

*Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет*

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА  
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА**

*Тема:* **Економічний аналіз використання та оплати праці трудових  
ресурсів підприємства**

*Спеціальність 051 «Економіка»*

*Освітня програма 6.051.00.06 «Економіка і бізнес»*

*Завідувач кафедри:* \_\_\_\_\_ /Мельник Л.Г. /

*Керівник роботи:* \_\_\_\_\_ /Дериколенко О.М. /

*Виконавець:* \_\_\_\_\_ /Карпенко О.А. /  
П.І.Б.

*Група:* \_\_\_\_\_ Едн-610  
шифр

**Суми 2020**

## Зміст

Реферат .....	3
Вступ.....	4
Розділ 1. Аналіз показників виробничо-господарської діяльності ПАТ “Лебединське АТП” .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
1.1 Кратка характеристика ПАТ “Лебединське АТП”.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
1.2 Аналіз показників виробничо-господарської діяльності підприємства .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
Розділ 2. Аналіз використання трудових ресурсів підприємства .....	11
2.1 Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.....	11
2.2 Аналіз руху робочої сили і.....	14
2.3 Аналіз використання трудових ресурсів та балансу робочого часу ...	16
Розділ 3. Аналіз системи та фонду оплати праці .....	22
3.1 Аналіз діючих на підприємстві систем та форм оплати праці .....	22
3.2 Аналіз фонду заробітної плати .....	27
3.3 Практичні рекомендації щодо поліпшення механізму оплати праці.....	30
Висновок .....	34
Використана література.....	36

## Реферат

Кваліфікаційна робота містить 35 сторінку текста; 3 розділа; 11 таблиць; список використаної літератури складає 57 джерел.

Мета кваліфікаційної роботи – дослідження підходів щодо економічного аналізу використання та оплати праці трудових ресурсів в умовах сучасного підприємства.

Об'єктом дослідження обрано ПАТ “Лебединське АТП”, на прикладі якого досліджуються питання щодо аналізу показників праці та заробітної плати .

У першому розділі «Аналіз показників виробничо-господарської діяльності ПАТ “Лебединське АТП”» наведена кратка характеристика об'єкта дослідження, проаналізовано показники виробничо-господарської діяльності підприємства.

У другому розділі «Аналіз використання трудових ресурсів підприємства» проведено аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, аналіз руху робочої сили та аналіз використання трудових ресурсів та балансу робочого часу.

У третьому розділі «Аналіз системи та фонду оплати праці» - досліджено діючі на підприємстві системи та форми оплати праці, здійснено аналіз фонду заробітної плати та надано практичні рекомендації щодо поліпшення механізму оплати праці .

Ключові слова: заробітна плата, тарифна система, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, відрядна форма, погодинна форма, трудові показники, продуктивність праці, чисельність працівників, фонд оплати праці, номінальна заробітна плата, реальна заробітна плата, погодинно-преміальна система, програми нарахування.

## Вступ

Актуальність теми. Заробітна плата – одна з найважливіших і найскладніших економічних категорій, оскільки вона є одночасно і основним джерелом доходу найманих працівників, і суттєвою часткою витрат виробництва для роботодавців, і ефективним засобом мотивації працівників. Заробітна плата виступає найважливішим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах їхньої праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробництва продукції, наданні послуг.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження підходів щодо економічного аналізу використання та оплати праці трудових ресурсів в умовах сучасного підприємства..

Завдання дослідження полягають у:

- аналізі забезпеченості підприємства трудовими ресурсами,
- аналізі руху робочої сили на підприємстві;
- аналізі використання трудових ресурсів та балансу робочого часу;
- дослідженні діючих на підприємстві систем та форм оплати праці;
- розробці практичних рекомендацій щодо поліпшення механізму оплати праці.

Об'єктом дослідження обрано ПАТ “Лебединське АТП”, на прикладі якого досліджуються питання щодо аналізу показників праці та заробітної плати .

Предметом дослідження визначено систему організації праці та її оплати в умовах ринкових відносин з урахуванням галузевої специфіки автотранспортних підприємств.

# **Розділ 1. Аналіз показників виробничо-господарської діяльності ПАТ “Лебединське АТП”**

## **1.1 Кратка характеристика ПАТ “Лебединське АТП”**

ПАТ “Лебединське АТП” розташоване у м. Лебедин на вулиці Сумська 86. Площа - 7,5 га. На даний час підприємство нараховує 112 чоловік працюючих. Кількість транспортних засобів становить 74.

Організація практичної господарської діяльності проводиться у відповідності до статуту підприємства і чинного законодавства.

ПАТ “Лебединське АТП” виконує такі функції :

- самостійне здійснення пасажирських і вантажних перевезень;
- сприяння роботі залізничного транспорту з вивезення вантажів зі станції.

Метою діяльності підприємства є задоволення потреб населення підприємств та організацій в товарах та послугах одержання прибутків від господарської діяльності.

Предметом діяльності є :

- перевезення вантажів та пасажирів як всередині держави так і за її межами;
- надання послуг пасажирськими та вантажними таксі;
- ремонт та технічне обслуговування техніки;
- надання послуг в галузі туризму.

Для перевезення народногосподарських вантажів адміністрація проводить заключення договорів з організаціями і підприємствами-замовниками вантажного транспорту, а також з разовими замовниками .

Адміністрація проводить роботу по розширенню пасажирської сітки для перевезення пасажирів в міському, приміському, міжміському і міжнародному сполученні.

Перевезення вантажів є одним з найпоширеніших видів послуг, що надають власники транспортних засобів суб'єктам підприємницької діяльності і фізичним особам.

У сучасних умовах на території України такі послуги найчастіше здійснюються автомобільним і залізничним транспортом, оскільки інші види транспорту є досить дорогими і малодоступними. Відповідно до ст. 9 Закону України «Про ліцензування окремих видів господарської діяльності», надання послуг з перевезення вантажів автомобільним транспортом належить до видів господарської діяльності, які підлягають ліцензуванню.

Порядок перевезень вантажів автомобільним транспортом в Україні регламентується Законом України «Про автомобільний транспорт», правила перевезення вантажів автомобільним транспортом в Україні – інструкцією «Про порядок виготовлення зберігання застосування єдиної первинної документації для перевезення вантажів автомобільним транспортом та обліку транспортної роботи» та іншими нормативними документами, якими визначено права, обов'язки і відповідальність власників автомобільного транспорту, всіх учасників автоперевезень (перевізників, відправників вантажу і вантажоодержувачів).

Згідно з інструкцією основними документами на перевезення вантажів є:

- товарно-транспортна накладна (ТТН) — типова форма № 1-ТН;
- подорожні листи вантажного автомобіля — типова форма № 1 (міжнародна), № 2 (діє у межах України);
- талон замовника — типова форма № 1-ТЗ (при почасовій формі оплати роботи автомобіля).

