

- перевантаження інформаційних ланцюгів - надсилання великого обсягу інформації від передавача до приймача,
- нехтування компетенцією приймача.

Бухгалтерська інформація є ключовим важелем для управління університетом, сприяючи ефективне використання ресурсів, що знаходяться в управлінні, від імені взаємозалежності "бухгалтерська інформація - рішення".

Список використаної літератури:

1. Головачко В.М. Основні напрямки реформування бухгалтерського обліку й контролю освіти / В. М. Головачко, С.В. Теліга, // Зростання ролі бухгалтерського обліку в сучасній економіці: тези доп.; міжнар. наук.-практ. конф., 2013 Режим доступу: <http://188.190.33.55:7980/jspui/handle/123456789/2773>
2. Управління бухгалтерського обліку та звітності; Міністерство освіти і науки України. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/pro-ministerstvo/departamenti-ta-upravlinnya/upravlinnya-buhgalterskogo-obliku-ta-zvitnosti>
3. Королович О.О., Аспекти ролі внутрішнього фінансового контролю корпоративних підприємств України / О.О. Королович // тези доп.; міжнар. наук.-практ. конф., м. Ів.-Франківськ, 16-17 жовт. - Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2015.- С. 293-294. Режим доступу: https://nung.edu.ua/files/attachments/zbirnik-tez_0.pdf
4. Пархоменко В.М. Нормативно - правове забезпечення реформування бухгалтерського обліку / В.М. Пархоменко // Вісник Житомирського інженерно-технологічного інституту – 2001. - №16. – С. 104-107. Режим доступу: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream>

Турок Яна Михайлівна,
здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»
спеціальності «Менеджмент»,
Головачко Василь Михайлович
к.е.н., доцент кафедри обліку і
оподаткування та маркетингу,
Мукачівського державного університету

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ОСНОВНА ФОРМА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Заробітна плата є утворюючим компонентом системи механізму функціонування ринку праці та одним з головних факторів, що впливає на ефективність діяльності працівника, персоналу.

Функція заробітної плати проявляється в її впливу на особистість. З чого випливає, заробітна плата виконує подвійне завдання: на перший погляд, це винагорода за результат діяльності, на другий – покликана заохотити працівника до постійного поліпшення якості та результатів власної праці.

Заробітна плата, яка відіграє одну з головних факторів у підвищенні трудової активності працівників та її стимулююча роль. Адже центральна роль в структурі

доходів працівника належить заробітної плати. Вона і в даний час, і в найближчі роки залишиться для більшості працівників основним джерелом доходу, а отже, вона і надалі буде потужним стимулом підвищення праці і виробництва в цілому.

На сьогодні існує багато науковців, які досліджують рівень заробітної плати та шляхи щодо покращення соціально-економічного становища суспільства.

Серед робіт вітчизняних економістів найбільш суттєвими дослідження є: В. Головачко [3, 4], О. Бондаренко [1], К. Крищенко [7], Я. Голубка [5], О. Гадзевич [2], та інші.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [6].

З позиції розподілу заробітна плата – це основна частина коштів, що направляються на споживання, що є часткою доходу (чиста продукція), що залежить від кінцевих результатів роботи колективу і розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості праці, що затрачена та реального трудового внеску кожного і розміру вкладеного капіталу [7].

В Україні постійні затримки заробітної плати та її диференціація значно підвищили значущість інших джерел доходів для громадян країни. На першому місці стоять доходи від особистого підсобного господарства, на другому – допомоги, субсидії, дотації і компенсації. Таким чином, заробітна плата як економічна категорія все гірше виконує свої основні функції відтворення робочої сили і стимулювання праці, перетворюючи свою сутність фактично на варіант соціальної допомоги, яка практично не пов'язана з результатами праці.

