

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975) www.economy.nayka.com.ua | № 11, 2019 | 28.11.2019 р.

DOI: [10.32702/2307-2105-2019.11.44](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.11.44)

УДК 001.891:331.2(047.31)

*В. І. Ганін,
кандидат економічних наук, професор МОН, дійсний член АЕН України
ORCID: 0000-0003-4257-3723
Г. П. Попова,
магістрант Харківського торговельно-економічного інституту КНТЕУ
ORCID: 0000-0003-0210-5490*

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ ПРОГРЕСИВНОСТІ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

*V. I. Hanin
Candidate of Economic Sciences, Professor of the Ministry of Education and Science,
full member of the Academy of Economic Science of Ukraine
H. P. Popova
Master's student of Kharkiv Institute of Trade and Economics
of Kyiv National University of Trade and Economics*

THE METHODOLOGICAL ASPECTS IN ANALYSING THE PROGRESSIVENESS OF THE PAYROLL SYSTEM AT COMPANIES

Стаття присвячена прогресивності методологічних аспектів аналізу системи організації обліку заробітної плати, питанням удосконалення аналізу та контролю розрахунків з оплати праці. На базі лонгітюдних досліджень на підприємствах та організаціях Харківщини було висунуто гіпотезу про вплив оцінки класифікування вартості праці на реорганізацію системи класифікування оплати праці різних категорій працівників в межах трудового законодавства. Запропоновано методологічний підхід до оцінки прогресивності діючої системи нарахування заробітної плати. Проаналізовано вимоги постіндустріального суспільства до класифікування, оцінювання оплати праці робітників. Діагностика системи організації обліку, нарахування заробітної плати дозволяє констатувати, що вона не є досконалою, не дозволяє працюючому забезпечити не тільки свої потреби, а й соціальні цінності членам своєї родини. Доведено гіпотезу про вплив оцінки праці на прогресивність економічного зростання та якість життя населення України. Заслужують на увагу проблемні питання організації обліку та оплати праці: регламентація організації праці працівників організацій, контроль за використанням робочого часу та рівнем оплати праці; правильне визначення суми нарахованої заробітної плати; дотримання термінів розрахунків та виплати в установлені терміни заробітної плати; облік і контроль за формуванням та використанням фонду заробітної плати; впровадження мотивації працівників. Наукове дослідження авторів дозволяє констатувати, що самим універсальним способом оцінки праці є аналітично-кількісний метод. Він базується на визначенні і здобутті оцінки структури певної операції, а також факторів, за яких саме цей вид роботи є складним і

потребує вимірjувальних зусиль робітника. Саме цей спосіб дозволяє визначити рівень складності роботи за допомогою цифрових шкал. Він поділяється на техніку аналізу за балами та техніку порівняння результатів. Підвищити зацікавлення до кінцевих результатів праці можна за допомогою додаткової заробітної плати (надбавки, доплати, премії постійного спрямування). Але встановлені на даний час надбавки (за почесне, спортивне звання, вислугу років, тощо) не дають можливості оцінити здібності працівника та не є стимулом підвищення якості його роботи, оскільки були вже враховані при виборі посадового окладу.

