

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЛІНГВІСТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра менеджменту і маркетингу

Курсова робота
з «Економіки і фінансів підприємства»

на тему: «ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ»
(на прикладі ТОВ «Нова пошта»)

Студентки ІІ курсу групи М02-22
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
освітньої програми
Менеджмент комерційної діяльності
та спеціальністю 073 Менеджмент
Бовтуненко Анастасії

Члени комісії:

Науковий керівник:

(підпис) (прізвище та
ініціали)

к.е.н., доцент

Решетник Н.І

Національна шкала _____

Кількість балів: ____ Оцінка: ЄКТС ____

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	5
1.1. Сутність поняття організація оплати праці.....	5
1.2. Формування фонду заробітної плати. Форми і види оплати праці на підприємстві.....	8
1.3. Роль ефективної організації оплати праці на підприємстві.....	12
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ У «НОВА ПОШТА»	15
2.1. Загальна характеристика організаційно-економічної діяльності у «Нова пошта».....	15
2.2. Аналіз оплати та мотивації праці.....	18
2.3. Основні напрямки оптимізації організації оплати праці на підприємстві «Нова пошта».....	21
ВИСНОВКИ	25
РЕЗЮМЕ	27
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	29

ВСТУП

Актуальність теми курсової роботи на організацію оплати праці на підприємстві полягає у постійній потребі підприємств у встановленні ефективних систем оплати праці. В умовах економічного, соціального та правового середовища яке змінюється, розуміння та впровадження справедливих та конкурентоспроможних методів оплати праці стає важливим завданням для підприємств. Крім того, зміна вимог працівників до справедливості та конкурентоспроможності оплати праці підкреслює необхідність подальшого дослідження та вдосконалення цієї сфери. Аналіз та розуміння організації оплати праці на підприємстві допоможе підприємствам залучати та утримувати кваліфікованих працівників, збільшувати їхню продуктивність та задоволеність роботою, а також створювати стабільну та конкурентоспроможну робочу силу.

Мета курсової роботи на тему "Організація оплати праці на підприємстві" полягає у проведенні детального аналізу та дослідженні системи оплати праці, яка функціонує на конкретному підприємстві. Робота спрямована на вивчення теоретичних аспектів організації оплати праці, включаючи різні моделі та методики, а також на дослідження сучасних тенденцій і практик в даній області. Мета полягає в розумінні впливу системи оплати праці на мотивацію працівників, їхню продуктивність та задоволеність роботою, а також у визначенні оптимальних підходів до створення справедливої та конкурентоспроможної системи оплати праці на підприємстві.

Мета курсової роботи передбачає вирішення таких **завдань**:

1. Схарактеризувати сутність поняття організація оплати праці та форми і види оплати праці на підприємстві;
2. Дослідити роль ефективної організації оплати праці на підприємстві;

3. Описати загальну характеристику організаційно-економічної діяльності та основні напрямки оптимізації організації оплати праці на підприємстві «Нова пошта»;
4. Проаналізувати оплату та мотивацію праці на підприємстві «Нова пошта».

Об'єктом дослідження є організація оплати праці на підприємстві. Це означає, що досліджується сама система оплати праці, її структура, принципи, методи і процедури, які використовуються для визначення заробітної плати працівників на підприємстві.

Предметом дослідження є фактори, що впливають на організацію оплати праці, такі як кваліфікація працівників, рівень відповідальності, досвід, результативність, а також економічні, соціальні і правові аспекти, які враховуються при встановленні системи оплати праці. Досліджується також взаємозв'язок між оплатою праці та мотивацією працівників, адаптація системи до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства, а також конкурентоздатність системи оплати праці порівняно з іншими підприємствами відповідної галузі.

Методи дослідження:

- аналітичний – був використаний для виокремлення понятійного апарату дослідження;
- метод синтезу – був використаний для визначення ролі ефективної організації оплати праці на підприємстві та аналізу оплати та мотивації праці на підприємстві;
- описовий – був використаний під час характеристики основних напрямів оптимізації організації оплати праці на підприємстві «Нова пошта» та написання висновків.