Залежно від виду вантажу і його специфічних властивостей до основних документів додаються й інші (ветеринарні, санітарні і якісні — сертифікати, свідчення, довідки, паспорти тощо).

Експлуатація вантажного автомобіля без подорожнього листа затвердженої типової форми забороняється.

ТТН на перевезення вантажів замовник (відправник вантажу) повинен виписати в чотирьох примірниках (для вантажів не товарного характеру — в трьох), засвідчити своїм підписом і в разі потреби — печаткою (штампом).

Прийнятий до перевезення вантаж, зазначений у ТТН, підтверджує водій (експедитор) своїм підписом на всіх примірники.

При здійсненні пасажироперевезень використовують такі первинні документи:

- квитки на міські автомаршрути (форми №КМА-1 на проїзд у міському автобусі, № КМА-2 на проїзд у маршрутному таксі) ;
- квитки на приміські автомаршрути (форма № КБП-1);
- пасажирські подорожні листи;
- рейсові маршрутні і разові замовлення, що реєструються у спеціальному журналі.

## ***1.2 Аналіз показників виробничо-господарської діяльності підприємства***

Порівняльна характеристика отриманих доходів від всіх видів перевезень наведено в табл. 1.1:

Таблиця 1.1 - Доходи від всіх видів перевезень

Вид перевезень	2017р. ( тис. грн.)	2018р. ( тис. грн.)	$\frac{2018р.}{2017р.}, \%$
Вантажні	3500	4150	118,57
Таксомотори	2017	2100	104,5
Автобуси погодинні	4320	4450	103
Автобуси маршрутні	6750	7240	107,3
Міські перевезення	1850	1930	104,3
Приміські	2110	2350	111,37

перевезення			
Міжміські перевезення	3620,1	3720,8	103,0
Міжнародні перевезень	5250	6470	123,2
Разом	29410,1	32410,8	110,2

З отриманих даних можна зробити висновок, що фактично доходи від всіх видів перевезень збільшились на 10,2 %. Причиною такого результату є збільшення доходів по кожному виду перевезень.

З даних таблиці можна розрахувати середній виробіток на 1 водія по всіх видах перевезень:

Доходи / кількість водіїв ( 2017) =  $29410,1 / 23 + 241 = 112,7$  ( тис. грн.)

2018 =  $32410,8 / 264 = 122,8$  ( тис. грн.)

Виходить , що середній виробіток збільшився у порівнянні з попереднім роком на 10,1 тис. грн. на одного водія .

Середня заробітна плата теж змінилась в порівнянні з попереднім роком.

Таблиця 1.2 - Середня заробітна плата»

Середня заробітна плата	2017 рік	2018 рік	Темп зростання, %
Середня заробітна плата	6666	7066	106
В т. ч. водії	7000	7400	105,7
Ремонтно-допоміжні працівники	5000	5300	106
Управління	8000	8500	106,25

Метою нарахування витрат[1,2,3,10,14,15,23,24,37,43-56] на робочу силу є визначення сум оплати витрат робочого часу працівникам за видами



діяльності, величини виробітку або ступеню виконання завдання, достовірності нарахування заробітної плати, розрахунків з оплати праці, контроль за використанням фондів оплати праці.

Витрати підприємства на робочу силу включають витрати на оплату праці виробничих працівників та суму обов'язкових відрахувань на соціальні заходи[16-22,38-42]

Витрати АТП визначаються за видами виробництв: основне, допоміжне, обслуговуюче. Значну частину загальних витрат становлять витрати на пально-мастильні матеріали ( ПММ ), ремонт, технічне обслуговування( ТО). Обов'язкове проходження технічного огляду в органах ДАІ. Такий огляд проводиться щорічно, за що справляються певні платежі, транспортний збір, розмір якого залежить від літражу двигуна, типу транспортного засобу, збори за проходження технічного огляду та за отримання талону.

Витрати від всіх видів перевезень наведені в таблиці 2.3

Таблиця 1.3 - Збільшення зменшення видатків на експлуатацію автотранспорту

Статті витрат тис. грн.	2017р	2018р	$\frac{2018р.}{2017р.}, \%$
Заробітна плата	6500	8200	126,2
Нарахування на з/п	1430	1804	126,6
Пально-мастильні матеріали	6500	6947	106,9
Автомобільні шини	611	623	101,96
Ремонт і техобслуговування	3055	2444	80
Амортизація	1143	1026	89,8
Накладні видатки	5980	6724	112,4

Разом	25219	27768	107,6
-------	-------	-------	-------

У порівнянні з попереднім роком витрати на оплату праці зросли на 26,2%.

## **2. Аналіз використання трудових ресурсів підприємства**

### **2.1. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами**

Першим етапом аналізу використання трудових ресурсів підприємства є оцінка забезпеченості підприємства та його підрозділів трудовими ресурсами та руху робочої сили. Основними частинами даного етапу є склад і структура персоналу, забезпеченість підприємства робітниками, адміністративно – управлінським персоналом, спеціалістами, освітній рівень, кваліфікація, професійний склад, рух робочої сили підприємства.

На підприємстві ПАТ “Лебединське АТП” станом на 31 грудня 2018 року склад працівників становив 112 чоловік.

Середньоспискова чисельність штатних – показник, який застосовується для визначення чисельності працівників суб’єкта підприємницької діяльності та ведення спостереження за змінами, які відбуваються на підприємстві у використанні робочої сили. Відповідно до Звіту «Про оплату праці» за січень – грудень 2018 р. середньоспискова чисельність становить 112 працівників.

Середньоспискова чисельність усього персоналу в еквіваленті повної зайнятості – використовується для визначення середнього рівня доходів працівників і становить 106 працівники.

Крім того, підприємство знаходиться з водіями в орендних відносинах. На підприємстві зареєстровано 23 водії, а 241 працюють на основі орендних відносин. Водії групуються в залежності від виду перевезень, які вони здійснюють:

- міські - 33 чоловіки,
- приміські -130 ,
- міжміські -76 ,
- міжнародні - 21,
- вантажні - 4 чоловік.

Проаналізуємо структуру трудових ресурсів підприємства за даними таблиці 2.1

Таблиця 2.1 Структура трудових ресурсів підприємства

Категорії персоналу	2017р		2018р				Відхилення	
	Чисельність, чол.	Питома вага, %	план		факт		Від 2017 р.	Від плану
			Чисельність, чол.	Питома вага, %	Чисельність, чол.	Питома вага, %		
Чисельність	128	100	120	100	112	100	---	---
В т. ч. водії	26	20,3	24	20	26	23,2	-0,3	+3,2
Ремонтно-допоміжні робітники	62	48,4	56	46,7	46	41,1	-5,6	-1,7
Управління	40	31,3	40	33,3	40	35,7	+2	+2,4

Аналізуючи дані таблиці можна зробити висновок що фактично частка управлінського персоналу збільшилась як з минулим роком так із планом відповідно на +2 та +2,4 пункти структури. А частка ремонтно-допоміжних робітників зменшилась відповідно з минулим роком і із планом на 5,6 і 1,7. Це може бути причиною пов'язаною зі змінами в організаційній структурі підприємства або вдосконаленням технічного процесу. Частка водіїв практично якщо брати відхилення від 2017 року зменшилась на 0,3 пункти, а від плану збільшилась на 3,2.