Домінуючим завданням у сфері оплати праці є захист працюючих від нерегулярності і неадекватності винагород за працю. Якщо розглянути досвід розвинутих країн, то можна помітити позитивні напрями щодо регулювання заробітної плати. Впровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалось, як правило, здійсненням численних і різнобічних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій. У Польщі на основі прогнозу зростання цін на наступний місяць, який складається міністерством фінансів, розраховується норматив, що визначає припустиму межу приросту зарплати на державних підприємствах. Аналогічні нормативи застосовуються у Болгарії та Румунії. Мінімальна заробітна плата визначається у Польщі щоквартально після консультацій з профспілками, виходячи з результатів обстеження сімейних бюджетів. У бюджетних організаціях та установах Польщі динаміка заробітної плати визначається за допомогою спеціального нормативу по відношенню до динаміки середньої зарплати у матеріальному виробництві. На жаль, ці важливі моменти мало у чому знайшли втілення в механізмі політики доходів, що діє зараз в Україні [1].

Це призвело до того, що підприємства позбавились одного з найбільших важелів підвищення ефективності виробництва та піднесення його на світовий рівень. Тому, щоб заробітна плата виконувала свою стимулюючу функцію, повинен існувати прямий зв'язок між її розміром і кваліфікацією працівника, величиною і

складністю виконуваної роботи, ступенем відповідальності при обов'язковому справедливому розподілі результатів діяльності підприємства.

Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати принаймні чотири основні функції, а саме:

1. Джерела коштів для розширеного відтворення робочої сили (відтворювальна функція);
2. Основної ланки мотивації ефективної праці, встановлення безпосередньої залежності заробітної плати від кількості і якості праці кожного працівника, його трудового внеску (стимулююча функція);
3. Засоби перерозподілу робочої сили з урахуванням ринкової кон'юнктури (регулююча функція);
4. Забезпечення соціальної справедливості, однакової ви- нагороди за однакову працю (соціальна функція) [3].

В даній роботі ми розглянемо детально саме мотивуючу функцію, яка повинна бути досить різноманітною. Це створює значний вплив, результатом якого є збільшення ефективності праці, зменшення витрат і, як підсумок, приріст вирученого доходу, поліпшення рівня матеріального добробуту кадрів. Вірно обраний і класифікований перелік обґрунтованих факторів дозволяє не тільки значно помножити ефект роботи організації, а й удосконалити емоційну атмосферу в команді, домогтися доцільного поєднання поведінки розвитку організації і потреб співробітників.

З огляду на поняття першопричини мотиву, виділяють такі поняття, як мотивація і стимул. Мотивація надає внутрішні спонукальні причини, займатися людині певною діяльністю, вести себе належним чином. Стимул є зовнішнім спонукальним чинником, а часто примусом, що змушує співробітника виконувати свої обов'язки. Характерним стимулом виявляється заробітна плата і матеріальне заохочення. Співробітники намагаються виконувати свою роботу не тільки через гроші, а ще для задоволення, зростаючих потреб.

Але в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може сповна виконувати ці функції. На сьогодні вона зберігає зайнятість, запобігає безробіттю ціною заниження заробітної плати, сприяє забезпеченню соціальних гарантій, стримує інфляцію (через затримку виплати заробітної плати), здійснює перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки та посилює мобільність робочої сили [2].

Шлях до ефективного управління персоналом лежить через розуміння його мотивації. Тільки знаючи, що рухає людиною, що спонукає його до дій, які мотиви лежать в основі його поведінки, можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління людиною. Тоді стимулювання праці буде по-справжньому дієвим і особистісно значущим.

В Україні організація оплати праці є найважливішим стимулом, і впливає на виробничий процес в цілому. Грамотна політика держави в області оплати праці може зіграти найважливішу роль в стабілізації всієї економіки країни, допоможе подолати проблему нерівності розподілу доходів.

Для стимулювання працівників в компанії необхідно розробити ефективну

систему додаткових винагород, таких як:

1. Забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємств;
2. Виплати надбавок за виконання денних планів;
3. Відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
4. Підвищення заробітної плати за стаж роботи;
5. Відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;
6. Поєднання індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці);
7. Заохочення кращих працівників;
8. Удосконалення нормування праці;
9. Встановлення збільшення відсотків заробітку по досягненню працівником певної грошової суми в загальному прибутку організації;
10. Залежність заробітної плати від кількості та якості праці, від кінцевих результатів роботи підприємств;
11. Проведення неформальних заходів та зустрічей колективу для забезпечення психологічної обстановки в колективі;

Для досягнення запропонованої системи матеріального стимулювання потрібного ступеня ефективності необхідно доповнити економічну систему стимулювання адекватними соціально-психологічними заходами стимулювання. При розподілі преміального фонду і встановлення додаткових стимулюючих надбавок необхідно особливу увагу приділяти системі соціальних виплат.