Отже, в даній курсовій роботі ми зосередимося на дослідженні систем оплати праці на підприємствах. Ми розглянемо різні аспекти, такі як справедливість, конкурентоспроможність, бюджетні обмеження, адаптація до змін, мотивація працівників та слідкування за ринковими тенденціями.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Сутність поняття організація оплати праці

Організація оплати праці - це система, яка встановлює способи та принципи визначення заробітної плати працівників на підприємстві. Ця система охоплює весь процес встановлення оплати праці, включаючи розробку структури та рівнів оплати, встановлення критеріїв оцінки праці, методів розрахунку заробітної плати і системи преміювання. І. Лаптії розглядав оплату праці як правову категорію [3].

Структура оплати праці визначає ієрархію рівнів оплати на підприємстві. Вона може включати основні категорії або рівні, такі як керівний персонал, фахівці, робітники тощо. Кожна категорія має свої характеристики, обов'язки та вимоги, які враховуються при визначенні заробітної плати.

Критерії оцінки праці визначаються для оцінки внеску працівників у підприємство. Це можуть бути такі фактори, як кваліфікація, рівень відповідальності, досвід, результативність тощо. Критерії оцінки допомагають встановити базові рівні заробітної плати для різних посад та рівнів відповідальності.

Методи розрахунку заробітної плати визначають, як саме встановлюється фінансова компенсація працівникам. Це можуть бути годинна, місячна або комісійна оплата, премії за досягнення певних цілей, виплати за перевиконання плану тощо. Методи розрахунку заробітної плати можуть варіюватися в залежності від галузі, виду робіт і політики підприємства.

Система преміювання визначає, яким чином надаються премії та бонуси працівникам як винагорода за досягнення певних результатів або високу

продуктивність. Це можуть бути одноразові премії, регулярні бонуси, додаткові виплати або інші форми стимулювання працівників.

Визначення організації оплати праці є важливим етапом в управлінні людськими ресурсами організації. Правильно налаштована система оплати праці сприяє досягненню таких цілей, як залучення та утримання кваліфікованих працівників, мотивація до досягнення високої продуктивності, забезпечення справедливості та рівності в оплаті праці.

При визначенні організації оплати праці слід враховувати ряд факторів. По-перше, важливо враховувати внутрішню справедливість, що означає встановлення пропорційного співвідношення між різними посадами та рівнями відповідальності. Наприклад, вища посада або посада з більшим обсягом відповідальності повинна мати вищу заробітну плату.

«Правильна організація оплати праці сприяє більш повному заохоченню працівників, а отже, і підвищенню ефективності виробництва на конкретному підприємстві. Рівень заробітної плати значною мірою визначає можливість повноцінного відтворення робочої сили» [1, с. 491].

Крім того, зовнішня конкурентоспроможність також має велике значення. Організація повинна забезпечити, щоб рівень оплати праці відповідав або перевищував середній рівень оплати на ринку праці для схожих посад та кваліфікацій.

Важливим аспектом є також прозорість і комунікація відносно системи оплати праці. Працівники повинні бути повністю інформовані про критерії оцінки праці, методи розрахунку заробітної плати та систему преміювання. Це допомагає забезпечити зрозумілість та довіру до системи оплати праці і уникнути можливих конфліктів.

«Склад фонду заробітної плати

Організація оплати праці на фірмі включає 4 елементи:

- Формування фонду оплати праці.
- Нормування праці.
- Розробка тарифної системи (тарифне нормування праці).
- Розробка ефективних систем оплати праці.

Фонд заробітної плати підприємства складається з 3-х елементів:

- Основна заробітна плата.
- Додаткова заробітна плата.
- Інші заохочувальні та компенсаційні витрати» [13].

Успішна організація оплати праці також передбачає регулярний аналіз та оновлення системи. Ринкові умови, вимоги клієнтів та стратегічні цілі організації можуть змінюватися з часом, тому система оплати праці повинна бути гнучкою і відповідати новим умовам.

Нарешті, ефективна організація оплати праці включає механізми контролю та оцінки її ефективності. Застосування ключових показників продуктивності та результативності дозволяє оцінювати вплив системи оплати праці на досягнення стратегічних цілей організації.

Узагалі, визначення організації оплати праці допомагає організації створити справедливую та привабливу систему винагород, яка відповідає потребам працівників та сприяє досягненню стратегічних цілей компанії. При розробці системи оплати праці слід враховувати такі фактори, як рівень кваліфікації працівників, їхній досвід, внесок у результати роботи, рівень відповідальності та вимоги посади.

Одним з популярних підходів до організації оплати праці є система "зарплата за вміння". За цією системою, працівники отримують заробітну плату в залежності від їхніх навичок, компетенцій та вмінь, які вони вносять у свою роботу. Цей підхід сприяє стимулюванню працівників до саморозвитку та підвищення професійного рівня.