Аналіз якісного складу трудових ресурсів підприємства за їх віком, стажем роботи можна оформити за допомогою таблиці 2.2:

Таблиця 2.2 - Якісний склад трудових ресурсів

За віком, років	Чисельність працівників, чол.	Питома вага, %	За статтю	Чисельність працівників, чол.	Питома вага, %	За рівнем освіти	Чисельність працівників, чол.	Питома вага, %	За трудовим стажем, років	Чисельність працівників, чол..	Питома вага, %
до 18	-	0	Чоловіки	78	70	Незаверше на середня	17	15	До 3	-	
Від 18 до 30	2	2				Середня	41	37	Від 3 до 6	1	1
Від 30 до 40	70	62	Жінки	34	30	Середня спеціальна	38	34	Від 6 до 8	12	11
Від 40 до 50	20	18				Вища	16	14	Від 8 до 15	38	34
Від 50 до 60	12	11									
Старші 60	8	7							Більше 15	61	54
Разом	112	100	Разом	112	100	разом	112	100	разом	112	100

Аналізуючи дані таблиці можна зробити висновок що найбільша частка працюючих на підприємстві має вік від 30 до 50 років – 80%. Такий високий відсоток працівників даних вікових груп може свідчити про те, що на підприємстві спостерігається тенденція старіння персоналу що підтверджується низькою питоною вагою працівників віком від 18 до 30 років – 2%.

Негативно характеризує якість трудових ресурсів те, що лише 48 % мають вищу та середню спеціальну освіту. Тобто персонал є в основному середньо кваліфікованим. Характерним для підприємства є велика частка працівників з трудовим стажем від 8 і більше років (88%), що можна оцінити, як високий показник постійності кадрів.

В цілому такий якісний склад трудових ресурсів може бути зумовлений особливостями діяльності підприємства.

## 2.2. Аналіз руху робочої сили

Важливим під час аналізу складу є рух робочої сили[27-35]. Для характеристики руху робочої сили розраховують і аналізують динаміку наступних показників:

1. Коефіцієнти обороту з приймання ( $K_{оп}$ ) – це відношення заново прийнятих працівників до середньоспискової чисельності працівників основної діяльності

$$K_{оп} = 8 / 112 = 0,07$$

2. Коефіцієнт обороту зі звільнення ( $K_{оз}$ ) – це відношення кількості звільнених працівників до середньоспискової чисельності

$$K_{оз} = 5 / 112 = 0,045$$

3. Коефіцієнт плинності кадрів ( $K_{пк}$ ) – розраховують як відношення кількості звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньоспискової чисельності.

$$K_{пк} = 2 / 112 = 0,018$$

4. Коефіцієнт постійності кадрів ( $K_{пост.к}$ ) – це відношення кількості працюючих, які є в списку підприємства цілий рік до середньооблікової чисельності за рік.

$$K_{пост.к} = 100 / 112 = 0,89$$

Аналізуючи рух робочої сили визначаються причини звільнення працівників за власним бажанням через порушення трудової дисципліни, тощо. За період з початку року прийнято 8 працівників, а вибуло 5 з них 2 за власним бажанням.

Найважливішим оціночним показником ефективності кадрової політики є коефіцієнт постійності кадрів. Він становить 0,89. Це пояснює те, що нових робітників не потрібно адаптувати до конкретних умов праці на даному підприємстві, відповідно не виникає потреба у навчанні працівників.

Для аналізу руху робочої сили підприємства використаємо дані таблиці 2.3

Таблиця 2.3 - Рух трудових ресурсів на підприємстві

№ з/п	Показники	2009р.	2017р.	2018р.	Відхилення 2009р.від 2018р.	
					+/-	%
1	Прийнято на підприємство	10	8	8	-2	-20
2	Вибуло з підприємства	30	27	5	-25	-83,3
2.1	- на навчання					
2.2	- у Збройні сили України					
2.3	- на пенсію	20	9	1	-19	-95
2.4	- за власним бажанням	10	18	2	-8	-80
2.5	- за порушення трудової дисципліни					

3	Середньоспискова чисельність працюючих	148	128	112	-36	-24,3
4	Коефіцієнти					
4.1	- обороту з приймання	0,07	0,06	0,07	-	-
4.2	- обороту зі звільнення	0,2	0,2	0,045	- 0,155	-77,5
4.3	- плинності	0,07	0,1	0,018	- 0,052	-74,28
4.4	- постійності кадрів	0,95	0,94	0,89	-0,06	-6,3

За даними таблиці можна зробити висновок що коефіцієнти приймання, звільнення, плинності, постійності кадрів зменшилися в 2018 році в порівнянні з 2017 роком відповідно на 77,5%, 74,28%, 6,3%. На це має вагоме пояснення в організаційній структурі підприємства. Показники забезпеченості підприємства трудовими ресурсами ще не характеризують ефективного їх використання і відповідно не можуть бути факторами, які безпосередньо впливають на обсяг продукції обсяги перевезень. Тому необхідно визначити ефективність використання робочого часу трудового колективу підприємства .

### **2.3. Аналіз використання трудових ресурсів та балансу робочого часу**

Дані для аналізу використання трудових ресурсів наведені в таблиці 2.4

Таблиця 2.4 - Використання трудових ресурсів підприємства



Показники	Одиниці виміру	2017р	2018р		Відхилення			
			план	факт	Від 2017р		Від плану	
					+/-	%	+/-	%
Середньоспискова чисельність працівників	Чол.	128	120	112	-16	-12,5	-8	-7
Відпрацьовано одним працівником днів	Дні	234	212	202	-32	-13.6	-10	-5
Відпрацьовано одним працівником годин	Год.	1521	1272	1191.8	-329,2	-22	-80,2	-6
Середня тривалість робочого дня	Год.	6,5	6	5.9	-0.6	-9.2	-0,1	-1,6
Непродуктивні витрати робочого часу	Тис. год.	4.0	-	4.3	+0.3	+7.5	-	-

За даними таблиці можна зробити висновок, що середня тривалість робочого дня у звітному році була меншою ніж у минулому на 9,2% і меншою від плану на 1,6%, що складає 0,1 год. Вказана зміна обумовлена скороченням робочого дня в порівнянні з минулим роком на 22%, що склало 329,2 годин.

За даними таблиці непродуктивні втрати робочого часу збільшились в 2018 році порівняно з 2017 на 0,3 тис. год. або 7,5%.