Отже, заробітна плата – це один з ефективних важелів управління персоналом. При правильному користуванні даним інструментом ефективність роботи співробітників буде тільки збільшуватися. Головне – бачити баланс між розміром заробітної плати і внеском співробітника в процес роботи. Також необхідно вибирати правильну систему розрахунку заробітної плати, так як неефективна система може привести або до низького рівня роботи співробітників, або до звільнення співробітників з підприємства.

Список використаної літератури:

1. Бондаренко О. Розрахунок нарахувань та утримань із заробітної плати в 2015 році [Електронний ресурс] / О. Бондаренко // Веб-портал «Бухгалтер.com». – Режим доступу: <http://byhgalter.com/rozrachunok-naraxuvan-ta-utriman-iz-zarobitno%D1%97-plati-v-2015-roci>
2. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика / О.І. Гадзевич. – К.: КОНДОР, 2014. – 400 с.
3. Головачко В.М. Тенденції зростання заробітної плати / В.М. Головачко, Т. М. Перевузок // Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки» // № 6(6), 2017
4. Головачко В. М. Особливості нарахування та утримання із заробітної плати / В. М. Головачко, М. В. Житко // Науковий вісник Мукачівського державного університету. - Мукачево: Карпатська вежа, 2016. - №20 (15). - С.327-335

5. Голубка Я.В. Підходи до сутності заробітної плати / Н.С. Ліба, О.О. Королович, Я.В. Голубка, Б.К. Кіш. // Науковий вісник Мукачівського державного університету: журн. наук. пр. / Ред..кол.: Щербан Т.Д. (гол. ред.) та ін. – Мукачево : Вид-во МДУ, 2017. - № 22 (17). - С. 288-293.

6. Закон України «Про оплату праці» від 01.01.2004 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

7. Крищенко К.І. Удосконалення організаційно–економічного механізму управління оплатою праці / К.І. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 4. – С. 4–10.

Турянчик Крістіан,
здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»
спеціальності «Облік і оподаткування»,
Ліба Наталія Степанівна,
д.е.н., доцент кафедри обліку і
оподаткування та маркетингу,
Мукачівського державного університету

ПРАВИЛА INCOTERMS 2020: ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ

Правила Incoterms® – важливий елемент міжнародних договорів поставки, оскільки повідомляють сторонам про обов'язки, ризики і витрати. Incoterms® вперше були введені Міжнародною торговельною палатою (МТП) в 1936 році для встановлення загальновизнаних визначень і правил, пов'язаних з поставкою товарів між партнерами по всьому світу. З того часу МТП періодично переглядала правила Incoterms®, щоб відобразити зміни в системі міжнародної торгівлі. Випуск 2020 виходить у світ напередодні відзначення 100 - річчя організації.

Доступніші і простіші у використанні правила Incoterms® 2020 включають більш детальні пояснювальні записки з покращеною графікою, що ілюструє відповідальність імпортерів та експортерів відповідно до правил Incoterms®. Вступ до Incoterms® 2020 також включає більш детальне пояснення того, як вибрати найбільш вдале правило Incoterms® для даної поставки, або як взаємодіє договір (контракт) купівлі-продажу з допоміжними договорами (контрактами).

Особливостями правил Incoterms® 2020 є:

- Правила Incoterms® 2020 передбачають демонстрацію потреб ринку стосовно бортового коносаменту та правила Incoterms® FCA (Франко-перевізник).
- Правила Incoterms® 2020 вирівнюють різний рівень страхового покриття в умовах поставки CIF (Вартість, страхування та фрахт) і CIP (Перевезення та страхування оплачено до).
- Правила Incoterms® 2020 включають домовленості про перевезення власними транспортними засобами в умовах поставки FCA, DAP (Поставка в місці), DPU (Поставка в місці з розвантаженням), DDP (Поставка зі сплатою мита).



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>