The article is devoted to the progressiveness of methodological aspects in the analysis of the payroll accounting system, the issues of improving the analysis and control of calculations and labour remuneration. Based on longitudinal studies at companies and organizations of Kharkiv region, the hypothesis about the evaluation of labour cost classification affecting reorganization of the classification system for remuneration of different categories of employees within labour legislation was put forward. A methodological approach to evaluating the progressiveness of the current payroll system was proposed. The requirements of the post-industrial society to classification and payroll accounting were analysed. Diagnosis of the payroll accounting system shows that the system is not perfect and it prevents a worker from not only satisfying their own need, but also from providing social values to their family members. The hypothesis of labour evaluation affecting the progressiveness of economic growth and quality of life of Ukrainian people has been proved. The problematic issues of organization of accounting and remuneration are worth noting: regulation of organization of labor of employees of organizations, control over the use of working time and the level of remuneration; correct determination of the amount of accrued wages; adherence to the terms of calculation and payment of wages in due time; accounting and control over formation and use of payroll; introduction of employee motivation. The scientific study of the authors allows us to state that the most universal way of work assessment is the analytical and quantitative method. It is based on identifying and gaining an evaluation of the structure of a particular operation, as well as the factors under which this type of work is complex and requires measurement efforts by an employee. This method allows to determine the level of work complexity using digital scales. It is divided into score analysis technique and result comparison technique. It is possible to increase one's interest in the end results of work with the help of additional wages (pay supplements, fringe benefits, bonuses of permanent orientation). But the currently established pay supplements (for title of honor, athletic title, seniority supplement etc.) make it impossible to assess an employee's ability and are not an incentive to improve the quality of their work, since they have already been taken into account when choosing a salary.

Ключові слова: вартість праці; кваліфікування робіт; облік; аналіз; контроль; заробітна плата; прогресивність.

Keywords: labour cost; work qualification; accounting; analysis; control; salary; progressiveness.

Постановка проблеми. Заробітна плата є основним джерелом грошових доходів працівників. Проблемні питання нарахування заробітної праці потребують більшого дослідження, оскільки вони впливають на достовірність інформації щодо прийняття ефективних управлінських рішень. Реорганізація законодавства потребує постійного вдосконалення та оперативного контролю розрахунків з оплати праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Заробітна плата перебуває в центрі уваги різних зацікавлених сторін: найманих працівників, власників, контролюючих органів, профспілок. Протягом багатьох сторіч питанням обліку праці та шляхів її вдосконалення присвячено праці вітчизняних та зарубіжних науковців. Огляд наукових досліджень свідчить, що питання удосконалення обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці постійно привертають увагу. Так, серед наукової літератури з цього питання можна виділити праці таких науковців як: Ткаченко Н.М.[3], Карпенко Є.А. [4].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значні досягнення науковців щодо розкриття сутності приведення організації обліку оплати праці на підприємствах, практичне їх застосування вимагає урахування чинного законодавства. Враховуючи вищевикладене, **метою статті** є дослідження теоретичних, методичних та практичних аспектів організації обліку, аналізу та контролю оплати праці в організаціях, розробка пропозицій щодо удосконалення методики обліку і контролю розрахунків із оплати праці з урахуванням законодавчих актів.

Виклад основного матеріалу. У наш час заробітна плата відіграє значну роль у розвитку народного господарства. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [5, ст.43.]. Згідно з Конституцією України кожна людина заслуговує на гідне життя, яке неможливо забезпечити без пристойної роботи та належної її оплати, що дозволяє працівнику можливість забезпечити не тільки власні потреби, а й усі соціальні цінності членам його сім'ї. Діагностика організації системи обліку оплати праці та формування стратегічних цілей базуються на таких головних факторах: домінуючі сторони; слабкі сторони, сприятливі умови оточення; загроза співіснування зі сторони оточення. Загальна оцінка ситуації може мати стрибкоподібний характер, а висновки діагностичних досліджень містять обмежену цінність. Це підтверджують події в Україні 2014-2019р.р. Маємо приклади роботи підприємств, які працюють у цей період.

Так, до числа сильних сторін їхньої діяльності належать: високий професіоналізм інженерного корпусу; виробництво товарів універсального споживання; сучасні технології; цінова конкурентоздатність, мобільність в умовах асортиментних змін; географічне розташування підприємства, організації; його комунікаційна інфраструктура; перспективи розвитку; енергетична незалежність.

До слабких сторін можна віднести: нездорове фінансово-економічне становище; погіршення якості виробів; що випускаються, високий рівень собівартості продукції; незадовільні умови виробництва, техніки безпеки; «зрівнялівка»; менталітет працюючих; профанація елементів творчості; недолугість соціального захисту; низький рівень кваліфікації менеджерських кадрів; бракує бажання втілювати новітні технології, оновлювати асортимент товарів, продукції.

