МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ

ТЕХНІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ

ЛУЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

+

Випускаюча циклова комісія «Менеджмент»

**ЗВІТ З ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ**

Підготувала:

студентка ІІ курсу

Шинкарук Б. М. 21 МДз

Викладачу:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

м.Луцьк, 2021р.

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА КАФЕ «БЕРІЗКА»……….4

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ КАФЕ «БЕРІЗКА»……………………………………………………………………9

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН……………………....14

ВИСНОВКИ………………………………………………………………………....18

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ………………………………………25

ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА КАФЕ «БЕРІЗКА»

Підприємство ресторанного господарства призначено для виробництва кулінарної продукції, борошняних кондитерських і булочних виробів, їх реалізації і організації споживання.

Підприємства ресторанного господарства можуть мати різну організаційно-правову форму. В громадському харчуванні підприємницька діяльність може здійснюватися без застосування найманої праці і реєструється як індивідуальна трудова діяльність. Підприємницька діяльність, здійснювана із залученням найманої праці, реєструється як підприємство або як суб'єкт підприємницької діяльності без створення юридичної особи (приватний підприємець). Підприємством є самостійний господарюючий суб'єкт, створений для виробництва продукції, виконання робіт і надання послуг для задоволення суспільних потреб і отримання прибутку. Підприємство самостійно здійснює свою діяльність, розпоряджається продукцією, отриманим прибутком після сплати податків. Відповідно до законодавства можуть створюватися підприємства приватної, державної, комунальної власності. В ресторанному господарстві також діють підприємства різних видів власності. Комунальні підприємства організовуються органами місцевого самоврядування; майно цих підприємств створюється за рахунок засобів відповідного місцевого бюджету і знаходиться у власності району, міста.

Приватні підприємства, згідно зі ст. 84 ГК України, можуть мати різні форми організації: повне товариство, товариство з додатковою відповідальністю; товариство з командитною відповідальністю, товариство з обмеженою відповідальністю або додатковою відповідальністю; акціонерне товариство закритого типу; акціонерне товариство відкритого типу, приватне підприємство. Організовуються також спільні підприємства (СП). Зарубіжні фірми вкладають засоби в українські підприємства, допомагають в організації їх роботи; такі підприємства, як правило, спеціалізуються на зарубіжній кухні (прикладом в Україні може служити ДП з іноземними інвестиціями "Аїро Кейтерінг Сервісиз Україна", м. Бориспіль, яке випускає продукцію бортового харчуваня для авіакомпаній).

Товариство - об'єднання учасників, що домовилися організувати спільну справу.

Індивідуальне (сімейне) приватне підприємство належить громадянину на праві власності або членам його сім'ї на праві загальної пайової власності.

Повне товариство є об'єднанням декількох громадян або юридичних осіб для спільної господарської діяльності на підставі договору між ними. Майно повного товариства формується за рахунок внесків учасників, отриманих доходів і належить його учасникам на праві загальної пайової власності. Повне товариство не є юридичною особою.

Товариство з командитного відповідальністю включає дійсних членів і членів вкладників і є юридичною особою.

Товариство з додатковою відповідальністю створюється юридичними і фізичними особами шляхом об'єднання їх внесків для здійснення господарської діяльності. Статутний капітал створюється тільки за рахунок внесків засновників. Є юридичною особою. Засновники несуть відповідальність всім своїм майном пропорційно частки кожного в статутний капітал.

Товариство з обмеженою відповідальністю створюється юридичними і фізичними особами шляхом об'єднання їх внесків для здійснення господарської діяльності. Статутний капітал створюється тільки за рахунок внесків засновника. Є юридичною особою. Засновники несуть відповідальність в межах своїх внесків у статутний капітал товариства.

Акціонерне товариство закритого типу створюється з метою здійснення загальної господарської діяльності. Статутний капітал створюється тільки засновниками і поділений на певну кількість акцій.

Акціонерне товариство відкритого типу формує майно за рахунок вільного продажу акцій і отриманих доходів.

Підприємства ресторанного господарства класифікуються залежно від характеру виробництва, асортименту продукції, що випускається, об'єму і видів послуг, що надаються.

За характером виробництва підприємства ресторанного господарства поділяються на заготівельні та доготівельні, з повним циклом виробництва.

До групи заготівельних входять підприємства, які виготовляють напівфабрикати і готову продукцію для постачання ними інших підприємств: фабрики-заготівельні, комбінати напівфабрикатів, спеціалізовані заготівельні цехи, спеціалізовані кулінарні і кондитерські цехи.

До доготівельних підприємств належать підприємства, які виготовляють продукцію з напівфабрикатів, одержуваних від заготівельних підприємств ресторанного господарства і підприємств харчової промисловості. До них відносяться їдальні-доготівельні, вагони-ресторани та ін.

Підприємства з повним циклом виробництва здійснюють обробку сировини, випускають напівфабрикати і готову продукцію, а потім самі реалізують її. До таких підприємств належать великі підприємства ресторанного господарства - комбінати харчування, ресторани, а також всі підприємства, які працюють на сировині.

За асортиментом продукції, що випускається, підприємства ресторанного господарства поділяються на універсальні і спеціалізовані. Універсальні підприємства випускають різноманітні страви з багатьох видів сировини, спеціалізовані здійснюють виробництво і реалізацію продукції з певного виду сировини - кафе-молочні, кафе-кондитерські; рибні кафе, ресторани; здійснюють виробництво однорідної продукції - ресторани, кафе з національною кухнею, дієтичні їдальні.

