

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ**

Однораленко Тетяна Олександрівна

УДК 331.1

**ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО  
МЕХАНІЗМУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ КОМУНАЛЬНОГО  
НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА «БАГАТОПРОФІЛЬНА  
ЛІКАРНЯ ІНТЕНСИВНОГО ЛІКУВАННЯ КОСТЯНТИНІВСЬКОЇ  
МІСЬКОЇ РАДИ**

Спеціальність 051 – економіка

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дипломної роботи магістра

**Краматорськ – 2019**

Магістерською роботою є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі Економіки підприємства Донбаської державної машинобудівної академії Міністерства освіти і науки України (м. Краматорськ).

**Науковий керівник** – кандидат економічних наук, доцент,  
**Гітіс Тетяна Павлівна**,  
Донбаська державна машинобудівна академія  
Міністерства освіти і науки України  
(м. Краматорськ)

**Рецензент:**

доктор економічних наук, професор **Шкрабак Ірина Володимирівна**,  
Донбаська державна машинобудівна академія (м. Краматорськ), професор  
кафедри менеджменту

Захист роботи відбудеться *4 червня 2019 року о 10.00* на засіданні державної екзаменаційної комісії у Донбаській державній машинобудівній академії Міністерства освіти і науки України за адресою : 84300, Україна, Донецька область, м. Краматорськ, б-р. Машинобудівників, 39, ауд. 2417

Секретар ДЕК  
кандидат економічних наук, доцент

Т. П. Гітіс

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність роботи.** Організації оплати праці, а також напрямкам її вдосконалення на підприємстві приділяється величезна увага. Заробітна платня є основною формою винагороди робітників за їх працю і забезпечує їх матеріальну зацікавленість в її результатах, а також дуже часто є єдиним джерелом доходу робітників. У зв'язку з цим питання вдосконалення заробітної платні стоять на першому місці у керівників підприємств, саме тому ця тема є актуальною.

На підприємстві існує суворий контроль над використанням фонду заробітної платні, це обумовлено тим, що більша частина фонду заробітної платні входить до собівартості продукції та впливає на розмір одержаного прибутку. Крім того, фонд заробітної платні є основою для розрахунку податків до бюджету.

В історії економічної думки існує багато визначень заробітної плати, які були запропоновані багатьма вченими: В.Петті, А.Сміт, Д.Рікардо, А.Тюрго, Ф.Лассаль та інші.

В цих умовах керівник підприємства не може розраховувати тільки на свою інтуїцію. Усі управлінські рішення і дії повинні базуватися на точних розрахунках, глибокому та всебічному економічному аналізі. Вони повинні бути науково обґрунтовані, мотивованими, оптимальними. Недооцінювання ролі аналізу організації оплати праці, помилки у планах та управлінських діях за сучасних умов приносять відчутні втрати.

**Метою роботи** є вдосконаленням організаційно - економічного механізму оплати праці в умовах КНП «БЛІЛ КМР».

Поставлена мета вимагає вирішення наступних завдань:

- обґрунтування актуальності теми вдосконалення механізму оплати праці в умовах лікарні;
- висвітлення теоретичних знань та наукових підходів пов'язаних питаннями розвитку оплати праці;
- дослідження змісту термінів заробітна плата і мінімальна заробітна плата;
- проведення аналізу структури, складу та динаміки фонду оплати праці, ефективності використання виплати премій;
- розгляд проблемних питань оплати праці та шляхи їх вирішення;
- аналіз економічно обґрунтованих пропозицій з вдосконалення організації оплати праці;
- проведення прогнозу оцінки ефективності запропонованих пропозицій по вдосконаленню механізму оплати праці.

**Об'єкт дослідження** – система оплати праці персоналу КНП «БЛІЛ КМР».

**Предмет дослідження** – теоретичні основи та методичні підходи до економічного обґрунтування організаційно-економічного механізму оплати праці в умовах КНП «БЛІЛ КМР».