Велику загрозу для функціонування підприємств у розрізі системних перемін створюють: нестабільність соціально-економічної політики в країні; фінансова політика банків; слабкість законодавчих актів; відсталість економічного права. Сприятливі умови оточення: можливість кооперації з іноземними фірмами; перспективність виходу на світовий ринок; конвертованість золота. Можна констатувати, що характеристика позитивного і негативного стосовно внутрішньої ситуації, а також шансів та загроз не є організаційним діагнозом, а лише першим кроком, після якого буде ретельне вивчення документів.

Проблемними питаннями організації обліку та оплати праці є:

- регламентація організації праці працівників організації, контроль за використанням робочого часу та рівнем оплати праці;
- правильне визначення суми нарахованої заробітної плати;
- дотримання термінів розрахунків та виплати в установлені терміни заробітної плати;
- облік і контроль за формуванням та використанням фонду заробітної плати;
- впровадження мотивації працівників.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу [6, ст.94.]. Законодавчі засади відносин з оплати праці регулюються Законом України «Про оплату праці». Діє також низка наказів, які встановлюють умови оплати праці та розміри ставок працівникам підприємств.

На підприємствах оплата праці здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів, галузевих (міжгалузевих) територіальних угод, колективних та трудових договорів. У бюджетних установах основою організації оплати праці є тарифна система, яка містить тарифні розряди, тарифні коефіцієнти, схеми посадових окладів. Тарифна система дає змогу встановлювати різні розміри заробітної плати залежно від складності виконуваних робіт із урахуванням кваліфікації та розрядів працівників. Тарифна сітка формується з тарифної ставки працівника першого розряду та міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів. Відповідно до нормативних актів заробітна плата поділяється на основну, додаткову, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

До основної заробітної плати належить винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) та відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, особливі умови праці. До неї належать доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, які передбачено чинним законодавством; а також премії, пов'язані з виконанням завдань.

Інші заохочувальні та компенсаційні витрати – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачено законодавством.

Для того щоб визначитися з ускладненням життєдіяльності організації в умовах зовнішніх і внутрішніх змін доцільно виконувати комплексний аналіз усіх функцій і систем. Провідна роль тут

належить діагнозу сфери управління, оскільки вона інтегрує, регулює і спонукає до дієвості інші елементи організаційної структури. Одним із таких елементів в системі обліку і контролю розрахунків з оплати праці є кваліфікування праці та оцінка її вартості, тобто оцінюванням вартості праці або її еквівалентів. Мається на увазі методика досліджень робочої діяльності, що приводить до корегування організаційних заходів, направлених на заміри часу.

У західній літературі поняття (job qualification) – це поняття порівняння робіт або функцій шляхом формалізованих дій (procedures), з метою встановлення та упорядкування різних категорій робочих, тобто позицій одного виду робіт відносно інших для визначення підстав щодо справедливої системи організації та оплати праці [1, с.3]. Техніка кваліфікування праці не є відкриттям останніх років. Перші спроби застосування методу кваліфікування праці беруть початок у 1920-30рр. в Америці, Франції, Бельгії, Голландії. 1950р. в Західній Європі та Америці методику кваліфікування праці визнали однією з головних технологій менеджменту. Доцільно звернути увагу стосовно різниці у термінології: а) «кваліфікування» як засіб здобуття оцінки функції і б) «кваліфікування» як дії з оцінювання робітника. Другий термін слугує при оцінці особистих якостей і можливостей виконавця. Звертаємо увагу, що певну роботу за ступенем складності можуть виконувати різні люди за своїми людськими властивостями, причому не гірше інших, тоді як зміст роботи залишається одним і тим же для всіх.