Вузькоспеціалізовані підприємства випускають продукцію вузького асортименту - шашличні, піцерії, вареничні, чебуречні і т.д.

Залежно від сукупності окремих ознак, що характеризують якість і об'єм послуг, що надаються, рівень і якість обслуговування, підприємства ресторанного господарства певного типу поділяються на класи. Це ресторани і бари: люкс, вищий і перший. Класи відповідно до ДСТУ 4281:2004 "Заклади ресторанного господарства (класифікація)", відрізняються за наступними ознаками:

- люкс - вишуканість інтер'єру, високий рівень комфортності, широкий вибір послуг, асортимент оригінальних, вишуканих замовлених і фірмових страв, виробів - для ресторанів, широкий вибір замовлених і фірмових напоїв, коктейлів - для барів;

- вищий - оригінальність інтер'єру, комфортність послуг на належному рівні, різноманітний асортимент оригінальних, вишуканих замовлених і фірмових страв і виробів - для ресторанів, широкий вибір замовлених і фірмових напоїв і коктейлів - для барів;

- перший - гармонійність, комфортність і вибір послуг, різноманітний асортимент замовлених і фірмових блюд та виробів і напоїв складного приготування - для ресторанів, набір напоїв, коктейлів нескладного приготування, у тому числі замовлених і фірмових - для барів. Залежно від часу функціонування підприємства ресторанного господарства можуть бути постійно діючими і сезонними. Сезонні підприємства діють переважно у весняно-літній період. У місцях відпочинку їх відкривається велика кількість. Стаціонарні підприємства працюють незалежно від пори року, але у весняно-літній період можуть збільшувати кількість місць на відкритому повітрі.

Залежно від місця функціонування підприємства ресторанного господарства можуть бути стаціонарними і пересувними - вагони-ресторани, авто-їдальні, авто-кафе і т. ін.

Залежно від обслуговуваного контингенту підприємства ресторанного господарства підрозділяються на загальнодоступні, які обслуговують всіх охочих, і підприємства ресторанного господарства при виробничих підприємствах, установах і навчальних закладах (робочі, шкільні, студентські, дитячі та ін.).

Підприємства ресторанного господарства як суб'єкти інфраструктури ринку можна підрозділити на ресторанні мережі (мережеві) і незалежні. Ресторанні мережі є новою формою бізнесу в індустрії харчування України. На Заході підприємці давно зрозуміли, що організувати підприємство з нуля, а тим більше фірмову мережу, досить важко. Щоб створити оптимальну модель бізнесу, вони купують франшизу, одержують консультації і починають працювати. Франчайзинговий пакет для підприємств ресторанного господарства - це бізнес-структура з певною концепцією, асортиментом продукції, послуг, дизайном, що дозволяє організувати підприємницьку діяльність з найменшим ризиком. Як правило, комерційний ризик при франчайзингу зменшується в п'ять разів, оскільки купуються франшизи вже готової концепції.

Згідно з визначенням, даним Міжнародною франшизною асоціацією (International Franchise Association), франшиза є безперервними взаєминами між франчайзером і франчайзі, при яких всі знання, успіх, виробничі і маркетингові методи надаються франчайзі в обмін на термінове задоволення інтересів.

Франчайзинг - організація ресторанного бізнесу, при якій власник торгової марки, торгового імені або авторського права на виробничу систему (франчайзер) дозволяє іншій фірмі (франчайзі) їх використання за умови виконання певних умов.

Майстер франчайзі - приватна особа, товариство або корпорація, що купили права представляти франчайзера на великій території (часто іншої країни) шляхом продажів франшиз в ній. Роялті - періодична (щоденна або щомісячна) сервісна плата франчайзі франчайзеру за права на бізнес, розмір якої може складати від 2 до 11,5% доходів ресторану і безпосередньо залежить від обсягів продажів. Роялті є доповненням до первинної суми, виплаченої при укладенні договору між сторонами.

Для збільшення розмірів платежів франчайзер періодично проводить перевірки ресторанів, в ході яких здійснює огляд виробництва, залів і дає рекомендації щодо шляхів підвищення продуктивності праці та рентабельності ресторанів франчайзі (впровадження нових продуктів, устаткування, прогресивних технологій обслуговування). Одночасно здійснюється контроль за підбором і навчанням персоналу, сертифікацією і стандартизацією послуг.

На додаток до відрахувань від прибутку ресторани вносять плату за рекламу, розмір якої складає від 1 до 5% валового доходу. Засоби з рекламного фонду надходять на проведення нових рекламних кампаній, стимулювання продажів і здійснення спеціальних програм.

ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ КАФЕ «БЕРІЗКА

Для позначення управлінської діяльності на практиці використовують різні

терміни: «управління», «адміністрування», «керування», «менеджмент».

«Управління» – найбільш загальне поняття. Воно поширюється на велике

коло різноманітних об’єктів, явищ і процесів, таких як: технічні системи; суспільні системи; державні системи тощо.

«Адміністрування» – поширюється на управління державними установами

або для позначення діяльності апарату управління підприємства.

«Керування» – поширюється на мистецтво тієї або іншої особи (менеджера)

впливати на поведінку і мотиви діяльності підлеглих з метою досягнення цілей

підприємства.