Після загальної оцінки повноти використання робочого часу необхідно визначити вплив наступних факторів на зміну фонду робочого часу (Фрч):

- чисельність робітників (ЧР);
- кількості відпрацьованих днів одним робітником в середньому за звітний період (Д);
- середня тривалість робочого дня (Т<sub>с</sub>).

Зв'язок між цими показниками можна представити за допомогою мультиплікативної моделі за допомогою формули (16):

$$\text{Фрч} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{Т}_c$$

Проведемо розрахунок за даними таблиці

1. Фонд робочого часу за 2017 рік:

$$\text{Фрч} = 128 * 234 * 6,5 = 194,7 \text{ тис. год.}$$

2. Робочого часу плановий:

$$\text{Фрчп} = 120 * 6 * 212 = 152,6 \text{ тис. год.}$$

3. Фонд робочого часу за 2018 рік:

$$\text{Фрчф} = 112 * 5,9 * 202 = 133,5 \text{ тис. грн.}$$

Таким чином, фонд робочого часу у звітному році був менший за плановий на 19 тис. год. і на 61,2 тис. год. менший, ніж за минулий період

Вплив факторів на зміну фонду робочого часу, можна встановити способом абсолютних різниць.

Зміна фонду за рахунок зміни середньоспискової чисельності робітників:

$$\Delta \text{Фрч чр} = (\text{ЧРф} - \text{ЧРпл}) * \text{Дпл} * \text{Тзаг пл} = (112 - 120) * 212 * 6 = - 10,2 \text{ тис. год.}$$

Відпрацьовано днів одним робітником:

$$\Delta \text{Фрчд} = \text{ЧРф} * \text{Дф} - \text{Дпл} * \text{Тзаг пл} = 112 * (202 - 212) * 6 = - 6,7 \text{ тис. год.}$$

Середньої тривалості робочого дня:

$$\Delta \text{Фрчп} = \text{ЧРф} * \text{Дф} * \text{Тзагф} - \text{Тзагпл} = 112 * 202 * (5,9 - 6) = - 2,26 \text{ тис. год.}$$

$$\Delta \text{Фрч} = \text{Фрч ф} - \text{Фрч п} = 133,5 - 152,6 = - 19,1 \text{ тис. год.}$$

З проведеного розрахунку можна зробити висновок, що на фонд робочого часу негативно вплинули зниження чисельності робітників і кількості відпрацьованих днів одним робітником.

Проведемо аналіз балансу робочого часу.

Таблиця 2.5 - Баланс робочого часу

№	Елементи робочого часу	План	Факт	Відхилення +/- На 1 працівника	На всіх працівників
1	2	3	4	5	6
1	Календарний фонд робочого часу, днів	365	365	-	-
2	Вихідні і святкові дні	112	112	-	-
3	Номінальний фонд робочого часу (ряд.1 - ряд.2), днів	253	253	-	-
4	Неявки на роботу, дні	23	51	+28	+3136
	у тому числі:				
	а) чергові та додаткові відпустки	14	44	+30	+3360
	б) відпустки у зв'язку з	2	3	+1	+112

	навчанням				
	в) по хворобі	3	2	-1	-112
	г) виконання державних і громадських обов'язків	4	2	-2	-224
	є) з дозволу адміністрації	-	-	-	-
5	Корисний (ефективний) фонд робочого часу (ряд.3 - ряд.4), дні	230	202	-28	3136
6.	Установлена середня тривалість робочого дня, год.	6	5,9	-0,1	-11,2
7	Бюджет робочого часу	1380	1191,8	-188,2	-21078,4
8	Скорочені дні	10	10	-	-
9	Пільговий час підліткам	1	2	+1	+112
10	Внутрішньозмінні простої	-	2	+2	+224
11	Корисний фонд робочого часу	1369	1177,8	-191,2	-21414,4

За даними таблиці можна зробити висновок, що більша частина втрат робочого часу виникла внаслідок чергових та додаткових відпусток, що можна вважати невикористаними резервами збільшення фонду робочого часу. За рахунок вказаних факторів фонд робочого часу фактичний був менший за плановий на 28 дні з розрахунку на 1-го працівника або на 3136 днів роботи всіх працівників. При цьому корисний фонд робочого часу фактичний був менший за плановий на 191,2 год. з розрахунку на 1 працівника або на 21414,4 год. роботи всіх працівників. Фактична тривалість робочої зміни зменшилась у порівнянні з планом на 0,1 год. на 1 працівника або на 11,2 год. на всіх працівників підприємства.

### *3 Аналіз системи та фонду оплати праці*

#### *3.1 Аналіз діючих на підприємстві систем та форм оплати праці*

При прийманні працівника на роботу керівник вступає з ним у трудові відносини. Основним документом, який закріплює ці відносини є трудовий договір або контракт.[30]

Контроль особового складу працівників на підприємстві ПАТ “Лебединське АТП” здійснюється відділом кадрів.

На кожного працівника у відділі кадрів відкривається особова картка, в якій зазначаються необхідні анкетні дані про працівника та всі зміни, які відбуваються його роботі.

Всі працівники, які працюють на підприємстві мають трудові книжки, що зберігаються на основному місці роботи.

На підприємстві “Лебединське АТП” організований табельний контроль робочого часу. Табель – це первинний документ з контроль відпрацьованого часу.

Він складається в одному примірнику табельником, яким доручено вести табельний контроль і подається до бухгалтерії у встановлений на підприємстві термін.

Відповідно до чинного трудового законодавства працівникам при п'ятиденному робочому тижні надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні — один вихідний день на тиждень.

Контроль вихідних днів (днів щотижневого відпочинку) і святкових (неробочих) днів здійснюється в табелях згідно з графіком і режимом роботи даного підприємства .

Для ремонтно-допоміжних робітників, керівників спеціалістів, і службовців встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Подовженість щоденної робочої зміни визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності затвердженими

адміністрацією та узгодженими з профспілковим комітетом. В разі важкого фінансового стану в підприємстві надається право правлінню встановлювати скорочений баланс робочого часу.

Робочий час і відпочинку водіїв визначається згідно графіків роботи. Для водіїв допускається сумарне нарахування робочого часу.

Підготовчо-заклучний час встановлюється для водіїв у розмірі 18 хвилин в зміну для проходження перед рейсового медичного огляду . Цей час включається в робочий час водія .

При роботі двох водіїв на міжнародних перевезеннях пасажирів, встановлюється тривалість робочого часу в розмірі 50 відсотків від нарядного часу на маршруті ( згідно положення «Про робочий час і час відпочинку водіїв», затвердженого наказом Міністерством транспорту України від 17 січня 2012 року № 18). [75]

Для виплати заробітної плати оформляються видаткові касові ордери і відомість на виплату заробітної плати. ПАТ “Лебединське АТП” веде зведену відомість нарахувань і утримань .

