

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА
КАФЕДРА ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА**

Управління фондом оплати праці як фактор удосконалення бізнес-процесів на підприємствах виноробної галузі Херсонської області

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти “бакалавр”

Виконала: студентка 471 групи
Спеціальності 051 Економіка
Освітньо-професійної програми Економіка
Вороненко Юлія Вікторівна

Керівник доцентка, кандидатка економічних наук Фурдак Маргарита Миколаївна
(наук. ступінь, вчене звання, П.І.Б.)
Рецензент директор ПП «Собрі» Соболь Андрій Миколайович
(посада, П.І.Б.)

Херсон – 2021

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА НОРМАТИВНО – ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Наукова думка щодо економічної сутності, функцій заробітної плати та проблем управління фондом оплати праці на підприємстві.

1.2 Складові та фактори впливу на управління фондом оплати праці підприємства.

1.3 Нормативно – правове та законодавче регулювання питань управління фондом оплати праці на підприємстві.

РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ВИНОРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

2.1 Стан та тенденції формування фонду оплати праці на деяких підприємствах виноробної галузі Херсонської області.

2.2 Аналіз заробітної плати як складової структури операційних витрат підприємств

РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ОПТИМІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ВИНОРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

3.1 Підвищення результативності функціонування виноробних підприємств регіону як запорука ефективного управління фондом оплати праці

3.2 Оптимізація частки витрат на оплату праці в структурі собівартості як результат ефективного управління фондом оплати праці.

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах глобалізації світової економіки та євроінтеграції України важливою проблемою в діяльності будь-якого вітчизняного підприємства є забезпечення його конкурентоспроможност, знаходячись під впливом постійних змін зовнішнього і внутрішнього середовища. Підвищення ефективності, продуктивності та прибутковості виробництва в сучасних умовах неможливі без впровадження нових підходів до удосконалення бізнес-процесів, заснованих на принципах ресурсозбереження, економії, мінімізації та скорочення витрат у всіх видах діяльності підприємства та націлених на кінцевий результат. В цьому зв'язку зазначимо, що формування та грамотне управління фондом оплати праці, як одним з ресурсів, що впливає на собівартість виробляємої продукції, сприяє зростанню рівня прибутковості та загальної конкурентоспроможності будь – яких підприємств, зокрема і виноробних. Реалізація сучасної державної економічної політики в сфері управління персоналом вітчизняних підприємств здійснюється на основі впровадження різних методів мотивації, що впливають на всю сферу професійної та ділової активності робітників. В цьому процесі фонд оплати праці стає основним та одним з більш важливих інструментів управління персоналом. Відтак якісне і ефективне управління фондом оплати праці сприяє підвищенню ефективності роботи персоналу, формуванню якісного, сучасного кадрового резерву, групуванню в штаті підприємства найбільш кваліфікованих та професійних працівників, що, в свою чергу, дає змогу досягати підвищення ефективності виробництва.

Подальша розбудова принципів ринкової економіки в Україні й пов'язані з цим процеси будуються з урахуванням інтересів людини з

метою підвищення соціальних стандартів та поліпшення якості життя. Організація та ефективність оплати праці на сьогодні залишаються як найважливішими, так і найпроблематичнішими, найсуперечливішими категоріями суспільно-трудових відносин. Адже продуктивність праці на окремому підприємстві та в країні в цілому свідчить про рівень економічного та соціального розвитку суспільства. Україна потребує радикальних змін в підходах і принципах до організації, стимулювання та управління оплатою праці з метою підвищення її ефективності, оптимізації співвідношення розміру доходів працівників та оподаткування тощо. Актуальність вищезазначених питань щодо якісного ефективного управління фондом оплати праці на сучасних вітчизняних виноробних підприємствах, як вектор удосконалення позитивних бізнес – процесів, обумовила вибір теми дослідження.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є оцінка ефективності управління фондом оплати праці на підприємствах виноробної галузі як одного з напрямків до удосконалення бізнес – процесів, підвищення прибутковості та загальної конкурентоспроможності виноробних підприємств Херсонської області.

Відповідно до поставленої мети визначено наступні завдання:

- проаналізувати науковий доробок щодо проблем управління фондом оплати праці підприємств;
- визначити складові та фактори впливу на управління фондом оплати праці вітчизняних підприємств;
- висвітлити нормативно – правову та законодавчу базу регулювання питань управління фондом оплати праці на підприємствах;
- здійснити економічний аналіз стану та тенденцій формування фонду оплати праці на підприємствах виноробної галузі Херсонської області;

– визначити заходи, що сприятимуть підвищенню ефективності управління фондом оплати праці як фактору удосконалення бізнес-процесів на виноробних підприємствах Херсонської області;

- визначити заходи щодо оптимізації частки витрат на оплату праці в структурі собівартості як результату ефективного управління фондом оплати праці.

Об'єктом даного дослідження є процеси планування, формування, аналізу та контролю за фондом заробітної плати виноробних підприємств Херсонської області.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних, законодавчих та практичних аспектів з питань формування та управління фондом оплати праці на підприємствах.

Методи дослідження. Теоретичну основу даного дослідження складають як положення фундаментальних праць зарубіжних класиків економічної науки, так і результати наукових досліджень вітчизняних вчених – економістів, науковців з питань планування, формування, аналізу та контролю фонду оплати праці на підприємствах, в яких розкриваються теоретичні та практичні проблеми щодо удосконалення та підвищення ефективності управління фондом оплати праці.

Методологічною базою роботи стали загальнонаукові методи економічного аналізу, з огляду на об'єктивні закони ринкової економіки. Зокрема, вивчення наукової думки здійснювалося за допомогою монографічного методу. Теоретичне узагальнення та формування висновків відбувалось за допомогою прийомів абстрактно – логічного методу, як то: порівняння, аналізу та синтезу, індукції та дедукції, (в ході проведення аналізу та оцінювання динаміки показників оплати праці, визначення закономірностей тощо). В ході дослідження використовувалися також описові методи економічного аналізу, як то середні та відносні величини(середньорічна, середньомісячна заробітна плата тощо), динамічні ряди(при вивченні та аналізі багаторічних даних

з метою визначення тенденцій щодо змін в часі показників оплати праці), графічний прийом (при відображенні співвідношення показників середньомісячної заробітної плати працівників ПАТ «Південна винокурня», галузевого показника по Україні та по Херсонському регіону в цілому та визначенні тенденцій розвитку галузі в масштабах країни та Херсонського регіону). В ході дослідження причинно – наслідкових залежностей використовувались аналітичні прийоми економічного аналізу (наприклад, метод ланцюгових підстановок- при обрахунку відносного відхилення середньомісячної оплати праці одного працівника від мінімальної заробітної плати, аналізу показників середньої чисельності працюючих, середньорічної та середньомісячної оплати праці, фонду оплати праці по підприємствах регіону і України в цілому за ряд років). Крім того, на всіх етапах дослідження, аналізу та узагальнення тенденцій щодо динаміки показників оплати праці (при визначенні темпів зростання номінальної та індексу реальної заробітної плати на підприємствах Херсонської області, в ході аналізу показників середньої чисельності працюючих, середньорічної та середньомісячної оплати праці, фонду оплати праці по підприємствах регіону і України в цілому за ряд років) застосовувався економіко – статистичний метод дослідження. Для формування узагальнених висновків використовувався метод абстрагування, що забезпечило аргументованість та достовірність висновків дослідження.