«Менеджмент» – цей термін використовують переважно для характеристики процесів управління господарськими організаціями (підприємствами).

Поняття «менеджмент» походить від латинського слова «manus» – рука, в

перекладі з англійської «to manage» означає керівництво людьми.

У літературі наводяться різнобічні трактування сутності поняття «менеджмент». Так, Оксфордський словник англійської мови дає такі його тлумачення:

1) Менеджмент – це спосіб та манера спілкування з людьми (працівниками).

2) Менеджмент – це влада та мистецтво керівництва.

3) Менеджмент – це вміння й адміністративні навички організовувати ефективну роботу апарату (служб працівників).

4) Менеджмент – це органи управління, адміністративні одиниці, служби і

підрозділ.

Менеджмент трактується як сукупність принципів, методів, засобів, функцій і форм управління організаціями, установами з метою реалізації стратегічних

планів, досягнення ефективності виробництва і збільшення прибутку.

Менеджмент – це процес планування, організації, мотивації, контролю та

регулювання, покликаний забезпечити формулювання та досягнення цілей організації (Кузьмін стр. 10.).

Під час вивчення дисципліни «Менеджмент підприємств ресторанного господарства» будемо також вважати, що менеджмент – це управління підприємством ресторанного господарства у ринкових умовах.

Предметом вивчення менеджменту є:

1. Теоретичні засади управлінської діяльності (закони, закономірності,

принципи, категорії, механізми, моделі тощо).

2. Практика управління організаціями (підприємствами, об’єднаннями тощо).

3. Проектування систем управління у підприємствах.

Об’єктом вивчення менеджменту є процес управління виробничогосподарською діяльністю підприємств.

Дослідження процесу управління дають змогу послідовно ознайомитись з

усіма управлінськими категоріями, виявити взаємозв’язки між ними, зрозуміти

характер та особливості здійснення управлінського впливу. Це сприяє формуванню у майбутніх керівників управлінського мислення, керівних навичок, здатності до прийняття управлінських рішень.

Суб’єктом вивчення менеджменту є працівники керуючої та керованої систем підприємства, їх професійний та кваліфікаційний рівень, ступінь виконання

ними повноважень, обсяги відповідальності, а також взаємозв’язки.

Для поглибленого розуміння менеджменту як наукової і навчальної дисципліни необхідно вивчення сутності його основних понять. У процесі розвитку менеджменту сформувалися певні норми управління підприємствами – закони, закономірності та принципи. Їх інтегрування є стрижнем науки про управління.

В управлінській діяльності використовують сталі та незаперечні норми

управління підприємствами, тобто закони менеджменту:

1. Закон спеціалізації управління. Передбачає розподіл управлінської діяльності на основні та конкретні функції менеджменту з визначенням повноважень, компетентності, відповідальності тощо.

2. Закон інтеграції управління. Спрямований на досягнення єдності зусиль

усіх підрозділів, служб, працівників для виконання завдань шляхом застосування

управлінських правил, процедур, особистих зв'язків, стилів керівництва.

3. Закон оптимального поєднання централізації і децентралізації управління.

Покликаний сформувати на підприємстві оптимальний рівень делегування повноважень від керівництва вищих рівнів до нижчих з метою досягнення високих результатів і встановлення сприятливого психологічного клімату.

4. Закон демократизації управління. Акцентує увагу на участі працівників в

управлінських процесах, забезпеченні двостороннього спілкування, розвитку особистих і професійних якостей підлеглих тощо.

5. Закон економії часу в управлінні. Спрямований на підвищення ефективності управлінської праці, зменшення трудомісткості через впровадження передових методів і прийомів праці.

6. Закон пропорційного розвитку системи управління. Передбачає послідовну та постійну еволюцію всіх управлінських підсистем підприємства (виробничої,

фінансової, соціальної, інформаційної тощо).

Об’єктивні, стійкі, загальні та повторювальні зв’язки між явищами, процесами, категоріями менеджменту є закономірностями менеджменту.

Відповідно до цього в менеджменті виділяють такі закономірності:

 процесу управління;

 функцій та методів управління;

 управлінських рішень;

 керуючої та керованої систем підприємства;

 внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства;розвитку менеджменту тощо.

Важливу роль в управлінській діяльності відіграють принципи менеджменту, які на засадах застосування законів і закономірностей менеджменту відображають прикладний характер управління підприємствами.

1. Цілеспрямованість. Відповідно до цього принципу будь-яка діяльність у

підприємстві повинна спрямовуватися на досягнення конкретних виробничогосподарських цілей та виконання поставлених завдань.

2. Врахування потреб та інтересів працівників. Принцип покликаний задовольняти потреби та інтереси працівників з метою досягнення цілей підприємства на засадах застосування мотивації.

3. Ієрархічність. Передбачає розташування управлінських посад в організаційній структурі від найвищого рівня управління до найнижчого.

4. Взаємозалежність. Згідно з цим принципом кожне підприємство складається із взаємозалежних внутрішніх змінних (менеджмент, маркетинг, виробництво, фінанси, підприємницька активність, персонал). При цьому фактори зовнішнього середовища постійно впливають на підприємство (відповідно і на внутрішні

змінні) та викликають відповідну реакцію з його боку.

5. Динамічна рівновага. Передбачає безперервний розвиток підприємства та

утримання загальної рівноваги на кожному етапі цього розвитку.

