

УДК 331.2:331.101.26

**Потривасва Н.В.***доктор економічних наук, професор,  
професор кафедри обліку і оподаткування  
Миколаївського національного аграрного університету***Бондаренко Т.В.***студентка  
Миколаївського національного аграрного університету*

## **ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ АКТИВІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

### **SALARY AS AN EFFECTIVE TOOL FOR USE OF LABOUR RESOURCES**

#### **АНОТАЦІЯ**

У статті досліджено економічну сутність та значення заробітної плати як складника поточних виплат працівникам. Визначено, що ефективність використання трудових ресурсів залежить від багатьох чинників, а особливо від можливості активізації трудової діяльності працівників. Наведено характеристику розрахунків за виплатами працівникам як дієвого інструменту активізації використання трудових ресурсів. З'ясовано основні поняття, категорії та атрибути стимулювання активізації трудових ресурсів на українських підприємствах. Розглянуто дієві та ефективні методи підвищення кваліфікації працівників підприємства як одного з основних чинників активізації трудової діяльності колективу.

**Ключові слова:** активізація, заробітна плата, виплати працівникам, трудові ресурси, персонал, навчання.

#### **АННОТАЦИЯ**

В статье исследовано экономическую сущность и значение заработной платы как составляющей текущих выплат работникам. Определено, что эффективность использования трудовых ресурсов зависит от многих факторов, особенно от возможности активизации трудовой деятельности работников. Охарактеризованы расчеты по выплатам работникам как действенный инструмент активизации использования трудовых ресурсов. Выявлены основные понятия, категории и атрибуты стимулирования активизации трудовых ресурсов на украинских предприятиях. Рассмотрены действенные и эффективные методы повышения квалификации работников предприятия как одного из основных факторов активизации трудовой деятельности коллектива.

**Ключевые слова:** активизация, заработная плата, выплаты работникам, трудовые ресурсы, персонал, обучение.

#### **ANNOTATION**

The article researched the economic essence and value of salary as a constituent of current employee benefits. It is determined that efficiency of labor resources use depends on many factors especially on the possibility of activation the work of employees. Characteristic of payroll payments to employees as an effective tool of activation the use of labour resources. The basic concepts, categories and attributes of activation of labor resources at Ukrainian enterprises stimulation are revealed. Effective methods of professional development of the company employees as one of the main factors of the staff labor activity activation are considered.

**Keywords:** activation, salary, payments to employees, labour resources, personnel, study.

**Постановка проблеми.** Як відомо, одним із основних факторів виробництва, який вимагає найбільших затрат, є праця. Використання трудових ресурсів пов'язане зі зміною показника продуктивності праці, яка залежить від людей, їх кваліфікації, умінь і бажання працювати, а заробітна плата є саме тією причиною, що призводить робітника на

його робоче місце. Ефективність діяльності трудових ресурсів та забезпечення належного рівня продуктивності праці значною мірою залежать від розрахунків за виплатами працівникам, тобто оплати праці. Отже, існує необхідність у подальшому дослідженні розрахунків за виплатами працівникам як дієвого інструменту активізації використання трудових ресурсів підприємств.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Питання розрахунків за виплатами працівникам та активізації використання трудових ресурсів відображені у працях таких вчених-економістів, як М.І. Бондар, Л.Н. Вавилова, О.Л. Єськов, Л.Г. Ловінська, М.Ф. Огійчук, Т.С. Паніна, В.С. Савельєва, І.Б. Садовська, Л.К. Сук, Ю.і, Ужакіна та інші. Проте і в економічній літературі, і в періодичних виданнях питання розрахунків за виплатами працівникам та активізації використання трудових ресурсів, як правило, розглядаються окремо. Водночас практика вимагає комплексного підходу до розгляду цих питань.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Варто зазначити, що, незважаючи на великий інтерес учених до питань розрахунків за виплатами працівникам і особливостей активізації використання трудових ресурсів, не всі їх аспекти розглянуті.

**Мета статті** полягає у дослідженні заробітної плати як дієвого інструменту активізації використання трудових ресурсів підприємств.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Конституцією України визначено, що кожен має право на працю, тобто можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Відповідно до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [2; 3].

Виплати працівникам підприємства – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками [4]. Згідно з П(С)БО 26 є п'ять видів

виплат працівникам, згрупованих за схожими ознаками: поточні виплати; виплати у разі звільнення; виплати після закінчення трудової діяльності; виплати інструментами власного капіталу підприємства; інші довгострокові виплати [5].

Розрахунки за заробітною платою належать до поточних виплат працівникам, які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу.

Розрахунки за заробітною платою ведуть на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який має такі субрахунки, як 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами», 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [6, с. 127].

Виплати працівникам як економічна категорія пов'язані із зацікавленістю персоналу у якійсій праці та відповідній винагороді за її виконання, спонукаючи до подальшої активізації трудової діяльності. Під активізацією персоналу Я.О. Роман та С.І. Роман пропонують розуміти систему заходів, що дає змогу підвищити активність трудової діяльності персоналу

[7, с. 391]. Досліджуване поняття має відповідні складники (рис. 1).