З оплати праці членів трудового колективу й осіб, які працюють на підприємстві за трудовими угодами, за сумісництвом виконують рядові та випадкові роботи відбуваються різні утримання. За своїм характером вони бувають двох видів: обов’язкові й утримання за ініціативою підприємства.

Обов’язкові утримання включають податок з доходів фізичних осіб, утримання до пенсійного фонду, утримання на соціальне страхування з тимчасової втрати працездатності, утримання на соціальне страхування на випадок безробіття.

До утримань за ініціативою підприємства відносяться суми утримані з членів трудового колективу за заподіяну ними матеріальну шкоду, допущений брак, своєчасно неповернуті суми одержані у підзвіт, безвідсоткові позики видані членам трудового колективу, за формений одяг.

Оплата праці водіїв, ремонтно-допоміжних робітників та інших категорій працюючих проводиться у відповідності до галузевої угоди між Державним департаментом автотранспорту і профспілкою працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України.

1. Оплата праці водіїв вантажних автомобілів, зайнятих почасових перевезеннях, водіїв автобусів, інших категорій працюючих - почасова.
2. Водіям вантажних автомобілів, автобусів проводиться щомісячна надбавка за класність в таких розмірах:
  - водіям 1-го класу - 25%;
  - водіям 2-го класу - 10% встановленої тарифної ставки за відпрацьовані години в ролі водія.
3. Оплата праці за роботу в понадурочний час і святкові дні проводиться в подвійному розмірі.
4. За години простою не з вини робітника оплата здійснюється в розмірі часової тарифної ставки, при наявності коштів.
5. У випадку переведення водіїв на роботи по технічному обслуговуванню і ремонту автомобілів на період до одного місяця оплата їх праці проводиться по 3-му розряду ремробітника-почасовика, але не менше середнього заробітку на попередній роботі .
6. Оплата праці за роботу в нічний час проводиться в розмірі 40% тарифної ставки за відпрацьовані години вночі (нічний час з 22 години до 6 години ранку).
7. За роз'їздний характер роботи водіям на регулярних приміських, міжміських і міжнародних маршрутах виплачується доплата 20% тарифної ставки .
8. За стажування водіям проводиться доплата в розмірі 50% тарифної ставки за час проведення стажування водія на лінії.
9. За суміщення професій проводиться доплата в розмірі 30% тарифної ставки суміщуваних працівників.



10. Інженерно-технічним працівникам та службовцям проводиться надбавка в розмірі 30% посадового окладу за досягнення в роботі. [58]

Як правило, технічне обслуговування та поточний ремонт автомобілів має провадитись без залучення водіїв для виконання таких робіт. Водіїв може бути використано для роботи на інших автомобілях.

Якщо у зв'язку з виробничою потребою водіїв перевели на роботу з ремонту і технічного обслуговування автомобілів тривалістю до одного місяця, оплата провадиться за виконаною роботою в розмірі не нижчому від середнього заробітку за основною роботою.

Якщо заробітна плата за виконану роботу буде меншою від середнього заробітку за основною роботою, то провадиться доплата до середнього заробітку в разі виконання норм виробітку, в разі невиконання норм виробітку або переведення на почасову оплачувану роботу – до тарифної ставки за основною роботою.

Надбавка за класність, що як правило виплачується за відпрацьований час водієві за час котрий оплачено за тарифними ставками робітників-ремонтників не виплачується. При цьому водіям присвоюється кваліфікаційний розряд слюсаря з ремонту автомобілів відповідно до кваліфікаційних характеристик Класифікатора професій. [49]

Якщо водію оформляється простою, то оплата часу простою провадиться згідно зі ст. 113 КЗпП України. Відповідно до цієї статті час простою не з вини працівника, якщо працівник попередив власника або уповноважений ним орган про початок простою оплачується з розрахунку в розмірі не нижчому від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду окладу. За час простою через виробничу ситуацію небезпечну для життя чи здоров'я працівників або людей, які його оточують і навколишнього природного середовища не з вини працівника за ним зберігається середній заробіток. Час простою з вини працівника не оплачується. [76]

Підтвердження факту простою через відображення часу простою в листку простою та таблиці обліку робочого часу є обов'язковою умовою. У цьому разі доплати і надбавки за час простою до двох третин тарифної ставки не нараховуються.

Якщо ж час простою не відображено в таблиці обліку робочого часу оплачують працю працівника в наведеному випадку водія згідно з чинними нормативно правовими актами. Відповідно до ст. 7 Закону України "Про колективні договори і угоди" колективним договором може бути передбачено додаткові порівняння з чинним законодавством і угодами гарантії соціально-побутові пільги для працівників. [77].

Отже, за рахунок власних коштів підприємство може передбачити в колективному договорі що за водієм зберігаються належні йому за кваліфікацією та умовами праці надбавки й доплати в той час, коли він не виконує обов'язки водія.

Якщо в колективному договорі підприємства встановлено що надбавка за класність водіям виплачується лише за відпрацьований час водієм, то якщо водії не були безпосередньо зайняті керуванням транспортним засобом цю надбавку не виплачують. [77]

Оплата праці по тарифних ставках для ремонтних працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці проводиться відповідно з галузевими положенням по оцінці умов праці на робочих місцях.

Перелік професій з шкідливими умовами праці і розмірами доплат наведені в таблиці 3.1

Зміни в оплаті праці підлягають перегляду на підставі підвищення цін, розміру мінімальної заробітної плати на основі постанов Кабінету Міністрів, Верховної Ради України.

Таблиця 3.1 - Перелік професій з шкідливими умовами праці

Професія	Розмір надбавки
Вулканізаторник	8%
Паяльщик	8%
Електрозварювальник	12%
Акумуляторник	8%
Слюсар по ремонту пал. апарат.	8%
Коваль	20%

Втрата частини заробітної плати , яка пов'язана з порушенням термінів її виплати компенсується працівникам згідно з чинним законодавство

### 3.2 Аналіз фонду заробітної плати

Фонд оплати праці відповідно законодавства складається з основної, додаткової та стимулюючих і компенсаційних виплат

В табл. 3.2 наведені результати виконання плану оплати праці на підприємстві.

Таблиця 3.2 - Виконання плану фонду оплати праці працівників

Показник	За планом, грн. (120 чол.)	Фактично, грн.(112 чол.)	Відхилення (+, - ,) , грн. (гр.2- гр.1)	В % до плану (гр.2:гр. 1)*100
	1	2	3	4
Працівники основної діяльності	120 * 6666 = = 799920	112 * 7066 = = 791392	- 8528	98,93
із них:				
Робітники	84 * 6666 = 559944	80 * 7066 = 565280	+5336	100,95
Службовці	36 * 6666 = 239976	32 * 7066 = 226112	-10564	94,2

Як свідчать дані таблиці, витрати на оплату праці виросли для категорії робітники, за рахунок зміни їх чисельності.