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі акти України, нормативно – правові документи, офіційні дані Державної служби статистики України, Головного управління статистики в Херсонській області, бухгалтерські та статистичні звіти деяких юридичних осіб Херсонської області, науковий доробок вітчизняних та зарубіжних вчених, інші методичні джерела.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА НОРМАТИВНО – ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Наукова думка щодо економічної сутності, функцій заробітної плати та проблем управління фондом оплати праці на підприємстві

Питання формування фонду оплати праці на підприємствах, аналіз проблем, вплив регуляторної політики держави на формування та управління фондом оплати праці досліджувались в наукових роботах багатьох вчених, як вітчизняних, так і зарубіжних. Так, в дослідженнях О. Бугуцького, [1]. Ф. Бутинця [2], А. Колоди, О. А. Грішної, О. О. Герасименко, Г. Т. Завіновської, І. Л. Петрової, В. М. Петюха, О. М. Поплавської, С. О. Цимбалюка, Л. В. Щетініної, Г. В. Осового, Т. Б. Твердушки, А. В. Василика [3], Т. Кір'яна [4]. М. В. Кужельного [5], В. В. Сопка, В. Г. Швеця, Л. М. Яременко розглядаються проблеми співвідношення оплати праці та загальної ефективності персоналу підприємства [6]. Питанням управління та організації оплати праці присвячені також фундаментальні роботи зарубіжних економістів із світовим ім'ям: С. Л. Брю, К. Р. Макконнела [7], Дж. М. Кейнса, М. Х. Мескона [8], Ф. Герцберга, А. Маршалла, А. Маслоу, Д. Рікардо, П. Самуельсона, Ф. Тейлора, А. Сміта, Ж. Сей, Дж. Кейнса, У. Джевонса, Л. Дубліна, К. Маркса, К. Менгера, В. Петті, Д. Рікардо. Дослідженням взаємозв'язку трудової мотивації та соціально-економічних відносин, присвячені труди М. Армстронга [9], М. Вебера, Р. Дафта, П. Друкера та інших всесвітньо відомих науковців. Частина сучасних науковців

займаються дослідженням питань державного регулювання організації та управління фондом оплати праці в умовах ринкових відносин в країні: А. Базилюк, Л.Васюренко [10], В. Гриньова, А. Колот, А. Лубков, Н. Лукянченко, І. Моторна, А.Нікіфоров, К. Складанна [11], Л. Фільштейн, Шульгінова, Р. Шимановська, та ін.

Як видно, тематика функції заробітної плати в сучасних умовах господарювання завжди займала і займає зараз окреме чільне місце в наукових доробках вітчизняних вчених. Зокрема, детальний аналіз наукової літератури з цього питання протягом останніх 30 років дозволяє виділити наступні основні функції заробітної плати, на які звертають увагу науковці.

Виховна. І. Малицька, Г. Тибінка вважають, що заробітна плата дає можливість відчувати моральний обов'язок працювати краще та сумлінніше [12,13].

Відтворювальна. Ряд науковців, як то Н. Болотіна [14], О. Валецька [15], О. Грішнова [16], Г. Завіновська [17], А. Колот [18], В. Лагутин [19], Г. Слезингер [20], Р. Яковлев [21] вважають, що заробітна плата є головним джерелом відтворення робочої сили і мотивацією людей до праці. Відтворювальна функція полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від трудового внеску кожного працівника та його участі у результатах роботи підприємства.

Захисна. За думкою І. Малицької та Г. Тибінки, за допомогою категорії «заробітна плата» працівнику надаються гарантії з боку держави від зубожіння методом затвердження розміру заробітної плати не нижче мінімальної під час прийому на роботу та її сплачення роботодавцем у визначені законом терміни[12, 13].

Інноваційна. Полягає у мотивації роботодавця до впровадження нових прогресивних систем і форм заробітної плати, вдосконалення технології виробництва, адже це напряму пов'язане із зниженням собівартості продукції та підвищенням прибутковості підприємства.

Сюди ж відносяться і дії роботодавця щодо підвищенні кваліфікації та освіти працівників [13].

Оптимізаційна. Полягає в оптимізації прямої залежності між ростом продуктивності праці і підвищенням заробітної плати, стимулюванні ресурсозбереження [22].

Обліково- виробнича. А.Анікін вважає, що така функція зарплати відображає долю участі живої праці в процесі ціноутворення конкретного продукту та його частину в сукупних витратах виробництва [23].

Регулююча. Полягає у регулюванні ринку праці, сегментації рівня оплати праці, формуванні ринкової вартості послуг робочої сили та узгодженні попиту і пропозицій; пов'язана з забезпеченням балансових співвідношень інтересів найманих працівників та роботодавців [17,18,20,21].

Соціальна. Від заробітної плати нараховуються та сплачуються всі соціальні внески, зокрема єдиний соціальний внесок, формуються та перераховуються податки до місцевих та державного бюджетів. Відтак вона опосередковано впливає на рівень соціальних процесів в суспільстві, здатність держави підтримувати достатній рівень якості життя суспільства в цілому і кожної окремої людини – такий висновок роблять в своїх наукових трудах Н. Абакумова, Н.Болотіна, М. Ведерніков, Н. Волгин, О. Грیشнова, В. Діесперов, Г. Завіновська, В. Ротань, А. Колот, В. Лагутин, Е. Маневич [24; 14, 25; 26,27,28].

Статусна. А. Анікін вважає, що диференціації заробітної плати , впливаючи на доходи окремих членів суспільства, визначає їх соціальний статус та належність до певної соціальної групи [4].

Стимулююча (мотиваційна). За думкою Г. Завіновської, А. Колота, В. Лагутина, Г. Слезингера, заробітна плата є основним мотиватором до праці та має прямий вплив на трудову поведінку працівників підприємств [17,18,19,20].

Отже, незважаючи на численні авторські здобутки в дослідженні економічної природи терміну «заробітна плата», питань планування, організації оплати праці на підприємстві, деякі аспекти залишаються недоопрацьованими. Зокрема, недостатньо обгрунтованими є питання вдосконалення державного регулювання та контролю організації оплати праці на підприємствах в сучасних ринкових умовах. Крім того, незважаючи на досить глибоке дослідження питань ефективного формування та управління фондом оплати праці у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі, тема потребує доопрацювання, що і обумовило вибір теми даного дослідження.

1.2 Складові та фактори впливу на управління фондом оплати праці підприємства

Ефективне управління фондом оплати праці підприємства в сучасних умовах розвитку економічних відносин в Україні має включати наступні складові (рис.1):

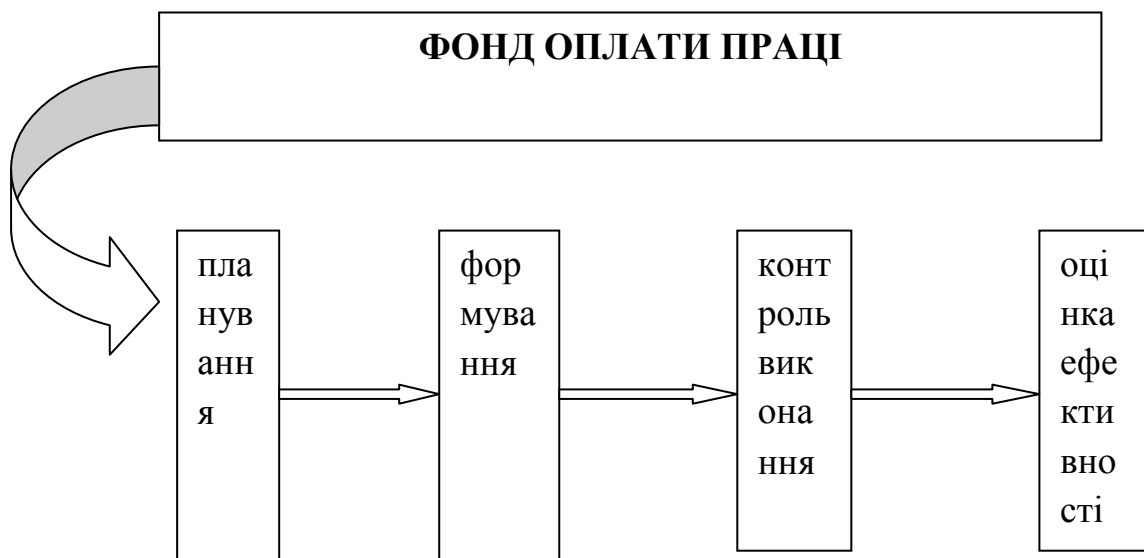


Рис. 1 Складові управління фондом оплати праці підприємства

Джерело: [29]

Розглянемо кожну з зазначених складових. Планування фонду оплати праці на сучасному вітчизняному підприємстві здійснюється з урахуванням планової чисельності працівників, чинних для кожної посади тарифних ставок, а також чисельності найманих працівників, що працюють за договорами цивільно-правового характеру та договорами інших форм [30].