**Методи дослідження.** Для вирішення завдань поставлених у роботі використовувалися наступні методи: економічного аналізу, синтезу, порівняння, аналогії, наукової абстракції, індукції, дедукції, спостереження, групування, узагальнення, прогнозування.

**Інформаційну базу** роботи забезпечують підручники, навчальні посібники, праці вітчизняних та зарубіжних вчених у галузі дослідження кадрового потенціалу, данні звітності установи, результати власного дослідження оплати праці в межах лікарні.

**Новизна одержаних результатів** полягає у подальшому розвитку формування концептуальних, науково-методичних основ та практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці в умовах лікарні.

Наукову новизну дослідження визначають такі результати:

дістало подальшого розвитку:

– дослідження та систематизація факторів впливу оплати праці медичним працівникам;

– передбачає удосконалення матеріального стимулювання, а саме результативний підхід до виплат премій та винагород, що сприятиме забезпеченню підтримки достатнього рівня оплати праці медичним працівникам.

**Практична цінність роботи** полягає в тому, що теоретичні та науково-методичні положення, викладені в роботі, доведено до рівня практичних рекомендацій і впроваджено у діяльність лікарні КНП «БЛЛ КМР»

**Особистий внесок здобувача.** Робота є самостійно виконаною працею, в якій наведено авторські положення, висновки і рекомендації щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці в умовах КНП «БЛЛ КМР».

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення та результати роботи відображено у науковій праці, що опубліковано у фаховому виданні «Вісник економічної науки України». Загальний обсяг публікацій складає 0,5 ум. друк. арк., з яких особисто авторів належить 0,18 ум.-друк. арк.

**Обсяг і структура роботи.** Дипломна робота складається із вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи становить 116 сторінок. Робота містить 14 таблиць та 9 рисунків, список використаних джерел (39 бібліографічних джерел), 7 додатків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні основи функціонування механізму оплати праці персоналу**», розглянуто що таке заробітна плата, яку роль вона грає в житті людини. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір оплати праці за виконану місячну норму праці. Розмір переглядається щорічно, не рідше одного разу на рік. Виконання заробітною

платою стимулюючої функції, залежить від прийнятої на підприємстві системи оплати праці. Організаційно – економічний механізм побудови оплати праці, з метою набуття найбільшої заохочувальної властивості, має спонукати працівників до підвищення трудової активності.

Для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці. Фонд оплати праці складається з: основної та додаткової заробітної плати.

Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Додаткова заробітна плата - винагорода за працю понад установлені норми.

У другому розділі **«Аналіз структури, складу та динаміки фонду оплати праці КНП «БЛЛ КМР»** було розглянуто інформацію про підприємство. Було проаналізовано: склад фонду оплати праці; аналіз надбавок та доплат до тарифних ставок та окладів; аналіз преміювання працівників; динаміка середньомісячної заробітної плати по лікарні, закладах охорони здоров'я та по всій Україні. Розрахований факторний аналіз фонду оплати праці.

Результати аналізу за показниками, які характеризують ефективність функціонування організаційно – економічного механізму оплати праці демонструють необхідність проведення заходів орієнтованих на преміювання працівників лікарні.

У третьому розділі **«Вдосконалення організаційно – економічного механізму оплати праці в умовах КНП «БЛЛ КМР»**, формування пропозицій щодо вдосконалення організаційно – економічного механізму оплати праці, вдосконалення по преміюванню персоналу, прогнозна оцінка ефективності запропонованих заходів щодо формування механізму преміювання працівників.

Проведено аналіз наукових підходів вітчизняних та зарубіжних авторів, щодо вдосконалення механізму оплати праці.

Проаналізовано вплив розміру преміальних виплат на рівень ефективності професійної діяльності працівників.

## **ВИСНОВКИ**

Заробітна плата в житті людини грає важливу роль. Вона являється основним доходом працівника.

Фонд оплати праці складається з основного та додаткового фонду. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу у вигляді тарифних ставок та посадових окладів. Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми в виді доплат, надбавок та інші.

У другому розділі проаналізовано склад, динаміку фонду. Розглянувши показники матеріальної допомоги, суми надбавок, премії значно зросли у 2018 році, ніж у 2017 році.