Варто зазначити, що для сучасного українця стимулом активної праці є фінансові стимули. Зазначені стимули умовно поділяють на матеріальні та нематеріальні. До матеріальних відносять заробітну плату, участь у розподілі прибутку, премії, участь у капіталі.

Заробітна плата – найважливіша частина системи оплати і стимулювання праці, один з інструментів впливу на ефективність праці працівника. Номінальна заробітна плата включає тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, оплату за невідпрацьований час, а також обов'язкові відрахування: податок на доходи фізичних осіб, військовий збір. Реальна заробітна плата характеризує купівельну спроможність номінальної заробітної плати під впливом змін споживчих цін на товари і послуги та рівня податків і обов'язкових платежів (рис. 2).

Згідно з даними Державної служби статистики України [9], середня номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ та організацій у серпні 2017 р. становила



Рис. 1. Основні складники поняття «активізація використання трудових ресурсів»

Джерело: побудовано автором з використанням ідей [7, с. 391]

7114 грн, що у 2,2 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (3200 грн). Порівняно з липнем розмір заробітної плати зменшився на 3,1%, а за останні 12 місяців (відносно серпня 2016 р.) збільшився на 36,8%. Реальна заробітна плата у серпні 2017 р. порівняно з липнем 2017 р. зменшилася на 3,0%, а відносно серпня 2016 р. збільшилася на 17,2%.

Серед нематеріальних чинників, які сприяють підтриманню «тону» діяльності персоналу та його активізації, можна виокремити:

– мотивацію та стимулювання персоналу.

Вдало побудована система мотивації та стимулювання персоналу дасть змогу на певний час активізувати його професійну діяльність. При цьому стимулюючий вплив на персонал спрямований переважно на активізацію функціонування працівників підприємства, а мотивуючий – на активізацію професійно-особистісного розвитку персоналу [8, с. 136];

– оцінювання та атестування персоналу. Оцінювання та атестування персоналу дасть змогу оцінити відповідність персоналу і виявити його потенціал та можливості для організації заходів, спрямованих на розвиток персоналу;

– активне професійне навчання. Важливим чинником активізації трудової діяльності персоналу є його навчання. Існує багато різноманітних методів професійного навчання: дискусії, ігрові методи навчання, кейс-метод, тренінги, модерація. У сучасній літературі зазначають, що найефективнішими є інтерактивні методи навчання.

Інтерактивне навчання побудоване на взаємодії того, хто навчається, з навчаючим середовищем, навчаючим оточенням, яке є сферою засвоєного досвіду [10, с. 48].

Досвід Західних країн стосовно навчання персоналу пропонує нові методи навчання, такі як:

– secondment – це різновид ротації співробітників, точніше, обмін персоналом. Співробітників на певний час переводять на роботу в іншу структуру підприємства для оволодіння необхідними навичками;

– shadowing («бути тінню») – метод, який використовують для навчання студентів, які збираються працювати на цьому підприємстві після закінчення навчання. Студент проводить один або декілька днів зі спеціалістом у тій галузі, яку вибрав для себе як професію;

– buddying – це метод навчання персоналу, суть якого полягає в наданні підтримки та допомоги працівнику з боку керівництва для досягнення його результатів і цілей [11, с. 47–48];

– mentoring – наставництво як метод навчання персоналу дає змогу зорієнтувати працівника на досягнення цілей організації; визначити спрямування розвитку кар'єри працівника в контексті потреб організації, що надалі дасть змогу співробітнику спланувати свій майбутній внесок у досягнення довгострокових цілей підприємства [11, с. 49].