Важливим етапом процесу управління фондом оплати праці будь-якого підприємства є його формування з урахуванням доступних фінансових ресурсів. На цьому етапі слід враховувати як визначення безпосередньо обсягу фонду оплати праці персоналу підприємства, так і розрахунок обсягу визначених українським законодавством нарахувань на фонд оплати праці (відповідно до чинних нормативно-правових актів на сьогоднішній день на фонд оплати праці в Україні нараховується єдиний соціальний внесок в розмірі 22%) [31].

Управління фондом оплати праці на підприємствах в частині його формування здійснюється з огляду на фактори внутрішнього середовища та зовнішнього середовища. До факторів внутрішнього середовища відносяться:

- фінансово - економічні результати діяльності підприємства;
- форми оплати праці та принципи її стимулювання;
- структура фонду робочого часу та графік роботи підприємства;
- кваліфікація та професіоналізм персоналу;
- кадрова політика підприємства;
- рівень продуктивності праці;

Фактори зовнішнього середовища - це:

- рівень середньої заробітної плати по галузі;
- загальний стан ринку праці;
- рівень інфляції, що складається в державі;
- міжнародні та внутрішні стандарти всіх сфер діяльності;
- технологічні умови виробництва.

Джерелом інформації для контролю - наступного етапу управління фондом оплати праці - є первинні бухгалтерські та кадрові документи, реєстри аналітичного та синтетичного бухгалтерського обліку, а також місячна квартальна та річна фінансова звітність. В ході контролю перевіряється правильність на предмет дотримання діючих нормативно-правових та законодавчих актів, що регулюють сферу трудових відносин, законність прийняття та звільнення робітників тощо, а також визначається рівень ефективності використання фонду оплати праці працівників, що є заключним етапом процесу ефективного управління фондом оплати праці на підприємстві.

Оцінка ефективності управління фондом оплати праці здійснюється з використанням показників виробництва конкретного підприємства в динаміці на підставі офіційної статистичної та фінансової звітності підприємства за відповідний період (форма № 1-ПВ «Звіт із праці», форми № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу», фінансового звіту суб'єкта підприємництва тощо).

1.3 Нормативно – правове та законодавче регулювання питань управління фондом оплати праці на підприємстві

Державна політика України в сфері плати праці – це система заходів, підходів принципів з боку держави, спрямованих на гарантоване забезпечення гідної, справедливої, в визначені законодавством терміни отримуваної оплати праці працівників за виконану роботу .

Законодавче та нормативно - правове регулювання з питань організації оплати праці здійснюється за такими напрямками: через інструментарії законодавства та державну податкову політику. При цьому, базуючим, векторальним документом є Кодекс законів про працю України, в якому закріплено основні соціальні гарантії держави перед працівниками. В той же час, важливим інструментом всієї

економічної політики держави є податкова система, за допомогою якої здійснюється фіскальна функція, а також захищаються та регламентуються права платників податків, зокрема в сфері оплати праці.

«Законодавство про оплату праці ґрунтується на Конституції України і складається з Кодексу законів про працю України, Закону України "Про оплату праці", Закону України "Про колективні договори і угоди", та інших актів законодавства України» - зазначено в статті 7 «Законодавство про оплату праці» Закону України "Про оплату праці" [33,34,35].

Розглянемо саме визначення терміну «заробітна плата» в різних законодавчих актах. Так, в статті 1 Закону України "Про оплату праці" зазначається: « Заробітна плата- це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [35]. Таке ж формулювання застосовується і в статті 94 Кодексу Законів про працю: «Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [34], [36].

Структура заробітної плати визначена в статті 2 Закону України «Про оплату праці» № 108/95-ВР ВІД 24 березня 1995 року. Відповідно до зазначеного законодавчого акта, заробітна плата на підприємстві може складатись з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, що включають:

1. Основна заробітна плата. Винагорода у вигляді тарифних ставок та окладів, відрядних розцінок. за виконану робітником або службовцем роботу відповідно до законодавчо встановлених норм праці, як то норми виробітку, часу, тощо.

2. Додаткова заробітна плата. Винагорода за роботу понад установлені норми, за особливі умови праці, успіхи в праці та винахідливість . складається з доплат, надбавок, компенсаційних виплат, передбачених чинним законодавством, а також премій, пов'язаних з виконанням виробничих завдань.

3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними умовами, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати [34].

Інструкція із статистики заробітної плати надає більш розширений перелік видів та форм оплати праці, що входять до кожної категорії (додаток А) [36]. Щодо державного регулювання зазначеної тематики, в статті 8 Закону «Про оплату праці» читаємо: «Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників» [35]. Тобто, встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником норму праці – мінімальна заробітна плата – є державною соціальною гарантією, що обов'язкова по всій території України для підприємств всіх форм власності та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці [35].

Крім того, статтею 12 зазначеного закону передбачено інші форми державного регулювання питань оплати праці в частині забезпечення норм та гарантій для оплати праці працівників в особливих випадках, як то :

«Норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з

вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо);

...гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо),

... гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України.

Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї статті та Кодексом законів про працю України, є мінімальними державними гарантіями» [35].

РОЗДІЛ 2 ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ВИНОРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

2.1 Аналіз показників фонду оплати праці на підприємствах виноробної галузі Херсонської області

Стан виноробної галузі в будь-якій країні в цілому і в її окремих регіонах багато в чому залежить від результатів виноградарства. І якщо протягом багатьох років як проблема для галузі існувало протиріччя між потребою виноробного виробництва у сировині і можливостями сировинної бази, вже в 2019 році відбулося масштабне викорчовування виноградників на півдні України внаслідок затоварення виноробних підприємств, яке відбулося із-за засилля імпортової виноробної продукції хоча і невисокої якості, проте невисокої і ціни, з якою вітчизняні винороби не могли конкурувати. Крім того, події останніх років призвели до втрати частини ринку (АР Крим, Росія, Білорусь тощо). Все це дозволяє робити висновок, що сучасна виноробна галузь знаходиться в глибокій кризі. Статистика свідчить, що галузь поступово втрачає суб'єктів господарювання. Якщо в 2014 році виноград в Херсонському регіоні вирощували близько 60 підприємств, з яких лише 7 займалися його переробкою і лише 3 з них були підприємствами замкненого циклу, тобто мали свої виноградники, у 2018 р. в Україні залишилося лише три господарства, що вирощують садивний матеріал (в 2006 році було 70), серед яких в Херсонській області залишилось лише одне - Агрофірма радгосп «Білозерський», який є підприємством замкненого циклу [45]. В цих умовах лише грамотний менеджмент, професійне фахове управління всіма ресурсами, в тому числі і людськими, дадуть

змогу підприємствам бути конкурентоспроможними на непростому сьогодні внутрішньому ринку виноробної продукції. Зокрема, управління фондом оплати праці має стати одним із факторів удосконалення бізнес-процесів на підприємствах виноробної галузі.

На сьогодні основними підприємствами з переробки винограду і виноградної продукції в Херсонському регіоні є ПрАТ «Дім марочних коньяків «Таврія», ПрАТ «Південна винокурня», Комунальне підприємство Агрофірма - радгосп «Білозерський», ТОВ АПФ «Червоний Маяк», ТОВ "Кам'янка Глобал Вайн", ПАТ «Князя Трубецького», ПАТ «Кам'янський». Проаналізуємо динамічні зміни показників, що формують фонд оплати праці Приватного акціонерного товариства «Південна винокурня» (м. Олешки, Херсонської обл. вул. Горького. 28 а) в за ряд років (табл. 1).