Але в наші часи відсутність гідної оплати праці медичним працівникам призводить до зниження їх мотивації та зацікавленості до ефективної діяльності. Щоб удосконалити механізм оплати праці в лікарні, запропоновано впровадити організаційно – економічні заходи щодо преміювання персоналу.

Було запропоновано систему критеріїв оцінки ефективності професійної діяльності медичних працівників. Для забезпечення стимулювання медичного персоналу КНП «БЛІЛ КМР» до підвищення ефективності професійної діяльності вважаємо доцільним встановити зв'язок між результатами оцінки та розміром нарахованої премії медичному працівнику, тобто працівники з високими результатами оцінки ефективності професійної діяльності повинні отримувати премію у більшому розмірі.

Для забезпечення можливості прогнозування впливу розміру преміальних виплат на рівень ефективності професійної діяльності окремих медичних працівників КНП «БЛІЛ КМР» використано метод регресійного аналізу.

Практичне використання отриманої регресійної моделі дозволило отримати прогнозний рівень ефективності професійної діяльності медичних працівників КНП «БЛІЛ КМР» при умові збільшення розміру преміальних виплат середньому на одного працівника КНП «БЛІЛ КМР» на 155 грн./міс.

В четвертому розділі «Охорона праці» були розглянуті особливі умови трудового процесу та робочого графіку спеціалістів.

Порушення здоров'я користувачів ПЕОМ є комплексом постійного впливу на організм людини шкідливих компонентів робочого середовища.

Виробничі приміщення – замкнений простір у спеціально призначених будівлях і спорудах, де систематично (за змінами) або періодично (протягом робочого дня) здійснюється трудова діяльність людей, пов'язана з участю в різних видах виробництва.

Розроблені і проведені заходи щодо забезпечення безпечних і комфортних умов праці, проведена оцінка ефективності розроблених заходів

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ**

Гітіс Т. П., Романенко Є. В., Однораленко Т. О. Визначення та дослідження об'єктивних обмежень реалізації стратегії сталого розвитку України в економічному аспекті. *Вісник економічної науки України* № 1 (36), 2019 ст. 26-30

## ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анн Робер Жак Тюрго. URL: <https://kniga.biz.ua/pdf/4305-Finansisty-4.pdf>
2. Голосніченко Д. І., Довжик А. М. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право: збірник наукових праць*. 2014. № 3/4 (23/24). С. 185–189.
3. Гітіс Т. П., Романенко Є. В., Однораленко Т. О. Визначення та дослідження об'єктивних обмежень реалізації стратегії сталого розвитку України в економічному аспекті. *Вісник економічної науки України*. № 1 (36). 2019. С. 26-30
4. ГОСТ 12.1.004-91 ССБТ. Пожарная безопасность. Общие требования. Система стандартов безопасности труда. URL: <http://vsegost.com/Catalog/32/3254.shtml>.
5. ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны. Система стандартов безопасности труда. URL: <http://vsegost.com/Catalog/15/1583.shtml>
6. ГОСТ 12.1.030-81 ССБТ. Электробезопасность. Защитное заземление, зануление. Система стандартов безопасности труда. URL: <http://vsegost.com/Catalog/30/30435.shtml>
7. ГОСТ 12.1.019-79 ССБТ. Электробезопасность. Общие требования. Система стандартов безопасности труда. URL: <http://vsegost.com/Catalog/14/14408.shtml>
8. Дубінський С. В. Проблеми забезпечення якості послуг в медичній галузі України. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2016. № 1 (20). С. 51-59
9. ДБН В.2.5-67:2013. Опалення, вентиляція та кондиціонування». URL: [https://dnaor.com/html/32609/doc-92.2.5-67\\_2013](https://dnaor.com/html/32609/doc-92.2.5-67_2013)
10. ДСанПіН 3.3.2-007-98 «Правила охорони праці під час експлуатації електронно обчислюваних машин». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0293-10>
11. ДсанПіН 3.3.2.007-98. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин. URL: <http://normativ.com.ua>.
12. ДБН В.1.1-7-02. Державні будівельні норми України. Захист від пожежі. Пожежна безпека об'єктів будівництва. – К., 2002. URL: <http://www.budinfo.com.ua/dbn/82.htm>
13. Економічне вчення Д.Рікардо. URL: <http://www.industrialnet.com.ua/ekonom-chne-vchennya-d.-r-kardo/>
14. Економічна теорія (Політекономія. Мікроекономіка. Макроекономіка). 2009. URL: [http://library.tneu.edu.ua/files/EVD/Econom\\_teor\\_biletska.pdf](http://library.tneu.edu.ua/files/EVD/Econom_teor_biletska.pdf)
15. Економічна концепція К. Маркса .URL: <https://buklib.net/books/24742/>