Наступним етапом аналізу витрат на оплату праці є розрахунок абсолютного і відносного відхилення фонду заробітної плати від планового рівня.

Абсолютна економія (перевитрати) фонду оплати праці розраховується шляхом вирахування від фактичного значення встановленого планом (або рівня попереднього періоду), тобто:

$$\Delta\Phi_a = \Phi_{\phi} - \Phi_{\text{пл}} \quad (3.1)$$

де  $\Delta\Phi_a$  — абсолютна економія (перевитрати);

$\Phi_{\phi}$ ,  $\Phi_{\text{пл}}$  — відповідно фактичний і плановий фонд оплати праці.

В табл. 3.2 наведені дані про відхилення фактичного фонду оплати праці від планового. Дані свідчать про перевитрати фонду заробітної плати лише для категорії робітники.

Однак абсолютна зміна фонду оплати праці не враховує зміни продуктивності праці, з якими вони пов'язані.

Тому нарівні з абсолютними змінами визначається відносна економія (перевитрати) фонду заробітної плати.

Відносна економія (перевитрати) фонду заробітної плати розраховується як різниця між фактично нарахованою заробітною платою та її плановим фондом, скорегованими на фактичний темп зростання (зниження) обсягу виробництва.

При цьому корегується змінна частина фонду оплати праці, яка змінюється пропорційно зміні обсягу виробництва продукції (заробітна плата за розцінками, премії працівникам за виробничі результати, та сума відпускних, що відповідає частці змінної заробітної плати), тобто:

$$\Delta\Phi_b = \Phi_{\phi} - (\Phi_{zm} \cdot i_Q + \Phi_n) \quad (3.2)$$

де  $\Delta\Phi_b$  — відносна економія (перевитрати) фонду оплати праці;

$\Phi_{\phi}$  — фактичний фонд оплати праці;

$\Phi_{зм}$ ,  $\Phi_n$  — відповідно змінна та постійна сума планового фонду оплати праці;

$i_Q$  – індекс обсягу виробництва.

В деяких випадках установлюється норматив приросту фонду оплати праці за кожний процент приросту виробництва продукції. Такий норматив не передбачає пропорційної зміни змінної частини фонду оплати праці зміні обсягу виробництва продукції. Наприклад, на кожний процент зростання обсягу виробництва продукції допускається зростання фонду оплати праці на 0,7%. В такому випадку відносна економія (перевитрати) фонду оплати праці визначається за формулою 3.3:

$$\Delta\Phi_v = \Phi_\phi - [\Phi_{зм} \cdot (100 + T_{пр} \cdot K + \Phi_n)] \quad (3.3)$$

де  $T_{пр}$  - темп приросту( економії) обсягу робочого часу ;

$K$  — коефіцієнт корегування фонду оплати праці згідно з встановленим нормативом. [34]

Для визначення відносної економії (перевитрат) фонду оплати праці скористаємося даними табл. 3.2 та припустимо, що питома вага змінних витрат у фонді заробітної плати дорівнює 53,0%, а коефіцієнт корегування згідно з нормативом дорівнює 0,7.

Спочатку розрахуємо змінну і постійну частини фонду заробітної плати працівників основної діяльності

$$\Phi_{зм} = [799920 \cdot 53] : 100 = 423957,6 \text{ грн.}$$

$$\Phi_n = 799920 - 423957,6 = 375962,4 \text{ грн.}$$

Відносна економія (перевитрати) фонду заробітної плати становить:

$$\Phi_v = 791392 - [423957,6 ( 100 + (-11,2) \cdot 0,7) : 100 + 375962,4] = 207614,9 \text{ грн.}$$

Таким чином, внаслідок розрахунку відносної економії (перевитрати) фонду заробітної плати можна зробити висновок, що на підприємстві відбуваються перевитрати фонду оплати праці.

### **3.3 Практичні рекомендації щодо поліпшення механізму**

#### **оплати праці**

На підприємстві існує проста погодинна форма ( ПФ) оплати праці, тому для водіїв, які працюють на міжнародних маршрутах доцільно було б ввести погодинно – преміальну систему оплати праці. Проста погодинна - розраховується як добуток годинної тарифної ставки робочого даного розряду на відпрацьований час у даному періоді.

Погодинно-преміальна система оплати праці - це різновид погодинної оплати праці, при якій понад заробітної плати, належної за фактично відпрацьований час, оплачується преміальна винагорода за досягнення високих кількісних і якісних показників.

Умови оплати праці працівників підприємств усіх форм власності відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлюються в колективному договорі, що укладається на підприємстві. [70]

Оскільки основною діяльністю підприємства є автоперевезення, можливо, в колективному договорі цього підприємства передбачено виплату надбавок за роз'їзди для водіїв, котрі перебувають у постійних рейсах.

Це підтверджується інструкцією «Про службові відрядження в межах України та за кордон ». Зокрема за загальними положеннями цієї інструкції службові поїздки працівників, постійна робота яких проходить у дорозі, не вважається відрядженнями, якщо не передбачено законодавством, колективним або трудовим договором між працівником і власником.

Питання про роз'їздний характер роботи має бути врегульовано одним з наведених вище документів. [70]

Установлення надбавок за роз'їздний характер роботи передбачено постановою Кабінету Міністрів України в «Про надбавки до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт та працівників, робота

яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їздний характер».

Отже, якщо колективним договором передбачено встановлення надбавок за роз'їздний характер роботи, то відповідно до зазначеної постанови, якщо робота працівника має роз'їздний характер за межами України, граничні розміри надбавок працівникам за день не можуть перевищувати 80% граничних норм добових витрат, встановлених Кабінетом Міністрів України для відряджень за кордон. [73]

Тривалість перебування за кордоном визначається згідно з відмітками органів прикордонного контролю або відповідно до затверджених графіків руху транспортних засобів.

За час проїзду територією України такі надбавки не можуть перевищувати граничних норм добових витрат, установлених для відряджень в межах України. У такому випадку відрядження не оформляється, посвідчення не випускається і наказ про відрядження не видається.

Якщо колективним договором не встановлено, що робота водіїв має роз'їздний характер, а також не передбачено виплату відповідної надбавки та оформлення поїздок водіїв та виплата компенсації провадиться відповідно до законодавства про службові відрядження. У такому разі слід керуватись постановою Кабінету Міністрів України "Про норми відшкодування витрат на відрядження в межах України та за кордон" та інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон.

Але одночасно, заробітна плата працівникам підприємства виплачується відповідно до Галузевої тарифної угоди, тобто всі посадові оклади і тарифні ставки обумовлені розмірами цієї угоди.