Таблиця 1

**Фонд оплати праці та середня заробітна плата працівників
ПАТ «Південна винокурня»**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Фонд оплати праці тис.грн	1695	1862	2423	2784	3170	3931	7224	9126
Середня кількість працівників, осіб	81	93	93	144	144	118	145	153
Середньорічна оплата праці 1 працівника, тис.грн.	20.9	20.0	26.0	19.3	22.0	33.3	49.8	60.0
Середньомісячна оплата праці 1 працівника, грн.	1742	1667	2167	1608	1833	2775	4150	5000
Мінімальна заробітна плата грн.	1073	1147	1218	1218	1378	3200	3723	4173
Відносне відхилення середньоміс. оплати праці 1 працівника від мінімальної	62.3	45.3	77.9	32.0	33.0	-13.3	11.5	19.8

Джерело: [37,38,39]

Як видно із даних таблиці 1, фонд оплати праці на підприємстві з 2012 року і по теперішній час (період, за який офіційно оприлюднені статистичні дані по підприємству) має тенденцію до зростання разом із показником середньої чисельності працюючих. Відповідно зростала і середньомісячна заробітна плата одного працюючого як номінально так і у порівнянні з мінімальною заробітною платою, встановленою законодавством. Винятком став переломний 2017, рік коли середня заробітна плата одного працюючого на підприємстві склала лише 86,7% від мінімальної заробітної плати. Слід відмітити що 26.04.2018р. рішенням загальних зборів акціонерів підприємство було перейменоване на ПАТ "Південна винокурня", частково змінило менеджмент та почало шукати шляхи для покращення виробничих показників. Зокрема, показник відносного відхилення середньомісячної оплати праці одного працівника від мінімальної заробітної плати підвищився – з -13,3 в 2017 році до 19,8 в 2019 році. Фонд оплати праці збільшився в 2018 році в порівнянні з попереднім 2017 роком на 83,8%, в той час як приріст середньої кількості працюючих на підприємстві за цей же період склав 22,9%. Це свідчить про достатньо ефективне управління фондом оплати праці на підприємстві в останні 2 роки, що в свою чергу є позитивним мотиваційним явищем до підвищення якості роботи персоналу.

В той же час середньомісячна оплата праці на підприємстві значно менша, ніж середня оплата праці по регіону за всіма галузями та ніж галузевий показник по Україні, що наочно представлено на рисунку 2.

Як бачимо з рисунку, незважаючи на тенденцію до поступального зростання середньомісячної заробітної плати 1 працюючого на підприємстві, вона все ж суттєво менша, ніж галузевий показник по Україні та середній показник по Херсонській області. І це є предметом для аналізу причин та прийняття відповідних управлінських рішень.

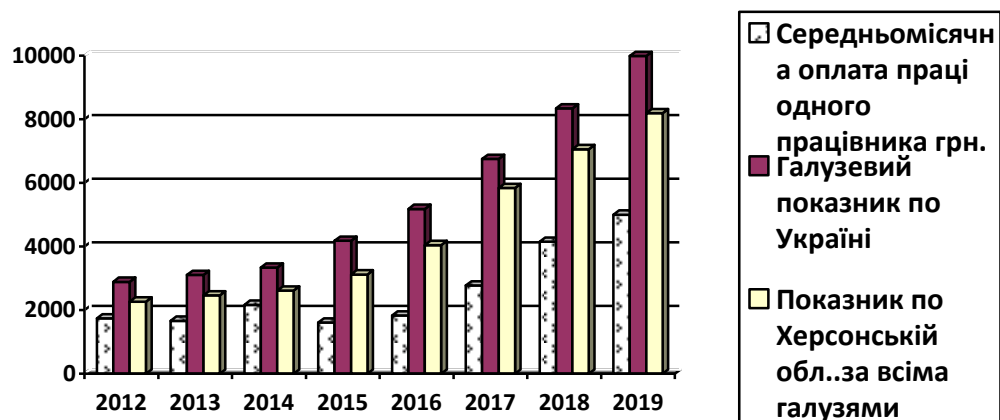


Рис. 2. Співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників ПрАТ «Південна винокурня», галузевого показника по Україні та по Херсонському регіону в цілому грн./особу.

Джерело: побудовано автором на підставі [40,41]/

Проведемо аналіз динамічних змін показників оплати праці в ПрПАТ «Південна винокурня», обчислених ланцюговим та базисним методом (табл. 2).

Таблиця 2

Динаміка показників заробітної плати в ПрПАТ «Південна винокурня»

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Чисельність, осіб							
Середня кількість працівників,	93	93	144	144	118	145	153
Ланцюгова динаміка	--	100,0	154,8	100,0	81,9	122,9	105,5
Базисна динаміка	100,0	100,	154,8	154,8	126,9	155,9	164,5
Оплата праці, грн.							
Середньомісячна заробітна плата 1 працівника	1667	2167	1608	1833	2775	4152	4971
Ланцюгова динаміка	--	130,0	74,2	114,0	151,4	149,6	119,7
Базисна динаміка	100,0	130,0	94,5	110,0	166,5	249,1	298,2
Фонд оплати праці, тис.грн							
Річний фонд оплати праці	1862	2423	2784	3170	3931	7224	9126
Ланцюгова динаміка	-	130,1	114,9	113,9	124,0	183,8	126,3
Базисна динаміка	100,0	130,1	149,5	170,2	211,1	388,0	490,1

Джерело: розраховано самостійно автором на підставі [42].

Аналіз показує, що в 2017 році відбулося стрімке зменшення середньої кількості працівників на підприємстві – з 144 осіб в 2016 році до 118 осіб в 2017 році, або на 18,1%. Разом з тим, середньомісячна заробітна плата на 1 працюючого зросла в півтора рази, що потягло за собою збільшення річного фонду оплати праці на 24,0%. В наступні 2018 та 2019 роки середня чисельність працівників збільшилась до 145 та 153 особи відповідно, або на 22,9% та 5,5% відповідно, в той час як темпи росту фонду оплати праці склали 83,8% та 26,3% відповідно, внаслідок того, що середньомісячна заробітна плата 1 працівника в цей період зростала більшими темпами, ніж кількість працюючих. Це вказує на досить ефективне управління фондом оплати праці на підприємстві в останні роки.

На рисунках 3 та 4 відображено динаміку показників щодо фонду оплати праці двох інших виноробних підприємств Херсонської області – ПрАТ «Таврія» та ПАТ «Князя Трубецького».

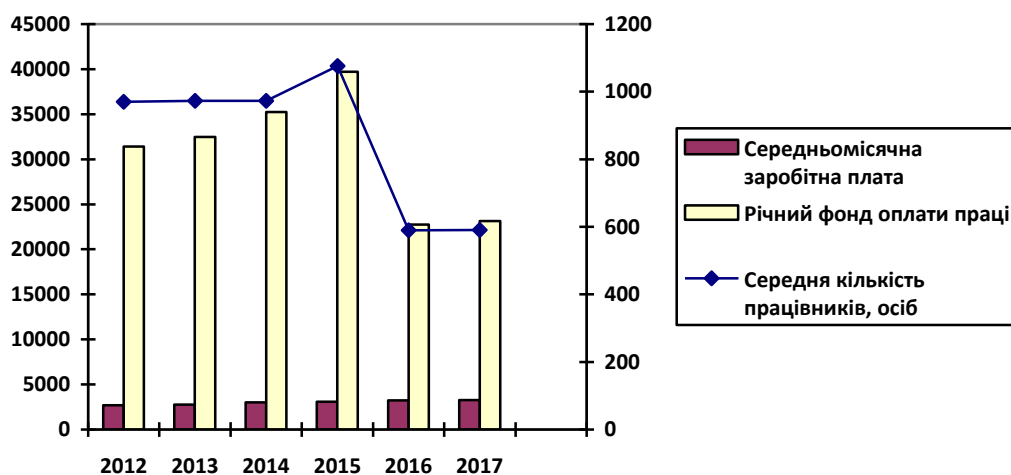


Рис. 3 Динаміка показників, що формують фонд оплати праці в ПрАТ ТДК «Таврія»

Джерело: [42]

Як видно з рисунку 3, за 2015 рік відбулося стрімке зростання кількості працюючих на підприємстві, в зв'язку з чим значно зменшився фонд оплати праці підприємства при незначному підвищенню

середньомісячної оплати праці одного працюючого. В 2016 – 2017 роках кількість працюючих на підприємстві значних змін не зазнала, відтак динаміка середньомісячної оплати праці та фонду оплати праці змінювалась адекватно до показника кількості працюючих та свідчить про ефективне управління фондом оплати праці на підприємстві.