Погоджуємося з тим же автором Д. Елізером, що «кваліфікування» функцій (виконуваної роботи) перебуває у тісному взаємозв'язку з кваліфікуванням особистості робітника. Ці два моменти доцільно оцінювати лише у взаємозв'язку (to be applied jointly) щоб знайти справедливий спосіб винагороди як ступінь складності завдання, так за майстерність виконавця. Дослідник М. Павлюкевич стверджує, що мета кваліфікування праці має визначальний вплив на ступінь конкретизації робочих завдань. Автор стверджує, що визначитися з порядком нарахування заробітної платні, достатньо спрощеного аналізу, котрий дозволяє визначити різні рівні складності етапів робіт, спів вставних між собою, або порівняти їх з нормами чинної тарифікації, що відповідає нинішньому рівню соціо-технічного та організаційного розвитку.

Узагальнення наукових літературних джерел дозволяє констатувати, що самим універсальним способом оцінки праці є аналітично-кількісний метод. Він базується на визначенні і здобутті оцінки структури певної операції, а також факторів, за яких саме цей вид роботи є складним і потребує вимірних зусиль робітника. Саме цей спосіб дозволяє визначити рівень складності роботи за допомогою цифрових шкал. Він поділяється на техніку аналізу за балами та техніку порівняння результатів.

Немає сумніву, що кваліфікування праці, оцінка його вартості за допомогою аналітичної моделі є вектором дослідження змісту завдань, виконаних робітниками, способу та робочого місця і саме цим – до визначення фактичних об'єктивних особливостей саме цього виду робіт, умов, у яких вони виконуються, а також психофізичних зусиль робітника на її виконання. Стисло висвітлені процедури здобуття кваліфікаційної оцінки виконуються за спланованою програмою.

Побудова моделі класифікування базується на:

а) визначенні синтетичних і елементарних критеріїв та визначенні їм максимальних оцінок, формалізованих переліком пунктів. Предметом оцінки є елементарні показники складності, рівень напруги яких є вирішальним фактором у процесі оцінювання;

б) «ключач аналізу», що підвищують дієвість проведення оцінювання та визначення рівня всіх критеріїв у процесі дослідження праці.

Частіше на першому плані виходять синтетичні критерії:

– рівень освіти, досвід, ініціативність, вміння працювати, адаптація до командної роботи, творча ініціатива, здібності щодо оцінки ситуації;

– рівень відповідальності за роботу, за безпеку, за реалізацію робочого процесу, за майно, за побутові чи виробничі відносини, за морально-психологічний клімат у команді;

– за внесок фізичних чи розумових зусиль щодо виконання роботи, за міру відповідальності, необхідність освоєння іншої кваліфікації, відчуття важливості виконання завдань,

– умови робочого місця: а) температура, загазованість повітря, рівень радіації, освітлення, шумовий рівень, фізичні зусилля, кількість годин робочої зміни, кількість третіх змін; б) дружня атмосфера, можливість працювати в команді (бригаді), відносини «начальник – підлеглий», монотонність операцій, привабливість роботи.

Треба підкреслити, що кожен із синтетичних критеріїв має елементарні критерії, котрі вирізняються один від одного залежно від специфіки, ситуації та характеру підприємства. Такі заходи слід проводити силами спеціалізованих фірм, основною метою яких є аналіз умов праці, вибір елементарних критеріїв та розробка для них аналітичних підходів.

Як правило, інформація щодо кваліфікування робіт, має такі дані:

а) ідентифікація робочого місця – назва, місце в ієрархії організації, вид виконуваної роботи, дата проведення досліджень;

б) опис робіт, які є задачею аналізу і відтворюють хронологію етапів технологічного процесу, методи виконання, фізичні зусилля праці, стан обладнання, його вік, використання матеріалів, тобто все те, що може з'ясувати методи праці;

в) вимоги до працівника – його особисті якості, необхідні для задовільного виконання робочих завдань, його компетентність, кваліфікація, рівень освіти, досвід, необхідні фізичні та творчі здібності, стійкість до втоми, тощо.