6. Економічність. Формує засади функціонування підприємства щодо збалансованості витрат, надходжень тощо, забезпечує розвиток бюджетних відносин.

7. Активізація. Спонукає підприємство до діяльності, постійного розвитку,

впровадження інновацій та ін.

8. Системність. Відповідно до цього принципу підприємство розглядається

як відкрита система, що складається із взаємодіючих та взаємопов'язаних елементів.

9. Єдиновладдя. Передбачає наявність єдиного відповідального центру,

який здійснює керівництво та координацію всієї діяльності підприємства з метою

досягнення його цілей. Усі принципи менеджменту взаємопов’язані. Відмова від якогось із них або недостатнє врахування в управлінській діяльності знижує якість управлінських рішень та ефективність менеджменту.

Закони, закономірності та принципи менеджменту формують засади сучасної управлінської науки. З метою з’ясування тенденцій розвитку, законів і принципів менеджменту застосовують різноманітні методи дослідження

1. Діалектичний метод вивчає явища в розвитку, а саме – взаємозумовлений і суперечливий розвиток явищ дійсності.

2. Конкретно-історичний метод передбачає вивчення досліджуваного явища

в розвитку з урахуванням причин, умов і чинників, які зумовили зміни, тенденції

розвитку явища тощо.

3. Системний метод постає як сукупність методологічних засобів, процедур,

прийомів, спрямованих на дослідження складних об'єктів з урахуванням усіх ная-

вних взаємозв'язків та динамічних характеристик.

4. Аналітичний метод полягає в розчленуванні цілого на частини і розгляданні їх як цілого; використовують стосовно складних явищ та об'єктів.

5. Балансовий метод використовують для вимірювання впливу чинників на

узагальнюючий показник; полягають в основі складання балансів, які є аналітичною формою порівняння планових і звітних показників, надходжень і витрат, активів і пасивів. Цей метод дає змогу проаналізувати відповідність показників у вартісних і кількісних величинах, виявити відхилення та причини, які зумовили такий стан речей.

6. Методи моделювання (вербального, фізичного, аналогового, математичного) застосовують за умови, коли неможливо через складність взаємозв'язків дослідити розвиток об'єкту під впливом різноманітних чинників. У таких ситуаціях ефективні імітаційні моделі, які мають бути адекватними та максимально наближеними до особливостей об'єкту і реалій його буття.

7. Експертні методи використовують за умови, коли неможливо кількісно

визначити певні параметри. До них належать органолептичні методи, методи балів, рангів, різниць тощо, тобто визначення в кількісній формі результатів суб'єктивного сприйняття спеціалістами (експертами) ознак чи властивостей оцінюваного явища.

8. Економіко-математичні методи. До них відносять методи вивчення випадкових або ймовірнісних явищ, завдяки їм виявляють закономірності серед випадковостей. До цієї групи належать методи елементарної математики (диференційне, інтегральне та варіаційне обчислення); методи математичного аналізу (вивчення одномірних та багатомірних статистичних залежностей); методи математичної статистики (виробничі функції, міжгалузевий баланс тощо); економетричні методи (лінійне, нелінійне, блочне, динамічне програмування); методи математичного програмування (метод випуклого програмування, сіткове програмування, управління запасами тощо); методи економічної кібернетики (системний аналіз, імітаційні методи); методи теорії ймовірностей та ін.

9. Соціологічні методи (анкетування, інтерв'ювання, тестування) ґрунтуються на соціологічних опитуваннях вибірки цільових респондентів.

Для розширення пізнавальних, дослідницьких можливостей доцільно інтегрувати всі методи, що сприятиме формуванню комплексного бачення сутності,

розвитку взаємозв'язків між основними категоріями менеджменту. Менеджер — це управлінець ринкового спрямування, який активно впроваджує ефективні ідеї господарювання, нововведення та досягнення науковотехнічного прогресу, виважено враховує зміни у зовнішньому середовищі, своєчасно впливає на кон'юнктуру і динаміку попиту та пропозиції, вміло перебудовує виробничо-господарську діяльність з урахуванням вимог ринку.

Кожен менеджер виконує всі ролі, однак їх значущість визначається конкретними управлінськими посадами. Сучасний менеджер повинен володіти багатьма важливими для його успішного професійного функціонування якостями, які можна звести до чотирьох основних груп:

1. Професійно-ділові: високий професіоналізм; здатність генерувати корисні ідеї, приймати нестандартні управлінські рішення та нести відповідальність за них; прагнення до професійного зростання; підприємливість; авторитетність; здатність до інновацій та розумного ризику; уміння здійснювати антикризове управління тощо.

2. Адміністративно-організаційні: оперативність; уміння здійснювати

стратегічний і тактичний контроль; уміння залежно від ситуації змінювати

стиль управлінської діяльності; уміння розробляти довгострокові програми й

організовувати їх реалізацію; здатність стимулювати ініціативу; послідовність у своїх діях; уміння доводити справу до кінця; інтернальність (усвідомлення, що від нього залежить успіх справи); внутрішній контроль; уміння формувати єдину команду, використовувати знання підлеглих; усвідомлення меж своєї влади; здатність делегувати повноваження; уміння організовувати час тощо.