Крім того, організація може використовувати систему бонусів та премій для заохочення працівників, які досягають високих результатів або перевиконують поставлені цілі. Це може включати індивідуальні бонуси, групові стимули або премії за досягнення командних цілей. Такі стимули допомагають підтримувати мотивацію працівників та підвищувати продуктивність.

Крім фінансових аспектів, організація оплати праці також може включати інші форми винагород, такі як гнучкий графік роботи, можливості професійного

зростання, навчання та розвитку, корпоративні переваги та благополуччя на робочому місці. Ці фактори можуть бути важливими для привабливості організації та задоволеності працівників.

Узагалі, визначення організації оплати праці вимагає балансу між внутрішньою справедливістю, конкурентоспроможністю на ринку праці та досягненнями стратегічних цілей компанії. Це складний процес, який вимагає уваги до потреб та очікувань працівників, а також зваженого підходу до визначення вартості праці в організації.

1.2 Формування фонду заробітної плати. Форми і види оплати праці на підприємстві

Формування фонду заробітної плати на підприємстві є процесом, який включає розрахунок та розподіл коштів, призначених для оплати праці працівників. Цей процес передбачає врахування різних факторів і вимагає детального аналізу. Основна мета формування фонду заробітної плати полягає в забезпеченні справедливої та конкурентоспроможної оплати праці, що відповідає вимогам ринкової ситуації та сприяє мотивації працівників.

«В основі ефективного функціонування кожного підприємства стоїть робоча сила. Особливістю даного ресурсу є його ціна, яку варто правильно розрахувати при формуванні фонду заробітної плати. Фонд оплати праці є невід'ємною статтею витрат підприємства, тому його формування є особливо актуальним та викликає значні протиріччя» [5].

Основні етапи формування фонду заробітної плати на підприємстві включають:

1. Визначення бюджету: Підприємство визначає загальну суму коштів, яка виділяється на оплату праці працівників. Цей бюджет враховує фінансові можливості підприємства та його стратегічні цілі.

2. Аналіз ринкових умов: Проводиться аналіз ринкових умов, включаючи ставки заробітної плати відповідних професій на ринку праці. Це допомагає визначити конкурентоспроможну заробітну плату та забезпечити залучення та утримання кваліфікованих працівників.

3. Класифікація посад: Встановлюється система класифікації посад на підприємстві, що передбачає групування посад за рівнем відповідальності, складністю та навантаженням роботи. Це допомагає визначити рівні заробітної плати для різних категорій працівників.

4. Встановлення ставок оплати: Для кожної класифікованої посади встановлюються відповідні ставки оплати. Це можуть бути годинні, денні, тижневі або місячні ставки, які враховуються при розрахунку зарплати працівників.

5. Урахування додаткових виплат: Крім основної заробітної плати, у фонд заробітної плати включаються додаткові виплати, такі як премії, бонуси, компенсаційні виплати, доплати за виконання певних завдань тощо. Ці виплати можуть бути пов'язані з досягненням певних цілей, результативністю або іншими факторами, що стимулюють працівників до досягнення кращих результатів.

6. Урахування соціальних пільг та обов'язкових виплат: При формуванні фонду заробітної плати на підприємстві необхідно враховувати соціальні пільги та обов'язкові виплати, які передбачені законодавством. Це можуть бути виплати на соціальне страхування, медичне страхування, пенсійні та інші соціальні виплати.

7. Контроль та аналіз: Після формування фонду заробітної плати важливо здійснювати його контроль та аналіз. Це дозволяє перевірити використання коштів, відповідність заробітної плати встановленим стандартам, оцінити ефективність системи оплати праці та внести необхідні корективи.

«При формуванні фонду заробітної плати підприємства важливу роль відіграють економічні інтереси трьох сторін: працівників, працедавці, держави. Ефективність формування фонду заробітної плати залежить від рівня задоволення інтересів цих сторін, так збалансованість формування фонду заробітної плати дозволить задовольнити і підприємця, працівника і державу. Тому процес формування фонду заробітної плати підприємств є об'єктом наукових досліджень» [4, с. 115].

Отже, формування фонду заробітної плати на підприємстві включає ряд кроків, які передбачають аналіз ринкових умов, класифікацію посад, встановлення ставок оплати та урахування додаткових виплат. Важливо забезпечити справедливу та

конкурентоспроможну оплату праці, що відповідає вимогам ринку та сприяє мотивації працівників. Контроль та аналіз фонду заробітної плати допомагають забезпечити ефективне використання коштів та внесення необхідних змін у систему оплати праці.