16. Економічна теорія. Заробітна плата. URL: <https://westudents.com.ua/glavy/53667-zarobtna-plata.html>
17. Ефективність формування і використання кадрового потенціалу фірми. URL: [https://allreferat.com.ua/uk/menedgment\\_upravlinnya\\_personalom/diplomnaya/3926/page/17](https://allreferat.com.ua/uk/menedgment_upravlinnya_personalom/diplomnaya/3926/page/17)
18. Економічний зміст та підходи до поняття «Заробітна плата». URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3815>
19. Заробітна плата робітників. URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.1/287.pdf>
20. Історія економіки та економічних учень. 2005. URL: <https://library.if.ua/book/124/8212.html>
21. Історія економічних вчень. -Теорія трьох факторів виробництва (теорія розподілу доходів). URL: <https://westudents.com.ua/glavy/55198-teorya-troh-faktorv-virobnitstva-teorya-rozpodlu-dohodv-.html>
22. Інформація про підприємство КНП «БЛІЛ КМР» . URL: <https://crb2017.wordpress.com/>
23. Ігнатова О. М., Стародубцева Т. В., Тарасенко М. В. Статистична оцінка доходів населення. *Ефективна економіка*. 2013. №3. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1859>
24. Кизима І. С. Напрямки вдосконалення тарифної системи оплати праці у сфері охорони здоров'я. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки: зб. наук. пр.* Кіровоград: КНТУ, 2006. Вип. 9. С. 199-206.
25. Мінімальна заробітна плата. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>
26. НАПБ Б.03.002-2007. Норми визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою : Затвердж. Наказом МНС від 03.12.2007 № 833.
27. Наказ від 15.01.2018 № 25 Про затвердження Правил експлуатації та типових норм належності вогнегасників // Міністерство внутрішніх справ України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0225-18>
28. Основи економічної праці.2000. URL: <https://library.if.ua/book/40/2693.html>
29. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
30. Ризик та елементи теорії корисності. URL: <http://banking.uabs.sumdu.edu.ua/images/department/banking/discip/er/pt2.pdf>
31. Становлення класичної політичної економії в Англії.2011.URL: <http://visnykj.tneu.edu.ua/index.php/visnykj/article/download/273/287>
32. Статистика праці. URL: <https://library.if.ua/book/77/5547.html>
33. СНИП 2.09.05-85. Противопожарное нормы проектирования предприятий и сооружений. URL: <http://docs.cntd.ru/document/871001214>



34. Третьяк О.П. Роль менеджменту персоналу у формуванні та використанні трудового потенціалу медичних закладів. *Бізнес Інформ*. 2014. №11. С.331-336. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf\\_2014\\_11\\_58](http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_11_58)
35. Функціональний розподіл доходів. URL: <http://ifreestore.net/5288/47/>
36. Худоба О. В. Оцінка кадрового потенціалу системи охорони здоров'я України. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2010-4/doc/4/06.pdf>
37. Черненко З., Тесленко В. Права медичних працівників в світлі реформи охорони здоров'я: аналітична записка. Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. URL: [http://www.ier.com.ua/files/publications/Policy\\_Briefing\\_Series/2013/PB\\_04\\_2013\\_ukr.pdf](http://www.ier.com.ua/files/publications/Policy_Briefing_Series/2013/PB_04_2013_ukr.pdf)
38. Шляга О.В., Пархоменко Л. О. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. *Економічний Вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2014. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_6\\_044.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_044.pdf)
39. Що, на Вашу думку, є основною причиною корупції у сфері охорони здоров'я?: Результати опитувань на сайті МОЗ України. URL: <http://www.moz.gov.ua/ua/portal/voting/?vID=20140623>