3. Соціально-психологічні: психологічна компетентність; управлінська

культура; розум; культура ділового спілкування; прагнення до лідерства і влади; уміння керувати своєю поведінкою і регулювати свій психічний стан; колегіальність; толерантність; оптимізм; екстравертність (спрямованість зусиль, енергії на зовнішній світ); уміння керувати конфліктами; чітко висловлювати свої думки та публічно виступати; інтелектуальність; здатність оптимізувати соціально-психологічний клімат у колективі, створювати психологічний комфорт; емоційна стійкість та стресостійкість; почуття гумору; уміння створювати та підтримувати свій імідж тощо.

4. Моральні: патріотизм; національна свідомість; державницька позиція;

інтелігентність; людяність; порядність; почуття обов'язку; громадянська позиція; готовність допомагати людям; чесність; повага до гідності людей тощо.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Організація оплати праці виступає однією із центральних проблем системи трудових відносин. Актуальність цього питання обумовлюється не лише його безпосереднім впливом на рівень оплати праці персоналу, а і на кінцеві результати господарської діяльності підприємства загалом. Правильна організація механізму оплати праці сприяє створенню не лише результативних стимулів до праці, підвищення рівня її якості, продуктивності та ефективності усього виробництва загалом. Вона також впливає на соціально-економічний розвиток усієї країни та значною мірою визначає рівень життя населення.

Залежно від основного показника, виділяють дві групи, які мають назву форми заробітної плати. Відмінність між формами і системами оплати праці обумовлюється використанням різних способів обчислення заробітку в залежності від якісних і кількісних результатів праці не тільки самого працівника, а й фірми в цілому. Підприємства у різних галузях господарства і різних масштабах діяльності, використовують різноманітні форми і системи оплати праці, однак найпопулярнішими є відрядна, погодинна та тарифна форми.

Суттю відрядної системи є оплата праці на основі кількісного вимірювання результатів, тобто оплата за кількість виробленої працівником продукції, виконаних робіт чи наданих послуг. Існує низка варіантів даної системи, а саме відрядно-преміальна, непряма-відрядна, відрядно-прогресивна, колективна відрядна та акордна

Якщо визначення грошової винагороди працівника відбувається на основі кількості відпрацьованого часу, то має місце погодинна система оплати. Різновидами цієї форми є проста погодинна, погодинно-преміювальна та система посадових окладів.

Більш складною з точки зору факторів, які приймаються до уваги при визначенні результатів праці є тарифна система. У разі застосування такого механізму нарахування заробітної плати за основу береться та сума, яка визначається залежно від рівня кваліфікації працівника, шкідливих і небезпечних умов праці, а також районних, міжгалузевих та внутрішньозаводських особливостей

Базою виступає система нормативних документів, які характеризують якісні особливості різної конкретної праці. Такий підхід дозволяє порівнювати між собою різні види праці, враховувати їхню складність. Таким чином, тарифна система відображає питання поділу праці робітників за професією, фахом та кваліфікацією.

В останні роки підприємства і організації все більше уваги приділяють проблемі пошуку нових форм оплати праці. Це обумовлено нездатністю традиційних механізмів на достатньому рівні сприяти підвищенню ефективності господарської діяльності. Перевагою нетрадиційних систем є їх простота, яка полягає у зрозумілості механізму нарахування грошової винагороди кожного працівника, наслідком чого є зростання значущості стимулюючої функції заробітної плати.

Сьогодні матеріальне стимулювання посідає провідну роль серед механізмів управління персоналом. У багатьох країнах мотиваційні аспекти управління персоналом підприємств і організацій набули великого значення. В сучасних умовах розвитку ринкових відносин на багатьох підприємствах ці завдання непогано вирішує гнучка безтарифна система.

Гнучкість даної системи виражається у її здатності трансформуватися відповідно до практично будь-яких завдань оперативного планування і стимулювання. Безтарифність, як властивість системи, проявляється у тому, що визначення базових параметрів заробітної плати, а саме ставок, окладів, тарифів та мінімальних зарплат відбувається на основі характеристик регіональної кон'юнктури ринку, характеру, цілей і завдань конкретного бізнесу та політики керівництва підприємства у сфері кадрів.

Впровадження застосування гнучкої системи оплати праці для визначення результатів діяльності працівників має ряд переваг, серед яких основними є підсилення мотиваційної функції заробітної плати та необмежений вплив на стимулювання ефективної і високопродуктивної праці

Необхідною умовою вдосконалення організації системи оплати праці є використання комп'ютерного обліку. Цей інструмент надає можливість підвищити оперативність і якість аналізу витрат, визначити розрахункові операції, мінімізувати ймовірність помилок через відмову від ручного способу розрахунку. Значною перевагою даного методу є точність нарахувань зарплати персоналу підприємства та переказів обов'язкових платежів відповідним організаціям.

Вдосконалення організації механізму оплати праці неможливе без покращення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників. Тобто тарифна система повинна бути адекватною та врівноваженою. Окрім цього, на підприємстві буде доцільною розробка внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці, яку будуть виступати у якості факторів підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем. Останнім фундаментальним внеском у процес удосконалення системи може стати впровадження колективного регулювання заробітної плати.

Увагу економістів здавна привертала проблема з'ясування суті винагороди за працю, її джерел, а також функції, які вона виконує за умов різних економічних систем. На поверхні економічних явищ заробітна плата виступає як винагорода за працю. Таке уявлення про заробітну плату склалося давно й існує дотепер.

Відомий англійський економіст В. Петі визначав заробітну плату як ціну праці. Цієї думки про заробітну плату дотримуються П. Самуельсон і В. Нордтхауз, більшість західних науковців, деякі російські та вітчизняні економісти.