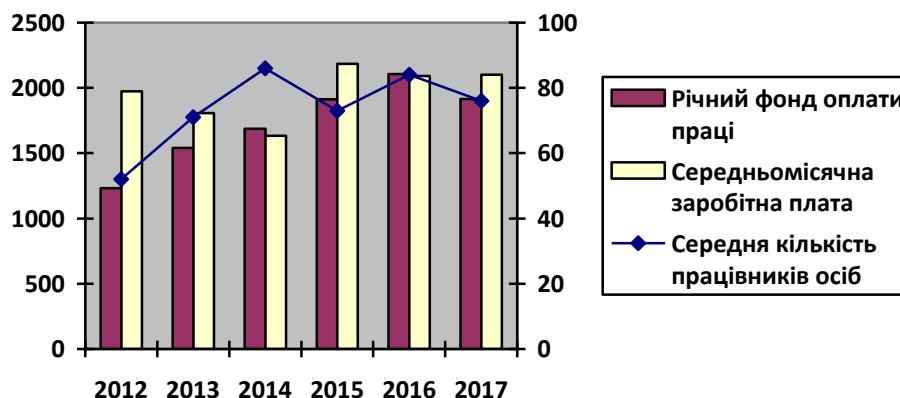


Рис.4 Динаміка показників, що формують фонд оплати праці в ПАТ «Князя Трубецького»

Джерело: [44]

Рисунок 4 наочно свідчить, що на підприємстві середня кількість працівників по роках коливалась, як і розмір залежного від неї фонду оплати праці. Різкого дисбалансу між середньою кількістю працівників, середньомісячною заробітною платою та фондом оплати праці в досліджуємому періоді не виявлено, що свідчить про адекватність в управлінні фондом на підприємстві.

2.2 Аналіз заробітної плати як складової структури операційних витрат підприємств

Як зазначалось вище, заробітна плата, що формує фонд оплати праці на підприємстві, займає своє місце в структурі витрат та напряду впливає на собівартість продукції, що виробляється та реалізується, а відтак і на прибутковість підприємства. І дуже важливим моментом для

ефективності виробництва є, з одного боку, соціальна потреба підвищувати заробітну плату працівникам для росту їх мотивації та добробуту, з іншого боку – не допустити різкого підвищення собівартості та ціни реалізації, оскільки це може призвести до негативних дестабілізуючих економічних наслідків для підприємства: нестабільного фінансово-економічного стану, загрози інфляційних процесів, а інколи навіть зниження обсягів виробництва, не обгрунтованої зміни структури виробництва тощо.

В таблиці 3 надано дані щодо структури операційних витрат ПрАТ «Південна винокурня» в динаміці за 7 років в натуральному та відсотковому вигляді (обраховано автором).

Таблиця 3

Структура операційних витрат ПрАТ «Південна винокурня»,

тис. грн..

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	1	2	3	4	5	6	7
Матеріальні затрати	88346	100004	115450	198257	154807	278090	233240
Частка в загальній сумі витрат, %	89,8	85,0	85,0	85,5	86,0	86,0	85,3
Оплата праці	2187	2890	3248	5120	6034	9032	10583
Частка в загальній сумі витрат, %	2,2	2,5	2,4	2,2	3,4	2,8	3,9
Відрахування на соціальні заходи	806	1075	1190	985	1328	1987	2328
Частка в загальній сумі витрат, %	0,8	0,9	0,9	0,4	0,7	0,6	0,9
Амортизація	1650	925	887	1079	1712	2080	2193
Частка в загальній сумі витрат, %	1,7	0,8	0,6	0,5	1,0	0,6	0,8

Продовження таблиці 3							
Інші операційні витрати	5420	12758	15049	26288	16127	32069	25189
Частка в загальній сумі витрат, %	5,5	10,8	11,1	11,3	9,0	9,9	9,2
Разом	98409	117652	135824	231729	180008	323258	273533

Джерело: [42]

З таблиці видно, що найбільшу питому вагу в структурі витрат підприємства, займають матеріальні витрати, коливання по роках незначні.

Динаміка питомої ваги витрат на оплату праці в структурі операційних витрат представлена на рисунку 5.

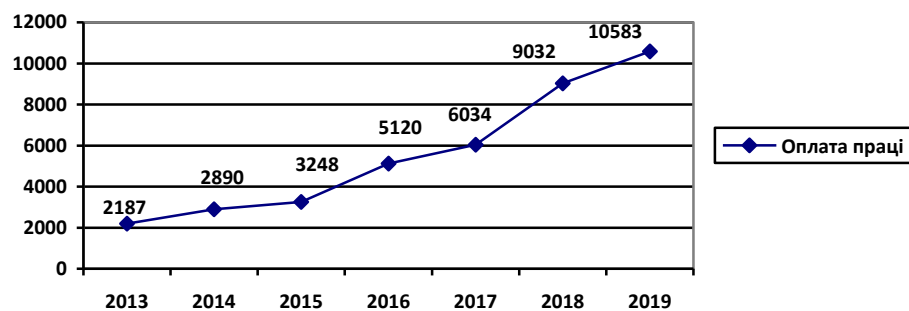


Рис. 5 Динаміка розміру оплати праці ПрАТ «Південна винокурня», тис. грн.

Джерело: [42]

Як видно із рисунку, з 2013 по 2016 рік питома вага оплати праці в загальній структурі зменшувалась несуттєво. З 2017 року почався ріст частки оплати праці в 1,5 раза в порівнянні з попереднім роком, досягнувши в 2019 році 3,9%, або на 1,7 відсоткових пунктів більше, ніж в 2013 році.

РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ОПТИМІЗАЦІЇ БІЗНЕС- ПРОЦЕСІВ ВИНОРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

3.1 Підвищення результативності функціонування виноробних підприємств регіону як запорука ефективного управління фондом оплати праці

Зважаючи на тему даного дослідження, повернемося до визначення поняття «бізнес-процесу» як «сукупності різних видів діяльності, в межах яких «на вході» використовується один або кілька ресурсів, а в результаті цієї діяльності «на виході» створюється продукт, що має цінність для споживача» [46].

І в цьому зв'язку фонд оплати праці, являючись одним з ресурсів будь-якого виробництва та ключовим інструментом, основою при формуванні соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, потребує грамотного, професійного управління. Механізми управління фондом оплати праці залежать, по-перше, від зміни в законодавстві та податковій політиці держави, а по-друге – від готовності та бажання власника бізнесу урівноважити свої інтереси та інтереси працівників. В умовах сучасної української економіки, що позиціонує себе як ринкова, від умілого, коректного управління фондом оплати праці залежить розмір додатково отримуваного прибутку за рахунок оптимізації витрат на оплату праці, що є стимулюючим фактором підвищення продуктивності праці. Адже, як було проаналізовано в розділі 2 даного дослідження, витрати на оплату праці, розмір яких постійно змінюється в сторону збільшення паралельно із

збільшенням розміру мінімальної заробітної плати відповідно до чинного законодавства, складають істотну частку в витратах виробництва, яка входить до собівартості продукції.

В розділі 1 даного дослідження визначено чотири складові ефективного управління фондом оплати праці на підприємствах. Згодні, що перший з них – планування – на виноробних підприємствах має здійснюватися з огляду на оптимальну планову чисельність працюючих в кожній ланці виробництва, здатну забезпечити ефективний виробничий процес, чинних на законодавчому рівні для кожної посади тарифних ставок та окладів, а також потрібної для виробництва чисельності нештатних найманих працівників, що працюють за договорами цивільно-правового характеру. Так, в ПрАТ «Південна винокурня» в 2017 році було зменшено кількість працюючих з 144 особи в 2016 році до 118 осіб в 2017 році, тобто на 18,1%, при цьому середньомісячна заробітна плата на 1 працюючого та, відповідно, фонд оплати праці були суттєво збільшені (близько 50% та 24% відповідно).. Внаслідок прийнятих правильних управлінських рішень в наступні 2 роки середня чисельність працівників збільшилась до 145 та 153 особи відповідно, а темпи росту фонду оплати праці склали 83,8% та 26,3% відповідно.

Наступним етапом процесу управління фондом оплати праці підприємств є його формування. Формування фонду оплати праці на виноробних підприємствах має відбуватися з урахуванням нарахувань на нього в розмірі, визначеному чинним законодавством – на сьогодні єдиний соціальний внесок 22,0% від фонду оплати праці [31].