На підприємстві зареєстровано всього 264 водія, серед них 35 водія перебувають постійно у рейсах, з них 29 - за межами України. Тому буде доцільно для цих категорій водіїв зробити надбавку. В середньому водії отримують за місяць заробітну плату у розмірі 7400 грн., за день працівник

отримує 352,2 грн. Внаслідок збільшення розміру доходу від перевезень, якщо порівнювати 2018 з 2017 роком, на 10,2% структура може збільшити величину заробітної плати цим працівникам.

Кількісними показниками можуть бути понаднормово відпрацьований час, виконання позапланових і понаднормових завдань, а якісними - здавання продукції з першого подання, підвищення сортності продукції, економія сировини, матеріалів, пального, інструментів, дотримання технологічних режимів тощо. Загальна сума заробітку за цією системою оплати праці може бути визначена за формулою ( 3.4):

$$ЗП_{\text{погод.- прем.}} = T_{\text{ст.}} \cdot T_{\text{еф.}} \cdot (1 + v_{\text{пр.}}), \quad (3.4)$$

де

- $T_{\text{ст.}}$  - тарифна ставка водія, в залежності від маршруту ( в межах чи поза межами країни);
- $T_{\text{еф.}}$  - кількість відпрацьованого часу за визначений період;
- $v_{\text{пр.}}$  - відсоток премії, встановлений керівництвом підприємства за досягнення певних кількісних і якісних показників до тарифного заробітку.

Проаналізуємо заробітну плату водіїв, які працюють на маршрутах на території та за межами країни за такими даними:

Таблиця 3.3 - Введення погодинно-преміальної системи ( ППС) оплати праці

Показник	Водії, які працюють постійно у рейсах на території країни ( ППС)	За межами країни ( ППС)	Водії, які працюють постійно у рейсах на території країни ( ПФ)	За межами країни ( ПФ)
Кількість водіїв, чол.	6	29	6	29
Тарифна ставка, грн. за год.	57	60	57	60
Премії, %	21	25	-	-
Кількість відпрацьованих годин в день	7	9	6	8
Загальна сума заробітку, грн.	2896.74	20358	2052	13920



Розрахуємо загальну суму заробітної плати:

$$\text{ЗП}_{\text{погод.- прем. на терит.}} = 57 \cdot 7 \cdot (1 + 0,21) \cdot 6 = 2896,74 \text{ грн.}$$

$$\text{ЗП}_{\text{погод.- прем. поза}} = 60 \cdot 9 \cdot (1 + 0,3) \cdot 29 = 20358 \text{ грн.}$$

Порівняємо результати погодинно-преміальної системи з погодинною системою:

$$\text{ЗП}_{\text{проста. на терит.}} = T_{\text{ст.}} \cdot T_{\text{еф.}} = 57 \cdot 6 \cdot 6 = 2052 \text{ грн.}$$

$$\text{ЗП}_{\text{проста. поза}} = 60 \cdot 8 \cdot 29 = 13920 \text{ грн.}$$

Отже, з наведених розрахунків ми бачимо, що внаслідок введення преміально-погодинної системи працівники будуть отримувати підвищену заробітну плату в порівнянні з простою погодинною системою, а саме, якщо порівнювати водіїв, які працюють постійно у рейсах на території країни за ( ППС) і ( ПФ) можна побачити, що заробітна плата збільшиться на 41,1%. Дивлячись на зарплати водіїв, які працюють за межами країни, бачимо, що оплата праці зросла на 46,3%.

## Висновок

Проведене дослідження було спрямоване на дослідження підходів щодо економічного аналізу використання та оплати праці трудових ресурсів в умовах сучасного підприємства.

Провівши аналіз можна зробити висновок, що фактично частка управлінського персоналу збільшилась, а частка ремонтно-допоміжних робітників зменшилась. Це може бути пов'язано зі змінами в організаційній структурі підприємства або вдосконаленням технічного процесу. Частка водіїв, якщо порівнювати з минулим роком практично не змінилася.

Найбільша частка працюючих на підприємстві має вік від 30 до 50 років – 80%. Такий високий відсоток працівників даних вікових груп може свідчити про те, що на підприємстві спостерігається тенденція старіння персоналу що підтверджується низькою питомою вагою працівників віком від 18 до 30 років – 2%.

Негативно характеризує якість трудових ресурсів те, що лише 48 % мають вищу та середню спеціальну освіту. Тобто персонал є в основному середньо кваліфікованим. Характерним для підприємства є велика частка працівників з трудовим стажем від 8 і більше років (88%), що можна оцінити, як високий показник постійності кадрів.

В цілому такий якісний склад трудових ресурсів може бути зумовлений особливостями діяльності підприємства.

Коефіцієнти приймання, звільнення, плинності, постійності кадрів зменшилися відповідно на 77,5%, 74,28%, 6,3%. На це має вагоме пояснення в організаційній структурі підприємства. Показники забезпеченості підприємства трудовими ресурсами ще не характеризують ефективного їх використання і відповідно не можуть бути факторами, які безпосередньо впливають на обсяг продукції обсяги перевезень. Тому необхідно визначити

ефективність використання робочого часу трудового колективу підприємства.

Можна зробити висновок, більша частина втрат робочого часу виникла внаслідок чергових та додаткових відпусток, що можна вважати невикористаними резервами збільшення фонду робочого часу.

На підприємстві існує проста погодинна форма оплати праці, тому для водіїв, які працюють на міжнародних маршрутах доцільно було б ввести погодинно – преміальну систему оплати праці, впровадження нових програм комп'ютеризації нарахування заробітної плати полегшило б цей процес, а також дало б змогу володіти інформацією про економічний стан підприємства та контролювати роботу працівників в цілому.

### Використана література:

1. Абрамов В. М., Данюк В. М., Колот А. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. — Одеса, 2015.
2. Владимірова Л. М. Економіка праці. - К.: Вища школа, 2014
3. Шабанова Г.П. Система оплати праці і компенсацій на підприємстві. - К.: КНЕУ, 2015
4. Інформаційні системи і технології в обліку: Навчальний посібник / Шквір В.Д. , Загородній А.Г. , Височан О.С. – Львів: Видавництво національного університету "Львівська політехніка" , 2003
5. Череп А.В. - Економічний аналіз : Навчальний посібник .- К.: Кондор, 2015.
6. Тарасенко Н.В. - Економічний аналіз . Навчальний посібник .- 3-те вид . перероблене .- Львів : " Новий світ " , 2016
7. Олійник О.В. Економічний аналіз : Практикум для студентів спеціальності 7. 050106 " Облік і аудит"./ За ред.. проф. Ф.Ф. Бутинця.- Житомир : ПП " Рута" , 2013
8. Малюга Н.М. , Лебедзевич Я.В. , Горецька Л.Л. , Давидюк Т.В. Облік в галузях економічної діяльності : автотранспорт , будівництво. Навчальний посібник для студентів спеціальності 7. 050106 " Облік і аудит".- Житомир : ЖІТІ , 2000
9. Моделі і методи прийняття рішень в аналізі і аудиті . курс лекцій ./ За ред.. проф. Ф.Ф. Бутинця , к.е.н. , доц. М.М.Шигун .- Житомир : ПП " Рута" , 2014
10. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносини : Навчальний посібник . К. : Атака, 2015
11. Іваненко В.М.- Курс економічного аналізу : Навч. Посібник- 4-те вид. , випр. і доп. – К.- Знання , 2015
12. Є.В. Мних. Економічний аналіз : Підручник .- Київ: Центр навчальної літератури , 2015