У домарксовий період найближче підійшли до сучасного розуміння змісту заробітної плати за умов ринку класики буржуазної політичної економії А. Сміт і Д. Рікардо. Зокрема А. Сміт вважав, що заробітна плата є ціною праці, в основі якої лежить вартість засобів існування, необхідних для життя робітників, виховання дітей, які згодом замінять робітника на ринку праці. Отже, хоча Сміт трактував угоду між капіталістом і робітником як продаж останнім своєї праці, він фактично зводив заробітну плату до вартості робочої сили.

Вивчення питань розподілу знаходить детальне висвітлення з часів А. Сміта і Д. Рікардо, зокрема в його теорії трудової вартості. В подальшому економісти так званої суб'єктивної школи висунули декілька теорій, в яких тією чи іншою мірою розглядалися питання розподілу. Зокрема, в теорії цінності вважалося за необхідне величину мінової вартості виводити з інтенсивності людських потреб. З неї випливають ідеї про конкретну цінність, про залежність цінності виробничих благ від цінності споживчих благ. З теорії попиту-пропозиції випливало, що рівень мінової вартості необхідно встановлювати виходячи з попиту і пропозиції, а з теорії витрат виробництва (теорія Д. Мілля) - що мінова вартість складається з таких витрат, як заробітна плата та середній прибуток.

На відміну від представників суб'єктивної школи, які рівень цін встановлювали, виходячи з основних розподільних категорій (заробітної плати і прибутку), представники австрійської школи економістів прагнули теорію розподілу будувати на основі цінності і в зв'язку з цим розподіл розглядали як проблему постановки сукупної цінності окремих факторів виробництва, які брали участь у створенні певного матеріального блага. Зокрема, И. Тюнен в середині XIX ст. стверджував, що рівень заробітної плати визначається граничною продуктивністю робітника. Підставою для такого твердження представники даної школи вважали теорію граничної продуктивності, у відповідності з якою заробітна плата визначалася граничною продуктивністю робітника.

ВИСНОВКИ

1. За умов ринкової економіки, ціну робочої сили визначають за теорією попиту і пропозиції. Організація оплати праці в умовах ринку повинна базуватись на системі взаємопов'язаних чинників, головними з яких повинні бути: система найму робочої сили; розмір мінімальної заробітної дати, ЇЇ природа, склад і порядок регулювання; суть заробітної плати і принципи її організації з врахуванням дії всіх елементів тарифної системи; взаємозв'язок І взаємозалежність між роботодавцями і робочою силою.

2. Актуальним є вивчення досвіду зарубіжних країн з організації (заробітної плати з метою його впровадження на підприємствах України.

Найбільший інтерес в цьому аспекті представляє організація оплати праці японського типу, а саме практика довічного найму. Специфічним елементом організації заробітної плати в Японії і, можна сказати, унікальним явищем в світовій практиці матеріального стимулювання є вихідна допомога.

Вважаємо, що така практика може бути використана в Україні, зокрема на підприємствах АПК. Проте, це стане можливим лише при умові покращення стану економіки в країні і підвищення ефективності виробництва, оскільки джерелом виплати вихідної допомоги є прибуток.

3. На рівень заробітної плати впливає ряд об'єктивних і суб'єктивних факторів: коливання попиту і пропозиції на ринку праці, рівень безробіття, стан економіки, продуктивність праці, рівень споживання продовольства, зміна рівня цін на предмети споживання та послуги, державне регулювання, складність і умови праці, кваліфікація тощо. Одним із головних факторів, який впливає на рівень заробітної плати, є стан економіки в Україні, що характеризується величиною валового внутрішнього продукту (ВВП). В результаті проведеного аналізу встановлено, що питома вага ВВП у сільському господарстві складає 13,4%, тоді як питома вага оплати праці сільськогосподарських працівників становить лише 7,7%. Отже, існує невідповідність на макроекономічному рівні прямого взаємозв’язку між показниками ВВП і середньої заробітної плати працівників, що є однією з

причин суперечностей між реальною вартістю робочої сили та рівнем оплати праці в сільському господарстві. Таке становище зумовлює найнижчий рівень заробітної плати в сільському господарстві порівняно з іншими галузями економіки (178 грн. в 2003 р.).

Заробітна плата, яка складає основу оплати праці в більшості галузей - це частина національного доходу, призначена для задоволення особистих потреб працівників, що видається в грошовій формі відповідно до кількості та якості витраченої праці. Такий розподіл стимулює підвищення продуктивності праці, матеріальної зацікавленості працівників у результатах індивідуальної та загальної праці, внаслідок чого буде підвищуватися національний доход країни.

Оплату праці з практичного погляду можна охарактеризувати як плату, що надається за використання праці, або як ціну витраченої праці. Вона може бути у вигляді премій, гонорарів, місячних окладів тощо.

Уся заробітна плата працівників поділяється на номінальну та реальну. Номінальна заробітна плата - це сума коштів, отриманих працівником за його роботу впродовж розрахункового періоду (день, рік, місяць).