На підприємстві можуть бути застосовані різні форми і види оплати праці, які варіюються залежно від галузі, типу роботи та політики компанії.

Оплата праці – одна з найважливіших категорій у системі умов праці. Тому підходи до економічних питань оплати праці необхідно розглядати через дослідження об'єктивних реальних суспільних відносин. Саме соціально- економічні аспекти дозволяють розкрити ті проблеми, які спостерігаються в сучасних умовах в Україні у сфері оплати праці, і запропонувати ефективні засоби та форми їх вирішення. В Україні існує низка проблем у системі організації заробітної плати: розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств; недосконала диференціація оплати праці; не визначена роль мінімальної зарплати [14]. Основні форми і види оплати праці включають:

1. Фіксована заробітна плата: Це оплата праці, яка встановлюється на основі фіксованої суми за певний період, такий як година, день або місяць. Принцип фіксованої заробітної плати полягає в тому, що незалежно від кількості виконаної роботи, працівник отримує сталу суму.

2. Погодинна оплата: Ця форма оплати праці базується на кількості годин, витрачених на виконання роботи. Зарплата обчислюється, множенням кількості годин на погодинну ставку. Цей вид оплати часто застосовується для робітників з погодинним графіком роботи.

3. Преміальна система: Це система оплати, в якій працівники отримують додаткову винагороду (премію), яка базується на досягненні певних цілей або результатів роботи. Премії можуть бути пов'язані з особистими досягненнями, колективними результатами або успіхами підприємства.

4. Система оплати за виробництво: Цей тип оплати праці базується на обсягу або якості виготовленої продукції або наданої послуги. Принцип полягає в тому, що

працівники отримують оплату в залежності від своєї продуктивності або внеску у виробництво.

5. Комісійна система: Це система, в якій оплата праці залежить від обсягу продажів або виконаних угод. Продавці, агенти з продажу та інші працівники можуть отримувати комісійні відсотки від суми угод або продажів, які вони здійснили.

6. Оплата за результатами: Цей вид оплати праці визначається на основі досягнутих результатів або ефективності працівника. Наприклад, працівники можуть отримувати оплату в залежності від досягнутих продажів, економії коштів або інших показників результативності.

7. Система акцій та опціонів: Деякі компанії пропонують своїм працівникам можливість отримати акції або опціони на придбання акцій компанії як частину оплати праці. Це дає працівникам можливість брати участь у успіхах та зростанні компанії.

Ці форми і види оплати праці можуть використовуватися окремо або комбінуватися на підприємстві, залежно від його потреб і стратегії. Важливо враховувати вимоги законодавства щодо оплати праці, включаючи мінімальну заробітну плату, обмеження робочого часу та правила виплати премій та бонусів. Конкретні форми і види оплати праці можуть бути встановлені угодою між роботодавцем і працівником або визначені внутрішніми положеннями компанії.

«Головною метою стратегії формування системи оплати праці є створення на підприємстві такої системи оплати праці, яка була б ефективною як з позицій працівників, так і роботодавця (підприємства)» [7, с. 63].

Фактори, що впливають на вибір форми оплати праці, можуть включати галузь діяльності підприємства, рівень кваліфікації та досвід працівників, розмір підприємства, місцевий ринок праці та культуру організації. Галузь діяльності може вимагати використання специфічних систем оплати, таких як оплата за проектами або за результатами.

Рівень кваліфікації та досвід працівників можуть впливати на вибір між фіксованою заробітною платою та системами оплати за виробництво. Розмір підприємства може визначати складність системи оплати, залучення премій або

систем акцій. Місцеві умови на ринку праці можуть вимагати привабливіших систем оплати для залучення талановитих працівників.

Культура організації може спонукати до використання преміальних систем або систем оплати за результатами. Врахування цих факторів допомагає підприємствам визначити оптимальну форму оплати праці.

Загальний підхід до визначення оптимальної форми оплати праці полягає у збалансуванні факторів, таких як бажання та мотивація працівників, конкуренція на ринку праці, внутрішня структура та цілі підприємства. Це може включати комбінацію фіксованої заробітної плати, премій, систем оплати за результатами, акційних програм тощо.