Активне професійне навчання дасть змогу працівникам оволодіти певними загальними

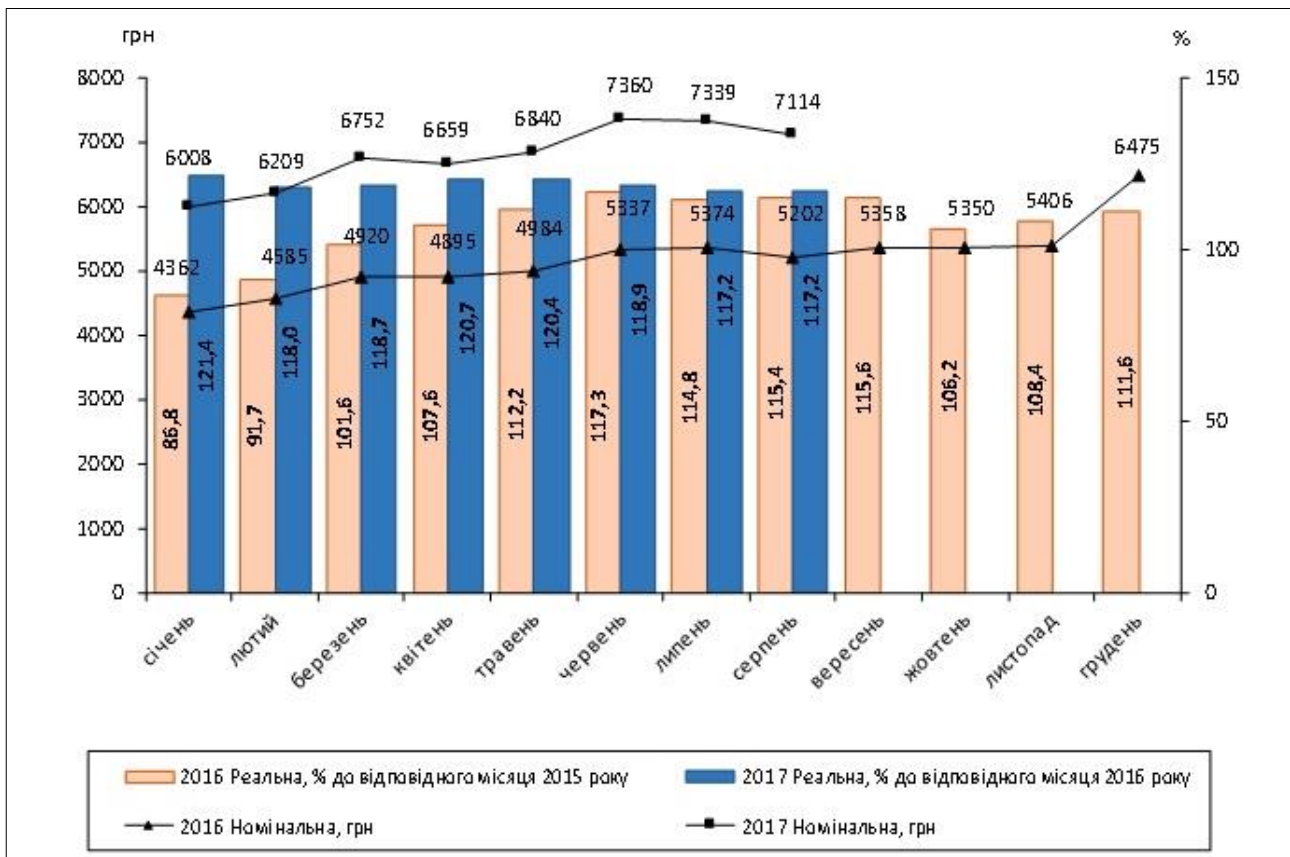


Рис. 2. Динаміка середньої заробітної плати в Україні у 2016–2017 роках

методами і прийомами, пов'язаними з нешаблонним мисленням і уміннями ініціювати розумову активність, розкривати таланти і цим самим активізує професійну діяльність персоналу. Економічні реформи в Україні передбачають затвердження таких умов господарювання, за яких працівники отримують реальну можливість проявити свою ініціативу, і щоб ці умови стимулювали їх до трудової діяльності.

**Висновки.** Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ, що відображає відносини між роботодавцями та найманими працівниками і, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого – для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва й ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства. Успіх будь-якого підприємства багато в чому залежить від повного і точного аналізу реального стану справ у галузі управління підприємством. Використання різних форм і методів стимулювання трудової діяльності дасть змогу сформуванню керівництву підприємства дієву мотивацію кадрів для ефективної діяльності, що водночас буде сприяти не тільки функціонуванню, але й розвитку підприємства. Заробітна плата є дієвим інструментом активізації використання трудових ресурсів, тому організація оплати праці спрямована на зростання зацікавленості в розвитку виробництва та підвищення продуктивності праці, раціональне використання робочого часу та правильне обчислення кількості працівників для обліку розрахунків за виплатами працівникам.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322 – VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929\\_011](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011).
5. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]: затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003р. № 601. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
6. Бондар М.І. Фінансовий облік: підручник: у 2 ч. – Ч. 1, М.І. Бондар, В.І. Єфіменко, Л.Г. Ловінська та ін. / за заг. ред. М.І. Бондаря та Л.Г. Ловінської. – К.: КНЕУ, 2012. – 553 с.
7. Роман Я.Ю. Активізація роботи персоналу на підприємстві / Я.Ю. Роман, С.І. Роман // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.12. – С. 390–394.
8. Савельєва В.С. Управління персоналом: навч. посібн. / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.
9. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Панина Т.С. Современные способы активизации обучения: учебн. пособ. [для студ. ВУЗов] / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова/ под ред. Т.С. Паниной. – Изд. 2-ое, [перераб. и доп.]. – М.: Изд. Центр «Академия», 2006. – 176 с.
11. Buddying, shadowing и другие новые методы обучения персонала / Ю. Ужакина // Справочник по управлению персоналом. – 2006. – № 1. – С. 45–50.