Реальна заробітна плата - це кількість товарів та послуг, що можна придбати на номінальну заробітну плату. Іншими словами, реальна заробітна плата - це купівельна спроможність номінальної заробітної плати. Звідси видно, що реальна заробітна плата тісно пов'язана з номінальною та цінами на товари і послуги. Організація оплати праці на підприємстві передбачає:

визначення форм та систем оплати праці працівників підприємства;

розробку системи посадових окладів службовців та спеціалістів;

розробку критеріїв і визначення розмірів доплат за окремі досягнення працівників та спеціалістів фірми;

обґрунтування показників та системи преміювання співробітників.

Під організацією заробітної плати слід розуміти правильне використання основних положень законодавства про працю, спрямованих на визначення розмірів оплати праці різних категорій працівників, намагання встановити оптимальні співвідношення між номінальною та реальною заробітною платою.

Оплата праці кожного робітника незалежно від виду діяльності та форми власності підприємства визначається його особистим внеском з урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками, але максимальними розмірами не обмежується. Однак кожному працівникові має бути гарантований мінімальний розмір заробітної плати, нижче від якого за законодавством йому не мають права нараховувати платню. Тому в організації оплати праці підприємству рідко надається повна самостійність. Часто оплата праці регулюється і контролюється компетентними державними органами, що виражається у встановленні обов'язкового загального мінімуму заробітної плати та її індексації, тобто з прив'язкою до темпів зростання цін.

Основним документом, що регулює організацію оплати праці, є Закон України "Про оплату праці", згідно з яким визначаються основні положення оплати праці, розмір та особливості нарахування мінімальної заробітної плати. Крім державних, існують й інші обмеження у питаннях оплати праці, що обумовлюються в колективних договорах.

Принципи оплати праці:

1. Кожна праця має бути оплачена залежно від її кількості та якості. Не можна платити за просте перебування на робочому місці.

2. Необхідно, щоб оплата праці залежала від кваліфікації працівника. Чим вища кваліфікація та більший досвід, тим вищою має бути заробітна плата.

3. Рівень заробітної плати має бути таким, щоб працівникові можна було на неї утримувати себе і свою сім'ю. Людина повинна одержувати стільки грошей, скільки заробляє, але і працювати вона буде стільки, скільки одержуватиме заробітної плати.

4. Заробітна плата має формуватися з двох частин: фіксованої, що гарантує прожитковий мінімум, та змінної, що залежить від досягнутих успіхів.

Джерелом коштів на оплату праці співробітників небюджетних підприємств є частина доходу та інші кошти, отримані внаслідок їх господарської діяльності. Для установ і організацій, що фінансуються з бюджету - це кошти, що виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності таких організацій та з інших джерел.

В основу організації заробітної плати покладена тарифна система, що являє собою сукупність нормативів, за допомогою яких диференціюється та регулюється оплата праці робітників. Основними її елементами є:

тарифні ставки;

тарифні сітки;

тарифно-кваліфікаційні довідники.

Тарифна ставка визначає абсолютний розмір оплати праці різноманітних груп робітників за одиницю робочого часу, вираженого у вартісній формі. Залежно від обраної одиниці вимірювання робочого часу встановлюються годинні, денні та місячні тарифні ставки. Тарифна ставка є основною нормативною величиною, що визначає розмір оплати праці всіх категорій працівників. Вона враховує умови та інтенсивність праці робітників у даній галузі, а також значення самої галузі в народному господарстві.

Тарифні сітки використовуються для врахування в оплаті кваліфікації праці, тобто визначення співвідношень в оплаті праці робітників різної кваліфікації. Тарифна сітка являє собою сукупність тарифних розрядів, що характеризують ступінь складності, важливості та відповідальності робіт, а також тарифних коефіцієнтів, що відповідають кожному розряду. Тарифний коефіцієнт показує, у скільки разів тарифна ставка відповідного розряду перевищує тарифну ставку 1 розряду.

Тарифно-кваліфікаційний довідник містить сукупність вказівок, що визначають обсяг професійних знань та трудових навичок, котрі повинен мати робітник певного розряду та професії. Він дає змогу враховувати рівень кваліфікації робітника, ступінь складності та точності виконуваних робіт. Визначаючи середню кваліфікацію групи робітників, розраховують середній тарифний розряд робітників, а групи робіт - середній тарифний розряд робіт.

Зарплата при погодинній формі оплати праці визначається, виходячи із фактично відпрацьованого працівником часу. Погодинна оплата праці має дві системи: просту погодинну, що залежить тільки від окладу та фактично відпрацьованого часу, та погодинно-преміальну, що дає змогу виплачувати працівникам, які досягли певних кількісних або якісних показників, премії та доплати. Застосування такої системи оплати потребує відповідної кваліфікації працівників, використання обґрунтованих норм обслуговування, нормативів чисельності та нормативних завдань, максимального врахування показників роботи працівника для обґрунтованої виплати премій та доплат.

При відрядній формі оплати праці заробіток нараховується на кожну одиницю виготовленої продукції за визначеними відрядними розцінками. Відрядна розцінка визначається виходячи з тарифної ставки, що відповідає даному розряду робіт та встановленій нормі виробітку.

Відрядна форма оплати праці може застосовуватись за необхідності збільшення обсягів виробництва на даному робочому місці, кількісних показників виробітку, що відображають витрати праці і можливості застосування їх з достатньою точністю.

Залежно від урахування виробітку та застосованих видів додаткового заохочення існують такі системи відрядної заробітної плати:

1. Пряма відрядна, коли оплата нараховується тільки за кількість виготовленої продукції за відрядними розцінками. Вона стимулює зацікавленість робітників у підвищенні продуктивності праці, але мало зацікавлює їх у якості продукції, що випускається, та досягненні високих загальних показників фірми.