13. Економічний аналіз : Навчальний посібник / М.А . Болюх , В.З. Бурчевський , М.І. Горбаток ; За ред. , акад. НАНУ проф.. М.Г . Чумаченка . - К.: КНЕУ .2016
14. Гура П.О. - Облік видів економічної діяльності : Навч. Посіб. – К. : Знання , 2016
15. Буряк П. Ю. , Карпінський Б. А. , Григорєва М.І. - Економіка праці й соціально- економічні відносини : Навчальний посібник .- Київ : Центр навчальної літератури , 2015
16. Економіка підприємства – Петрович Й. М., Кіт А. Ф., Захарчин Г. М. та ін. – Львів: «Магнолія Плюс», 2016
17. Економіка підприємства: пошук шляхів розвитку: Посібник / МАУП. – К.: МАУП, 2015
18. Зайцев Н. Л. Экономика промышленного предприятия. — М.: ИНФРА-М, 2001
19. Козловський В. О. Організація виробництва. Навчальний посібник. Частина 1. Видання 2-е, доповн. і перероб. - Вінниця: ВНТУ, 2015
20. Макаровська Т. П. Практикум з економіки підприємства. — К., 2016
21. Організація виробництва: Навч. посіб. /В.О. Онищенко, О.В. Редкін, А.С. Старовірець, В.Я. Чевганова. – К.: Лібра, 2015
22. Протопова В.О. , Полонський А.Н. Економіка підприємства: Навч. посіб. – К.: ЦУП, 2016
23. Сідун В.А., Пономарьова Ю.В., Економіка підприємства: навч. посіб. – Київ: Центр навчальної літератури, 2015
24. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. – К.: Знання-Прес, 2016
25. Бойчик І.М. Економіка підприємства. Навч. пос. – Київ: Атіка, 2016
26. Варналій З.С. Основи підприємництва. – К.: Знання-Прес, 2015
27. Васильков В.Г. Організація виробництва: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2017

28. Економіка підприємства. / За ред. Покропивного С.Ф. – К.: Хвиля-Прес, 2016
29. Економіка підприємств /За ред. Харіва П.С. - Тернопіль: Економічна думка, 2016
30. Економіка виробничого підприємництва / За ред. Й. М. Петровича. - К.: Знання, 2016
31. Економіка виробничого підприємства. Навч. посіб. / Й. М. Петрович, І.О. Будіщева, І.Г. Устінова та ін.. За ред. Й.М. Петровича. – 2-ге видання, переробка і доповнення. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2017
32. Економіка підприємства: Навч. посіб. /За ред. А. В. Шегди. — К.: Знання-Прес, 2017
33. Економіка підприємства: Навч. Посіб. / за ред.. А.В. Шегди – Е45 К.: Знання, 2015
34. Економіка підприємства: Підручник / за аг. Ред.. С.Ф. Покропивного – Вид. 2-ге, перероб. Та доп. – К.: КНЕУ, 2015
35. Захарчин Г.М. Основи підприємництва. Практикум. Навчальний посібник з грифом МОН - К: Знання, 2017
36. Інструкції «зі статистики заробітної плати» - Київ, 2009
37. Пащенко І.Н. «Економіка праці та соціально-трудова відносини» - Навч. посібник, - Львів «Магнолія», 2017
38. Петрович Й.М., Будіщева І.О, Устінова І.Г. Економіка виробничого підприємництва: Навчальний посібник з грифом МОН /під ред. Петровича Й.М. – 2-ге вид., перероб. і доп. –К.: Тов-во «Знання» КОО, 2015
39. Ситник Й.М. Економіка підприємства: Конспект лекцій. –Львів: Вид-во ТзОВ «Тріада плюс», 2016
40. Прокопенко О.В. Мотивация потребителей в достижении устойчивого развития // Социально-экономический потенциал устойчивого развития: Учебник / Под ред. проф. Л.Г. Мельника (Украина) и Л. Хенса (Бельгия). – Сумы, 2007

41. Менеджмент для бакалаврів: підручник: у 2-х т. [О.Ф.Балацький, О.М.Теліженко, Є.В.Хлобистов та ін.] / За заг. ред. О.Ф.Балацького, О.М.Теліженка. – Суми: Університетська книга, 2009
42. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини. Київ: Центр навчальної літератури, 2016
43. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник / О.А. Грішнова. - К.: "Знання", 2016
44. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. / В.М. Гриньова, Шульга Г.Ю. - К.: "Знання", 2017
45. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. - Тернопіль: ТДЕУ, 2016
46. Костенко Т.Д., Підгора С.О., Рижиков В.С., Панков В.А., Герасимов А.А., Ровенська В.В. Економічний аналіз і діагностика стану сучасного підприємства: Навчальний посібник. - Київ: Центр навчальної літератури, 2015
47. Демографія та соціальна економіка ( науково-економічний та суспільно-політичний журнал) - головн. редактор Е. М. Лібанова,- Київ, 2018
48. Квин Е. - Сущность заработной платы и особенности ее проявления в Украине // Предпринимательство , хоз-во и право .- 1999
49. Мортінов В.- Роль заробітної плати в регулюванні зайнятості // Економіка України.- 2016
50. Науково-методичні підходи до прогнозування фонду оплати праці у системі макропоказників : Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.02.03 / Н.М. Дмитренко; Н.-д. екон. ін-т М-ва економіки та з питань європ. інтегр. України. — К., 2015
51. Попович П. Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання. - Тернопіль: Економічна думка. – 2016
52. Фещур Р.В., Рудницький О.М. Планування чисельності персоналу як ефективний метод підвищення праці в умовах структурної перебудови

економіки // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку: Зб наук і прикл. пр. - Львів, 2016

53. Михасюк І.Р.. Державне регулювання економіки. Підручник. – К.:Атіка, Ельга-Н,2015

54. І. М. Тимош, Економіка праці: Навчальний посібник. - Київ: „Астон”, 2016

55. Ніколенко Ю. В., Політекономія: Підручник. - Київ: ЦУЛ, 2016

56. Бугуцький О., Михайлов С. Ефективне використання праці – основа підвищення продуктивних сил суспільства // Україна: аспекти праці. – 2016

57. Шевченко А. Ф. Ефективність праці та фактори її підвищення при переході до ринкової економіки. – К: Кондор, 2015.