## АНОТАЦІЯ

**Однораленко Т.О. Вдосконалення організаційно – економічного механізму оплати праці в умовах КНП «БЛІЛ КМР» – Кваліфікаційна праця на правах рукопису.**

Дипломна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності 051 «Економіка». – Донбаська державна машинобудівна академія МОН України, Краматорськ, 2019.

У роботі вирішено актуальне науково-практичне завдання щодо поглиблення теоретичних положень, обґрунтування науково-методичних засад і розробки практичних рекомендацій з вдосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці в умовах лікарні.

Досліджено сутність, основні поняття заробітної плати, мінімальна заробітна плата, склад фонду оплати праці. Розглянуто інформацію про підприємство. Визначено склад та динаміку фонду оплати праці, проведено факторний аналіз фонду оплати праці, зроблено аналіз надбавок та доплат до тарифних ставок та посадових окладів, проведено аналіз преміювання, заохочувальних та компенсаційних виплат робітникам. Розглянуті та опрацьовано підходи щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці в умовах лікарні. Наведено розрахунки з охорони праці і безпеки при надзвичайних ситуаціях.

**Ключові слова:** працівники, фонд оплати праці, заробітна плата, матеріальне стимулювання, надбавка, премія, оцінка персоналу

## АННОТАЦИЯ

**Однораленко Т. А. Совершенствование организационно-экономического механизма оплаты труда в условиях КНП «МБИЛ КГС»** - Квалификационная работа на правах рукописи.

Дипломная работа на соискание образовательного степени магистра по специальности 051 «Экономика». – Донбасская государственная машиностроительная академия МОН Украины, Краматорск, 2019.

В работе решена актуальная научно-практическая задача по углублению теоретических положений, обоснование научно – методических основ и разработки практических рекомендаций по совершенствованию организационно – экономического механизма оплаты труда в условиях больницы.

Исследована сущность, основные понятия заработной платы, минимальная заработная плата, состав фонда оплаты труда. Рассмотрена информация о предприятии. Определен состав и динамику фонда оплаты труда, сделан анализ надбавок и доплат к тарифным ставкам и должностным окладам, проведен анализ премирования, поощрительных и компенсационных выплат работникам. Рассмотрены и обработаны подходы по совершенствованию организационно – экономического механизма оплаты труда в условиях больницы.

Приведены расчеты по охране труда и безопасности при чрезвычайных ситуациях.

***Ключевые слова:** работники, фонд оплаты труда, заработная плата, материальное стимулирование, надбавки, премии, оценка персонала.*

## SUMMARY

**Odnoralenko T. A. Improvement of the organizational and economic mechanism of labor remuneration under the conditions of KNP “MBIL KGS”** – Qualification work as a manuscript.

Graduate work on obtaining an educational master’s degree in specialty 051 Economics. – Donbas State Machine – Building Academy, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kramatorsk, 2019.

The work solved an actual scientific and practical task to deepen the theoretical positions, substantiate the scientific and methodological foundations and develop practical recommendations for improving the organizational and economic mechanism of labor remuneration in a hospital.

The essence, the basic concepts of wages, the minimum wage, the composition of the wage fund are investigated. Considered information about the company. The composition and dynamics of the wage fund were determined, the allowances and bonuses for tariff rates and official salaries were analyzed, the analysis of bonuses, incentive and compensation payments to employees was

carried out. Considered and processed approaches to improve the organizational - economic mechanism of wages in a hospital.

The calculations for labor protection and emergency situations are given.

**Keywords:** *workers, payroll, wage, material incentives, surcharges, awards, personel assessment.*