) = 1.1/97 ≈0.01134

1. Зниження реальної заробітної плати за рахунок зростання цін на товари:

Зниження реальної ЗП за рахунок зростання цін = (1.1/97)/8.7 = 1.1/(97×8.7) ≈ 0.00132

**ВИСНОВКИ**

В умовах зростання конкуренції на ринку праці, інфляційних процесів та технологічних змін питання організації оплати праці набувають особливої значущості, вимагаючи нових підходів та рішень.

Сутність заробітної плати полягає у грошовому вираженні вартості праці, яка надається працівником і виплачується роботодавцем. Заробітна плата виконує кілька важливих функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну та мотиваційну. Вона забезпечує працівникові можливість задовольняти основні потреби, стимулює до підвищення продуктивності, регулює ринок праці, забезпечує соціальну справедливість та мотивує до професійного зростання.

Організація і державне регулювання оплати праці є взаємопов’язаними процесами, які забезпечують належні умови праці та соціальний захист працівників. Організація оплати праці на підприємстві включає розробку систем оплати, тарифну систему, преміювання та соціальні виплати. Державне регулювання охоплює встановлення мінімальної заробітної плати, регулювання робочого часу та умов праці, контроль за дотриманням трудового законодавства, розвиток соціального партнерства та податкову політику.

Удосконалення організації оплати праці на підприємстві є невід’ємною складовою підвищення його ефективності та конкурентоспроможності. Основними напрямками удосконалення є впровадження сучасних систем оплати, диференціація заробітної плати, використання гнучких форм оплати, розвиток системи преміювання та бонусів, надання соціальних пакетів, інтеграція нематеріальних стимулів, регулярний аналіз і перегляд системи оплати та залучення працівників до процесу її удосконалення. Це сприяє підвищенню мотивації працівників, їхньої продуктивності та загальної задоволеності роботою.

Підсумовуюче вищенаведене, ефективна організація оплати праці є важливим чинником стабільного розвитку підприємства, забезпечуючи належний рівень життя працівників, їхній професійний розвиток та сприяючи соціальній стабільності в суспільстві.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Бєлкін, В. С. Управління людськими ресурсами: сучасні тенденції та виклики. Монографія. Київ: Вид-во Київ. ун-ту, 2019. 352 с.
2. Бойко, О.П., Чернявська, Н.В. Організація оплати праці та її вплив на мотивацію персоналу. Економіка і держава, 3, 2019. 56-59.
3. Державна служба статистики України.. Статистичний збірник "Оплата праці в Україні" 2021. URL: http://ukrstat.gov.ua
4. Закон України "Про оплату праці" №108/95-ВР від 24 березня 1995 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua
5. Іваненко, С.М.. Державне регулювання оплати праці: сучасний стан і перспективи. Бізнес Інформ, 5, 2020. 89-93.
6. Карпенко, М.О. Удосконалення системи преміювання працівників на підприємстві. Фінанси України, 12, 2021.102-107.
7. Карпенко, О. Г. Система мотивації праці на підприємстві: сучасні підходи та інструменти. Журнал “Праця і право”, 2020, №3, с. 12-20.
8. Коваленко, А. С. Розвиток людського капіталу на підприємстві: теоретичні та практичні аспекти. Монографія. Дніпро: Дніпропетров. нац. ун-т, 2021. 315 с.
9. Лазарєва, Ю. В. Управління трудовими ресурсами: проблеми та перспективи. Журнал “Менеджмент сьогодні”, 2019, №5, с. 67-74.
10. Офіційний сайт Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Рекомендації з організації та оплати праці. 2020. URL: https://me.gov.ua