Підтримуємо думку науковців, що формування фонду оплати праці на будь-якому сучасному вітчизняному підприємстві, в тому числі виноробному, має здійснюватися з огляду на фактори внутрішнього та зовнішнього середовища. До факторів внутрішнього середовища, що впливають на формування фонду оплати праці виноробних підприємств,

в першу чергу належать фінансові результати господарської діяльності, зокрема рівень прибутковості - показник рентабельності. Від них залежить можливість підвищувати рівень оплати праці особовому складу за рахунок введення додаткових надбавок, премій, інших заохочувальних заходів тощо.

При формуванні фонду оплати праці на виноробних підприємствах Херсонської області слід враховувати також запровадження тих чи інших форм оплати праці (як то відрядна, погодинна чи тарифна), структуру фонду робочого часу, а також структуру персоналу відповідно до Класифікатора професій України [32]. В умовах світової пандемії структура фонду робочого часу на виноробних підприємствах змінюється внаслідок простою, роботи підприємств на умовах неповного робочого часу, і це слід враховувати, оцінюючи прогнози щодо формування фонду оплати праці, з метою своєчасного прийняття правильних управлінських рішень. В процесі формування фонду оплати праці важливу роль відіграє також кадрова політика підприємства, грамотний підбір персоналу та рівень його кваліфікації, створення умов та мотивації до його постійного підвищення. Дії кадрової служби виноробних підприємств мають бути направлені на забезпечення виробничих потреб виноробства кадрами, кваліфікація яких відповідає поточним вимогам виробництва. Важаємо, що в усіх досліджуваних підприємствах більш уваги слід приділити підвищенню кваліфікації кадрів, проводячи її на постійній, регулярній основі. Крім того, до підвищення продуктивності праці призводить впровадження в кадровій політиці підприємства принципів заохочення та стимулювання праці.

Як зазначалось вище, формування фонду оплати праці на підприємствах виноробства слід здійснювати також і з урахуванням факторів зовнішнього середовища, як то стан ринку праці, як в країні в цілому, так і в окремій галузі виноробства, середня заробітна плата, що склалася в галузі за відповідний період тощо. Зокрема, співставлення в

розділі 2 середньомісячної заробітної плати працівників ПрАТ «Південна винокурня», галузевого показника по Україні та по Херсонському регіону в цілому показало, що підприємство суттєво відстає за цими показниками, отже потрібно винайти шляхи щодо підвищення середньомісячної заробітної плати своїх працівників хоча б до рівня регіону.

Суттєвий вплив при формуванні фонду оплати праці на підприємстві здійснює рівень інфляції. Крім того, в умовах ринкової економіки і жорсткої конкурентної боротьби неабиякий вплив має огляд на політику конкурентів в сфері управління персоналом. В Херсонській області, як зазначалось в розділі 2, існують великі, брендovanі виробники виноробної продукції, які є конкурентами і чий досвід один для одного міг би бути корисним в сфері управління фондом оплати праці. Зокрема, в Херсонській області розташоване «Виноробне господарство князя П.М. Трубецького» –єдине історичне шато в Україні. Протягом більш ніж 120 років тут виробляють якісні українські вина з власних виноградників. «Натуральні вина Трубецького – це 4 колекції вин, об'єднаних стилістикою та способом виробництва. Колекція молодих вин – свіжі яскраві питкі вина без витримки в бочці. Колекція витриманих вин – з витримкою у французьких бариках не менше 6 місяців. Колекція марочних вин – з бочковою витримкою не менше 2-х років. Преміум-колекція – зібрання особливих вин: лімітовані тиражі, з виділених ділянок виноградників, з тривалою витримкою» - зазначено в візитівці підприємства [49].

В 2011 році на підприємстві закінчили глобальну реконструкцію. Було впроваджено проект європейського рівня щодо виробництва сухих вин за класичними французькими технологіями, на історичних землях висадили нові виноградники загальною площею 200 га. кращих міжнародних сортів з розсадників Італії та Франції. Сьогодні натуральні якісні вина Князя Трубецького не тільки зайняли свою нішу на

українському ринку вина, а й завоювали міжнародне визнання, стали брендом авторських теруарних українських вин. За принципу теруарності «Виноробне господарство князя П.М. Трубецького» виробляє якісні, смачні вина 100% із винограду, вирощеного на власних виноградних плантаціях, є конкурентоздатним і гарантує контроль якості бренду «Вини князя Трубецького» на всіх етапах народження вина [49].

Заключними етапами процесу ефективного управління фондом оплати праці на виноробних підприємствах Херсонської області мають бути контроль та оцінка ефективності управління. Основною метою і функцією контролю за фондом оплати праці на підприємствах виноробної галузі мають бути попередження та недопущення не тільки потенційних помилок, а й законодавствадаводства з оплати праці, зловживань, та інших негативних явищ. Найбільша результативність внутрішнього контролю досягається в результаті системного підходу до його організації та йогопоетапне впровадження. Вважаємо за доцільне, коли функції внутрішнього контролю покладено на контрольно-ревізійний відділ підприємства або в штаті є контролер-ревізор. В ході контролю визначається, наскільки ефективно використовується фонд оплати праці на підприємстві, а також дотримання чинного законодавства, що регулює сферу трудових відносин. Впевнені, що своєчасний систематичний і кваліфікований внутрішній поточний контроль за витратами на оплату праці на підприємстві, так само як і аналіз і оцінка ефективності форм і систем заробітної плати, що використовуються, сприяють покращенню показників результатів господарської діяльності підприємства, оптимальному балансу інтересів найманих працівників і роботодавця. Вважаємо, що завдання внутрішнього контролю за виконанням фонду оплати праці на виноробних підприємствах мають полягати в наступному:

- оцінка обґрунтування планових кошторисних призначень стосовно норм і нормативних затрат праці;
- визначення правильності застосування форм і систем оплати праці;
- оцінка достовірності відображення в звітності підприємства операцій з оплатою праці .

Удосконалення механізму управління фондом оплати праці передбачає й інші, менш глобальні, але не менш важливі заходи: уважно контролювати нарахування по листкам непрацевдатності, щоб премії та персональні надбавки не потрапляли до розрахунку; приділяти увагу наявності чітких посадових інструкцій у відповідності до кваліфікаційних довідників професій тощо

Крім того, вважаємо недопустимим нарощення розміру загальних витрат на оплату праці за рахунок лише зростання середньої заробітної плати без пропорційного збільшення обсягів виробництва, а за рахунок зростання ціни на реалізовану продукцію, відтак це теж є предметом контролю як частини управління фондом оплати праці на підприємстві.

3.2 Оптимізація частки витрат на оплату праці в структурі собівартості як результат ефективного управління фондом оплати праці.

В сучасних умовах ринкового господарювання формування та управління фонду оплати праці має диференціювати заробітну плату кожного в залежності від ефективності його праці, що визначає стан раціонального використання виробничих ресурсів на підприємстві.

В розділі 2 дана оцінка місця витрат на оплату праці в структурі операційних витрат на виробництво і реалізацію продукції виноробних підприємств Херсонської області. Отже, з одного боку, заробітна плата має підвищуватися для забезпечення соціальних гарантій працівникам; з

іншого боку, ефективним можна назвати виробництво, де питома вага оплати праці в собівартості продукції зменшується.

Зростання видатків на оплату праці має бути залежним від ціни праці, не впливаючи на зменшення прибутковості підприємства, оскільки збільшення в собівартості продукції питомої ваги витрат на оплату праці має здійснюватися одночасно з скороченням інших складових операційних витрат підприємства на виробництво своєї продукції.

Зниження ж питомої ваги витрат на оплату праці на кожному виноробному підприємстві має визначатися відповідно до конкретної ситуації та з урахуванням специфічних особливостей кожного підприємства :

- особливостей технологічного процесу, рівня фондоозброєності, специфіки забезпечення сировиною, налагодженими каналами, збуту готової продукції тощо;

- впровадження ресурсозбереження, що призведе до зниження частки матеріальних витрат та дасть змогу збільшити обсяг витрат на оплату праці в собівартості реалізованої продукції; тобто не можна допускати перевищення встановлених нормативів щодо витрачання енергоресурсів, сировини тощо;

- запровадження регулярного, систематичного перегляду вищезазначених нормативів з огляду на специфіку свого виробництва і з урахуванням цієї специфіки;

- грамотний кадровий менеджмент і впровадження регулярного аналізу чинників, що спричиняють зростання продуктивності праці, усуненню втрат робочого часу та раціональному його використанню на підприємстві, особливо в умовах пандемії та карантинних обмежень;

- приведення кількості працівників до оптимальних адекватних показників.