Якщо аналіз за пунктами а) і б) має характер опису статистичного стану робочого місця, то вимоги до самого працівника, мають динамічний характер, оскільки базуються на конкретних труднощах (виконання певної роботи). Закономірно, що подолання об'єктивних труднощів відтворюються витратами суспільно необхідної праці, частина якої і формує фонд оплати праці. Треба пам'ятати, що крім об'єктивних, інколи виникають і суб'єктивні, котрі залежать від особистих здібностей і робочої кваліфікації виконавця. Це підтверджує різний рівень витрат праці на виконання одного й того ж завдання.

Важливим елементом підготовки до оцінювання умов робочих місць за пунктами – це визначення «ключів аналізу». Їх розробляють для кожного елементарного підкритерію, котрий потім стане складовою синтетичного критерію із урахуванням окремих вимог та ступеня оцінки.

Так, наприклад, критерій «професіоналізм» може мати 5 елементарних підкритеріїв, які в сумі оцінюються 320 балами (очками), таким чином:

- професіональне навчання – 95,
- професійний досвід – 60,
- наявність творчого мислення – 60,
- спритність – 55,
- здатність працювати в команді – 50.

Для кожного із елементарних критеріїв розробляється свій «ключ аналізу».

Доцільно констатувати, що аналітично-бальна техніка оцінювання праці є визнаною та точною системою вимірювань. Крім того, вона дозволяє:

- а) визначати різноманіття видів робіт,
- б) робити цілі виконуваних завдань більш гнучкими,
- в) визначати зміни (відмінності) у тій же категорії робіт, що пов'язані з організаційно-технічними умовами.

Багато уваги на увазі і недоліки цієї техніки:

- нехватка чітких мотивів добору критеріїв, особливо елементарних;
- визначення ключів аналізу, кількість балів, нарахованих з певних критеріїв;
- високий ступінь суб'єктивізму під час досліджень та отримання оцінок.

Особлива увага стосовно втілення такої організаційної технології доцільно приділити методиці підготовки до оцінювання робіт на підприємстві (організації). Від неї залежить не тільки правильність виконання розмірів заробітної платні, так і стосовно менеджменту взагалі. Підтримка проекту дирекцією гарантує успіх у процесі кваліфікування праці.

Важливе місце в системі оплати праці посідає контроль. Метою контролю операцій із обліку оплати праці є встановлення достовірності первинних даних щодо накопичення та списання витрат на заробітну плату, повноти відображення первинних даних та відповідності обліковій політиці організації.

Основними завданнями бюджетного контролю є контроль за цільовим та економним витрачанням бюджетних коштів. Завдання внутрішнього контролю витрат на оплату праці містить в собі:

- контроль правильності нормування праці та використання робочого часу;
- контроль правильності встановлення посадових окладів, доплат, надбавок, премій, матеріальної допомоги;
- контроль оплати зовнішніх сумісників;
- контроль цільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати;
- контроль своєчасного оформлення первинних документів з розрахунку заробітної плати;
- контроль своєчасного розрахунку з працівниками;
- контроль дотримання податкового та бюджетного законодавства;

Основними джерелами регулювання контролю в бюджетних установах є нормативно-законодавчі документи з оплати праці на підприємствах, первинні документи обліку заробітної плати.

Проблема оплати праці в бюджетних організаціях розглядалася загалом, не зважаючи на специфіку окремих галузей. В основному увага приділялася державному регулюванню заробітної плати. Протириччя в нормативних документах ускладнюють розробку нових підходів до побудови ефективної системи оплати праці різних організаціях. Чинний механізм оплати праці ускладнює впровадження нових методів стимулювання праці, що призводить до незацікавленості працівників у досягненні цілей організації.