2. Побічно-відрядна, коли розмір заробітку працівника ставиться у пряму залежність від результатів праці інших робітників, яких він обслуговує (наладчиків, настроювачів, ремонтних робітників, помічників майстрів тощо).

3. Відрядно-преміальна, коли працівник, крім основного заробітку за прямими відрядними розцінками, додатково отримує премію за досягнення певних кількісних та якісних показників.

4. Відрядно-прогресивна, що дозволяє працю робітника в межах норми оплачувати за прямими відрядними розцінками, а при виробітку понад цих норм - за підвищеними.

5. Акордно-відрядна дає змогу встановити розцінку на весь обсяг робіт, а не на окрему операцію.

Відрядна оплата праці залежно від застосування видів відрядних розцінок може бути як колективною, так і індивідуальною. Відмінність полягає в тому, що при колективній формі оплати праці застосовуються колективні розцінки, які розраховуються, в основному, на весь обсяг робіт або на весь колектив робітників (бригаду, ланку), що виготовляють певний різновид продукції, а при індивідуальній формі оплати праці використовуються індивідуальні відрядні розцінки на окремого робітника даного розряду.

Слід зазначити, що крім погодинної та відрядної форм оплати праці, існує система посадових окладів. Вона застосовується для керівників, спеціалістів та службовців. Посадовий оклад - це абсолютний розмір заробітної плати, що встановлюється відповідно до посади і може коливатися в межах мінімальних та максимальних значень.

З метою стимулювання підвищення професійної майстерності працівників і посилення їх матеріальної зацікавленості та відповідальності за результати виробничої діяльності керівництву підприємств, організацій та установ надається право за узгодженням з профспілками (в разі їх відсутності - самостійно) вводити диференційовані надбавки до тарифних ставок. Надбавки встановлюються робітникам, які виконують виробничі завдання стабільно і з високою якістю, освоїли суміжні професії, і виплачуються за рахунок економії фонду заробітної плати. У випадку зниження якості робіт та наявності браку надбавки не виплачуються. Величина надбавок за кваліфікаційну майстерність залежить від розряду робітника.

Крім згаданих, існують надбавки за роботу у важких умовах, що коригуються за допомогою районних коефіцієнтів і надбавки за роботу в шкідливих для здоров'я умовах. Доплати нараховуються згідно з галузевою тарифною угодою між міністерством відповідної галузі народного господарства та певними підприємствами або іншими міністерствами.

Доплати нараховуються:

за роботу у вечірній та нічний час;

за роботу за ненормованим робочим днем;

за роботу в святкові та вихідні дні;

в разі простою не з провини робітника;

за суміщення професій;

за розширення зони обслуговування;

за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;

за керівництво бригадою;

за інтенсивність праці робітників тощо.

Доплата встановлюється у відсотках до основної заробітної плати працівника, що розраховується на основі прямих відрядних або погодинних розцінок з урахуванням надбавок.

Премії нараховуються у відсотках від основної заробітної плати або визначаються як конкретна сума. Особливістю премії є те, що вона має нестійкий характер: може збільшуватись, зменшуватись, а може не нараховуватись зовсім. Нарахування премії, на відміну від доплат та надбавок, не є обов'язковим для підприємства.

Питання оплати праці на підприємстві регулює "Положення про оплату праці робітників ЗАТ "Житомирські ласощі" (далі "ЗАТ"). Метою розробки такого Положення є підвищення продуктивності праці, збільшення обсягу виробництва, прибутку, підвищення якості праці, і персональної відповідальності кожного на своєму робочому місці, а також особистої зацікавленості в кінцевих результатах роботи в умовах колективної власності і ринкових відносин. Окремими розділами в цьому Положенні зазначені умови оплати праці робітників-відрядників, керівних робітників, спеціалістів і службовців апарату управління і виробничих цехів ЗАТ. Окремими Положеннями регулюється оплата праці робітників відділу маркетингу та відділу зовнішньоекономічних зв’язків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Про оплату праці: Закон України // Законодавство України про працю станом на 25 травня 2017 р. - К., 2017.

Про колективні договори і угоди: Закон України // Законодавство України про працю станом на 25 травня 2017 р. - К., 2017.

Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. - К., 2018.

Богиня Д., Шевченко А. Ефективність праці в ринковій економіці // Україна: аспекти праці. - 2018. - № 4. - С.3-6.

Бондар І., Сологуб О. Продуктивність праці - нові підходи // Україна: аспекти праці. - 2016. - № 1/2. - С.17-20.

Єременко Г. Основи соціальної економіки. - К., 2018.

Калина В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности). - К., 2018.

Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. - К., 2017.

Механизм управления трудом в условиях рынка. - К., 2018.

Петюх П. Ринок праці і зайнятість. - К., 2018.

Примак М. Економіка підприємств. - К., 2017.

Покропивний Д. Економіка підприємства. - К., 2016.

Регулирование заработной платы в новых условиях хозяйствования. - К., 2017.

Рофе А.И. Экономика и социология труда: Учеб. пособие. - М., 2016.

Совершенствование оплаты труда: Опыт CША, Японии. - М., 2019.

Сологуб О. Підходи до визначення показників продуктивності // Україна: аспекти праці. - 2019. - № 4. - С.50-55.