Отже, управління фондом оплати праці є інструментом, що має забезпечити оптимальний розмір фонду оплати праці як фактору удосконалення і оптимізації бізнес – процесів та підвищення прибутковості і конкурентоспроможності підприємств виноробної галузі.

ВИСНОВКИ

1. Огляд наукової літератури з досліджуваного кола питань дозволяє зробити висновок, що незважаючи на досить численні наукові роботи з зазначеної тематики протягом останніх 20-30 років одностайності з суті багатьох питань щодо оплати праці немає. Незважаючи на численні авторські розробки в дослідженні питань планування, організації оплати праці, деякі аспекти залишаються недоопрацьованими. Зокрема, питання управління фондом заробітної плати, в тому числі державного регулювання, висвітлені в науковій літературі мало та потребують доопрацювання.

2. Складовими та етапами управління фондом оплати праці, відповідно до вітчизняної наукової думки, є планування, формування, контроль виконання та оцінка ефективності. Кожен етап важливий сам по собі, в той же час ефективне управління фондом оплати праці може бути досягнене лише в комплексній дії всіх чотирьох складових. Факторами впливу на фонд оплати праці вітчизняних підприємств є як фактори зовнішнього середовища (стан ринку праці , середня заробітна плата, що склалася в галузі та в народному господарстві за відповідний період, рівень інфляції, політика конкурентів в сфері управління персоналомтощо), так і фактори внутрішнього середовища (фінансові результати господарської діяльності підприємства, а саме рівень прибутковості, рентабельності, використання на підприємстві тих чи інших форм оплати праці, структура фонду робочого часу та структура персоналу, кадрова політика, застосування принципів заохочення та стимулювання праці тощо).

3. Нормативно – правова база відносно питань оплати праці в Україні базується на Конституції України і складається з Кодексу

законів про працю України, Закону України "Про оплату праці", Закону України "Про колективні договори і угоди", а також інших актів законодавства, нормативно- правових документів та підзаконних актів. Вітчизняне законодавство з питань оплати праці спрямоване на забезпечення соціальних гарантій засобами відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати. В полі зору державного регулювання та контролю в сфері заробітної плати в Україні знаходяться наступні моменти:

- відповідальність роботодавця за виплату працівникам заробітної плати в законодавчо встановлені терміни;
- виплата заробітної плати за фактично виконану роботу в повному обсязі;
- нарахування та виплату працівнику заробітної плати, не нижче за мінімальний розмір, встановлений законодавчої;
- нарахування працівнику такої заробітної плати, що забезпечує соціальні гарантії його існування.

4. Оцінка стану та тенденцій формування фонду оплати праці на деяких підприємствах виноробної галузі Херсонської області показала, що хоча існує тенденція поступального зростання середньомісячної заробітної плати 1 працюючого, все ж вона суттєво відстає від галузевого показника по Україні та середнього показника по регіону.

5. Питома вага оплати праці в структурі операційних витрат підприємств виноробства досить незначна – від 2,2% до 3,9% в різні роки. В цілому, аналіз показує, що підприємства досить ефективно управляють фондом оплати праці з точки зору оптимізації її частки в структурі собівартості відносно до чисельності працюючих, хоча є резерви щодо його збільшення без втрати прибутковості, зокрема приведення той же чисельності працюючих у відповідність до потреб

технологічного процесу та конкретної ситуації (наприклад, під час пандемії та карантинних обмежень).

6. Основними завданнями управління фондом оплати праці як фактору, що позитивно впливає на організацію бізнес-процесів на виноробних підприємствах, вважаємо наступні:

- впровадження принципів матеріального стимулювання працівників, для забезпечення зменшення плинності кадрів, недопущення відтоку професіональних фахівців, не надаючи при цьому суттєвого впливу на рівень собівартості виноробної продукції;

- уміле формування структури витрат на оплату праці, не допускати штучного збільшення податкової бази з податку на прибуток;

- обов'язкове максимально повне врахування податкових преференцій з податку на доходи фізичних осіб при нарахуванні оплати праці працівників підприємства;

- запровадження в систему регулярного, систематичного перегляду нормативів щодо витрачання ресурсів, зокрема енергетичних, недопущення їх перевищення в ході виробництва з метою підвищення частки оплати праці в структурі собівартості продукції;

- усунення втрат робочого часу та його раціональне використання, приведення штатної та позаштатної кількості працівників до показників, що є оптимальними для конкретного підприємства в конкретних умовах господарювання;

- не допускати збільшення частки оплати праці в структурі операційних витрат за рахунок збільшення ціни реалізованої продукції, оскільки цей хибний шлях швидше за все призведе до втрати конкурентних позицій на ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бугуцький О., Михайлов С. Ефективне використання праці — основа підвищення продуктивних сил суспільства // Україна: аспекти праці. 2010. №3. С. 3-9
2. Організація бухгалтерського обліку: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Ф. Ф. Бутинець, О. В. Олійник, М. М. Шигун, С. М.

Шулепова; Житомир. інж.-технол. ін-т. - 2-е вид., доп. і переробл. - Житомир : ПП "Рута", 2001. - 576 с.

3. Економіка праці та соціально - трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко, Г. Т. Завіновська, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, О. М. Поплавська, С. О. Цимбалюк, Л. В. Щетініна, Г. В. Осовий, Т. Б. Твердушка, А. В. Василик.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук. проф. А. М. Колота. - Київ : КНЕУ, 2009. - 711 с.

4. Кір'ян Т.М. Визначення впливу різноманітних видів, форм зайнятості та безробіття населення на стан національного ринку праці / Т. М. Кір'ян, М. С. Шаповал // Вісник економічної науки України. - 2015. - № 1. - С. 72-81

5. Кужельний М. В., Левицька С. О. Організація обліку: Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 352 с.

6. Сопко В. В. Бухгалтерський облік – базовий інструмент державної регулювальної політики забезпечення фінансово-економічної стабільності та економічного розвитку / В. В. Сопко, В. В. Сопко // Наукові записки НаУКМА. Економічні науки. - 2012. - Т. 133. - С. 115-126.

7. Экономикс - Макконнелл К.Р., Брю С.Л. - Математика для экономистов ИНФРА-М, 983 с.

8. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента (Management). Издательство: Дело, 1997 г. 704 с. ISBN 0-06-044415-0, 5-7749-0047-9.

9. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда. Майкл Армстронг, Тина Стивенс. Баланс - Бизнес Букс, 2007, с. 512

10. Васюренко Л.В Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. Випуск 25, 2018 - Економіка та управління національним господарством. - стор.31-34

11. З. Складанна К.І. Підходи до вдосконалення форм і систем оплати праці. Соціально-економічний розвиток України і регіонів: тези доп. Учасник III Міжнар. наук.-практ. конф. Запоріжжя: КПУ, 2013. С. 258–260.
12. Малицька І. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні. Держава і право. 2011. Вип.51. С. 409–413. с. 412;
13. Тибінка Г. І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України: автореф. дис. . канд. екон. наук: 08.00.03; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2015. 21 с.
14. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., стер. К.: Вікар, 2004. 645 с.
15. Валецька О. В. Забезпечення функцій заробітної плати: економіко-правовий аспект. Університетські наукові записки. 2006. №3-4 (19-20). С. 282.
16. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. 4-те вид., оновлене. К.: Знання, 2009. с. 275;
17. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник. 3-тє вид., без змін.. К.: КНЕУ, 2007. 304 с.
18. Колот А. М. Мотивація праці: підручник. К.: КНЕУ, 2005. 337 с.
19. Лагутін В. Ф. Реформа оплати праці стимулюючого типу: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції: монографія. Луцьк: ред.-вид. відділ «Вежа», 2000. 260.
20. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 1996. 322 с. с.245;
21. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2003. 448 с.
22. Колот А. М. Мотивація праці: підручник. К.: КНЕУ, 2005. 337 с. с. 79.