Організацією оплати праці працівників бюджетних організацій опікується держава, яка визначає всі витрати бюджетних організацій, кількість працюючих, величину фонду заробітної плати. Недостатнє фінансування часто призводить до зниження ефективності діяльності бюджетних організацій та низьку оплату праці їх працівників.

Проблема в тому, що в різних організаціях бюджетної сфери має застосовуватися єдина тарифна система: посадові оклади працівників різних категорій диференціюється на підставі встановлених нормативів. Посадовий оклад частково пов'язаний із результатами праці за рівнем освіти та наявності

кваліфікації. Не забезпечена зацікавленість працівників у досягненні мети діяльності організації тому, що немає зв'язку між оплатою праці та її результатами, не враховується особистий внесок у результат праці.

Підвищити зацікавлення до кінцевих результатів праці можна за допомогою додаткової заробітної плати (надбавки, доплати, премії постійного спрямування). Але встановлені на даний час надбавки (за почесне, спортивне звання, вислугу років, тощо) не дають можливості оцінити здібності працівника та не є стимулом підвищення якості його роботи, оскільки були вже враховані при виборі посадового окладу.

Особистий внесок працівника в кінцеві результати праці можна оцінити як преміювання, але згідно до положень про преміювання в бюджетних організаціях розміри премій невеликі в порівнянні із заробітною платою. Також бракує показників, які дозволяли ефективно оцінювати особисті внески окремих працівників у результати праці.

На зміну системі оплати праці необхідно впровадити нову систему, яка буде враховувати специфіку кожної галузі народного господарства, кожного працівника та забезпечить потрібне стимулювання праці.

Міністерства окремих галузей мають розробити власні тарифні сітки з урахуванням специфіки праці в таких галузях, повною мірою враховувати вклад кожного працівника в результаті праці та встановити вимоги до нарахування заробітної плати (встановлення окладу залежно від стажу та кваліфікації). Необхідно також надавати право підвідомчим бюджетним організаціям коригувати певні показники, враховуючи своє територіальне розміщення, склад трудового колективу.

Для розподілу коштів фонду оплати праці на підприємствах та організаціях доцільно використовувати модель штатного розпису. Вона зображується таким чином:

$$\sum_{i=1}^m Ki \cdot (Ai \cdot C + Bi) = Z ,$$

де m – кількість посад;

i – порядковий номер посади;

Ki – кількість співробітників, що обіймають одну посаду;

C – оклад посади найнижчого рівня;

Ai та Bi – коефіцієнти, що диференціюють розмір наступних окладів;

Z – розмір фонду оплати праці.

Дану модель доречно застосовувати тоді, коли показники Ai , Bi , Ki та Z є визначними величинами, а показник C невідомий. Таким чином, розробка штатного розкладу зводиться до розв'язання лінійного рівняння відносно C .

Для мотивації працівників, з метою зменшення витрат на основну заробітну плату та збільшення розміру додаткової заробітної плати можна використати наступну модель штатного розкладу:

$$\sum_{i=1}^m Ki \cdot (Ai \cdot C + Bi) \rightarrow \min ,$$

де m – кількість посад;

i – порядковий номер посади;

Ki – кількість співробітників, що обіймають одну посаду;

C – оклад посади найнижчого рівня;

Ai та Bi – коефіцієнти, що диференціюють розмір наступних окладів.

За допомогою моделі можна встановити працівникам з найпростішими обов'язками посадовий оклад на рівні мішальної заробітної плати згідно чинного Законодавства України.

Висновки з проведеного дослідження.

1. Можна констатувати, що заробітна плата є єдиним мотиваційним механізмом у руках роботодавців для досягнення поставлених цілей. Аналіз оплати праці на підприємствах дозволяє виявити внутрішні резерви організації, що допомагає досягти позитивних змін.

2. Нормативно-правова база постійно змінюється, тому основним завданням бухгалтера є її постійний перегляд та вдосконалення за вимогами чинного законодавства. Важливим моментом є правильна організація документування по оплаті праці на підприємствах та організаціях. Первинні документи обліку, які використовує організація, повинні відповідати вимогам чинного законодавства.