- 23 Аникин А. В. Юность науки: Жизнь и идеи мыслителей-экономистов до Маркса. М.: Политиздат, 1979. 367 с.
- 24 Абакумова Н. Н. Политика доходов и заработной платы. Новосибирск: ИНФРА, 1999. 224 с.
- 25 Ведерников М. Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників : проблеми теорії і практики: монографія. Хмельницький: НВП «Евріка» ТОВ, 2001. 288 с.
- 26 Волгин Н. А. Многовариантность моделей оплаты труда. Человек и труд. 2003. № 4. С. 79.
- 27 Дієсперов В. С. Економіка сільськогосподарської праці. К.: ІАЕ УААН, 2004. 429 с.
- 28 Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський; керівник авт. кол. В. Г. Ротань; 8-ге вид., доп. та перероб. К.: А.С.К., 2008. 425с.
- 29 Складання К.І. Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві. Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». 2016. № 2. С. 61–67.
- 30 Мехеда Н.Г., Мельник В.О. Фонд оплати праці на підприємстві та особливості його формування в Україні. Електронний ресурс. – Режим доступу] - : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=75160>
- 31 Зміни для ФОП у 2021 році: ЄСВ, єдиний податок, РРО. Електронний ресурс. – [Режим доступу] <https://ips.ligazakon.net/document/reader/bz012773>
- 32 Класифікатор професій. Електронний ресурс. – [Режим доступу] <https://www.buhoblik.org.ua/kadry-zarplata/trudoustrojstvo/3978-klasifikator-profesij.html>
- 33 Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
- 34 Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322VIII // Відомості Верховної Ради. — 1971. — № 50. — Ст. 375.

35 Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 121.

36 Інструкція зі статистики заробітної плати: Затверджена наказом Міністерства статистики України від 13 січня 2004 року № 5 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http:// www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

37. Stock market infrastructure development agency of Ukraine. Електронний ресурс. — [Режим доступу]: <https://smida.gov.ua>

38. ПрАТ «Південна винокурня». Річний звіт за 2019 рік. Електронний ресурс. — [Режим доступу]: http://pvino.pat.ua/files/builders/69820/emitents/62640/reports_year/2019/form_full.pdf

39. Зведена таблиця розмірів мінімальної заробітної плати в Україні. - Електронний ресурс. — [Режим доступу]: <https://www.victorija.ua/zvedena-tablytsya-rozmiriv-minimalnoyi-zarobitnoyi-platy-v-ukrayini?print=print>

40. Статистичний щорічник України за 2019 рік. Електронний ресурс. – [Режим доступу] - <http://www.ukrstat.gov.ua/>

41. Статистичний щорічник України за 2015 рік. Електронний ресурс. – [Режим доступу] - <http://www.ukrstat.gov.ua/>

42. Мохненко А.С. Аналіз ефективності функціонування підприємств продовольчої сфери / А.С. Мохненко, О.М. Федорчук, О.І. Протосвіцька // Обліково-аналітичне забезпечення й оподаткування розвитку суб'єктів агробізнесу та сільських територій: колективна монографія; за ред. Л.О. Мармуль. – Херсон: Айлант, 2019. – С. 223-235.

43. Мохненко А.С. Економічна сутність конкуренції і конкурентоспроможності / А.С. Мохненко // Таврійський науковий вісник. – Херсон, 2010. – № 68. – С. 165-171.

44. Мохненко А.С. Інвестиційно-інноваційне забезпечення конкурентоспроможного розвитку підприємств / А.С. Мохненко, О.М.

Федорчук, О.І. Протосвіцька // Розвиток підприємства в умовах нестабільного зовнішнього середовища: управління, реалізація та перспективи: колективна монографія; за ред. Шарко М.В. – Херсон: ФОП Вишемирський В.С., 2019. – С. 227-243.

45. Мохненко А.С. Оцінка конкурентоспроможності підприємств агропромислового сектору економіки / А.С. Мохненко // Сучасний стан та пріоритети розвитку системи обліку, оподаткування й аналізу виробничо-економічної діяльності суб'єктів господарювання агропромислового сектору економіки: монографія; за ред. Л.О. Мармуль. – Херсон: Айлант, 2018. – С. 158-167.

46. Мохненко А.С. Підвищення економічної ефективності підприємств в умовах євроінтеграційних процесів / А.С. Мохненко // Теорія, методологія і практика обліку, оподаткування й аналізу виробничо-економічної діяльності суб'єктів агробізнесу та сільських територій: нові реалії та перспективи в умовах інтеграційних процесів: колективна монографія; за ред. Л.О. Мармуль. – Херсон: Айлант, 2020. – С. 187-200.

47. Мохненко А.С. Стратегія розвитку регіонального газотранспортного підприємства / А.С. Мохненко, К.В. Мельникова, О.М. Федорчук // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки". – Херсон, 2018. – № 32. – С. 91-94.

48. Мохненко А.С. Управління конкурентоспроможністю підприємства на основі застосування системного підходу / А.С. Мохненко, О.М. Федорчук, О.І. Протосвіцька / Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту – Черкаси, 2018. – № 2 (25). – С. 13-25.

49. Мохненко А.С. Формування системи забезпечення зовнішньоекономічної діяльності газотранспортного підприємства / А.С. Мохненко // Структурна модернізація економіки: прогностичні сценарії та

перспективи розвитку регіону: монографія; за ред. проф. Шарко М.В. – Херсон: ПП "Вишемирський", 2018. – С. 276-284.

50. Mokhnenko A. Software economy as a vector of management of innovative infrastructure of the region / A. Mokhnenko, O. Fedorchuk, K. Melnikova // Вісник Хмельницького національного університету. Серія "Економічні науки". – Хмельницький, 2019. – № 5. – С. 7-10.

51. Mokhnenko A. Concept of sustainable development of the food sector enterprises in the competitive environment / A. Mokhnenko, O. Fedorchuk, O. Protosivitska // Development of the innovative environmental and economic system in Ukraine: monograph; edited by Khudolei V., Ponomarenko T. – Prague: OKTAN PRINT s.r.o., 2019. – С. 123-141.

52. Mokhnenko A. Integration of the supply chain management and development of the marketing system / I.Perevozova, L.Horal, A.Mokhnenko, N.Hrechanyk, A.Ustenko, O.Malyuka, L.Mykhailyshyn // International Journal of Supply Chain Management. – 2020. – № 9. – Issue 3. – P. 496-507.

53. Mokhnenko A. Mathematical-Logistic Model of Integrated Production Structure of Food Production / A.Mokhnenko, V.Babenko, O.Naumov, I.Perevozova, O.Fedorchuk // CEUR Workshop Proceedings, 2020, Volume 2732, P. 446-454.

54. Stock market infrastructure development agency of Ukraine. Електронний ресурс. – [Режим доступу] - <https://smida.gov.ua/db/prof/00413558>

55. Stock market infrastructure development agency of Ukraine. Електронний ресурс. – [Режим доступу] <https://smida.gov.ua/db/prof/00413475>

56. Stock market infrastructure development agency of Ukraine. Електронний ресурс. – [Режим доступу] - <https://smida.gov.ua/db/prof/00413720>

57. Виноградарсько-виноробна галузь України – перспективний

напряв агробізнесу / Бойко В.О., Аверчева Н.О., Бойко Л.О. // Економіка АПК. - 2019. - № 3 - С. 61

58. Хаммер М. Реінжинірінг корпорації: Манифест революції в бізнесі/ Майкл Хаммер, Джеймс Чампи; пер. с англ. Ю.Е.Корнилович. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006. - 287с.

59. Денисюк О.Г., Булігіна Л.О. Удосконалення механізмів управління фондом оплати праці підприємства. Електронний ресурс. – [Режим доступу] - <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/52.pdf>

60. Основні показники соціально-економічного розвитку Херсонської області за 2020 рік. – Електронний ресурс. – [Режим доступу] - <http://ks.ukrstat.gov.ua/arkhiv-2020-roku/2472-osnovni-pokazniki-sotsialno-ekonomichnogo-rozvitku-khersonskoji-oblasti-u-2020-rotsi/8317-osnovni-pokazniki-sotsialno-ekonomichnogo-rozvitku-khersonskoji-oblasti-za-2020-rik.html>