3. Економічний аналіз є важливим елементом аналітичної роботи бухгалтера, основою для прийняття управлінських рішень у діяльності організації. Проведення аналізу здійснюється в декілька етапів та дає можливість ухвалювати рішення щодо вдосконалення стимулювання працівників. Основними показниками для проведення аналізу є чисельність працівників та фонд заробітної плати.

4. Контроль нарахування та виплати заробітної плати встановлює достовірність первинних документів, правильність відображення витрат на заробітну плату та раціональне використання коштів, передбачених на оплату праці.

5. Чинний механізм оплати праці ускладнює впровадження нових методів стимулювання праці, що приводить до зменшення трудових ресурсів на підприємствах та організаціях. Підвищити інтерес до кінцевих результатів можна за допомогою преміальних виплат постійного спрямування за особливі досягнення праці.

Список літератури.

1. Ганін В. І. Економічний аналіз: методологія, організація, методика, практикум. Навчальний посібник для здобувачів вищої освіти. Третє видання (перероблене та доповнене)/ К. Д. Гурова, В. І. Ганін, – Харків: Видавництво Іванченка І. С.– 2019 –329 с.
2. Kozdaszewski J., Pracownicyumysfowi. Dynamika zatrudnienia i melodybadaniatrudnoscipracy, PWE, Wazszawa 1969.
3. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: підручник / Н. М. Ткаченко. – Київ: Алерта. – 2013. –982 с.
4. Карпенко Є. А. Фінансовий облік: навчальний посібник для самостійного вивчення / Є. А. Карпенко. – Полтава: ПУЕТ–2013. – 359 с.
5. Конституція України [Електронний ресурс]: Верховна Рада України №322–VIII від 28.06.1996р.– офіц. веб–портал. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. – (Дата звернення 17.08.2019).
6. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Верховна Рада України № 322–VIII від 10.12.1971р. – офіц. веб–портал. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – (Дата звернення 17.08.2019).
7. Інструкція зі статистики заробітної плати [Електронний ресурс]: наказ Державного комітету статистики № 5 від 13.01.2004р. // Верховна Рада України. – офіц. веб–портал. – Режим доступу:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>. – (Дата звернення 17.08.2019).

References.

1. Hanin, V. I. and Hurova, K. D. (2019), *Ekonomichniy analiz: metodolohiia, orhanizatsiia, metodyka, praktykum. Navchalnyi posibnyk dlia zdobuvachiv vyshchoi osvity* [Economic analysis: methodology, organization, methodology, practicum. Tutorial for Higher Education Applicants], 3rd ed., Vydavnytstvo Ivanchenka I. S., Kharkiv, Ukraine, P. 329.
2. Kozdaszewski J., Pracownicyumysfowi. Dynamika zatrudnienia i melodybadaniatrudnoscipracy, PWE, Wazszawa 1969.
3. Tkachenko, N. M. (2013), *Bukhhalterskyi finansovyi oblik, opodatkuвання i zvitnist* [Accounting financial, taxation and reporting], Alerta, Kyiv, Ukraine, P. 982.
4. Karpenko, Ye. A. (2013), *Finansovyi oblik: navchalnyi posibnyk dlia samostiinoho vyvchennia* [Financial accounting:], PUET, Poltava, Ukraine, P. 359.
5. The Verkhovna Rada of Ukraine (1996), The Law of Ukraine " Constitution of Ukraine", available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (Accessed 17 August 2019).
6. The Verkhovna Rada of Ukraine (1971), "Labor Code of Ukraine", available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Accessed 17 August 2019).
7. The State Statistics Committee (2004), Order of the State Statistics Committee "Instruction on statistics of wages", available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (Accessed 17 August 2019).

Стаття надійшла до редакції 31.10.2019 р.