Враховуючи усі ці фактори і проводячи аналіз, підприємства зможуть прийняти інформоване рішення щодо оптимальної форми оплати праці, яка буде сприяти залученню, утриманню та мотивації кваліфікованих працівників, а також досягненню стратегічних цілей організації.

1.3 Роль ефективної організації оплати праці на підприємстві

Ефективна організація оплати праці на підприємстві відіграє важливу роль у забезпеченні успіху організації і задоволення потреб як самого підприємства, так і його працівників. Ось декілька ключових ролей ефективної організації оплати праці:

Ефективна система оплати праці може бути потужним інструментом для залучення та утримання кваліфікованих та талановитих працівників. Вона допомагає забезпечити конкурентоспроможну заробітну плату, привабливі бонуси та переваги, що залучають таланти і зберігають їх на підприємстві.

«В умовах конкурентного середовища персонал виступає одним з ключових чинників формування додаткових переваг для підприємства, забезпечення його успіху, конкурентоспроможності та стійкості функціонування на ринку. Управління формуванням та використанням трудових можливостей персоналу за таких умов виступає важливою передумовою забезпечення ефективності менеджменту в цілому. Одним з ключових компонентів системи управління персоналом виступає організація оплати праці. Оплата праці виступає важливим компонентом забезпечення діяльності

підприємства в цілому, водночас, складним питанням, вирішення якого вимагає активізації зусиль як науковців-теоретиків, так і практиків» [10].

Система оплати праці може стимулювати працівників до більшого залучення, ефективності та продуктивності. Використання премій, бонусів за досягнення цілей та систем оплати за результатами може підштовхувати працівників до високих показників продуктивності та досягнення важливих цілей підприємства.

Ефективна система оплати праці повинна бути справедливою та прозорою. Прозорість у визначенні критеріїв оцінки праці, процесу визначення заробітної плати та критеріїв преміювання сприяє довірі між підприємством та працівниками, а також між самими працівниками. Це може знизити конфлікти та незадоволення, а також підвищити задоволеність працівників.

«Організація оплати праці справляє великий вплив на ефективність діяльності підприємства. До цих факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести мотиваційні механізми» [11, с. 117].

Ефективна організація оплати праці допомагає підприємству управляти витратами на персонал та збільшувати ефективність використання ресурсів. Це може включати збалансовану комбінацію фіксованої та змінної заробітної плати, адекватне встановлення премій та бонусів, а також ефективне використання систем оплати за результатами.

Ефективна система оплати праці може стимулювати розвиток та ріст працівників. Вона може передбачати різні форми навчання, професійного розвитку та кар'єрного зростання, пов'язані з удосконаленням навичок та здібностей працівників. Це сприяє залученню та утриманню висококваліфікованих спеціалістів, а також підвищує ефективність роботи підприємства в цілому.

В цілому, ефективна організація оплати праці на підприємстві впливає на багато аспектів, включаючи залучення талановитих працівників, мотивацію, задоволеність працівників, ефективність, управління витратами та розвиток працівників. Вона допомагає створити сприятливу та конкурентоспроможну робочу атмосферу, що сприяє успіху підприємства.

Встановлення ясних та конкретних критеріїв для оцінки роботи працівників є важливим кроком у забезпеченні справедливості. Критерії повинні бути об'єктивними, вимірюваними та застосовуватися рівномірно до всіх працівників. Працівники повинні бути повністю інформовані про процес визначення їх заробітної плати. Це може включати розкриття критеріїв оцінки праці, методів визначення заробітної плати та коефіцієнтів, що застосовуються. Важливо, щоб працівники розуміли, як їх внесок оцінюється та винагороджується.

Регулярний зворотний зв'язок між керівництвом та працівниками є важливим елементом прозорості. Працівники повинні мати можливість висловлювати свої думки, запитувати питання та отримувати пояснення щодо системи оплати праці. Комунікація повинна бути відкритою та прозорою. Стандарти заробітної плати повинні бути встановлені на підприємстві і повинні бути доступними для всіх працівників. Це допомагає уникнути дискримінації та нерівності у виплатах і забезпечує рівні умови для всіх працівників.

«Рациональна організація оплати праці на підприємстві дає змогу стимулювати його працівників до ефективнішої діяльності, забезпечувати якість і конкурентоспроможність виготовленої продукції (виконуваних робіт, послуг, що надаються), а також необхідний рівень рентабельності виробництва» [9].

Важливо враховувати принципи рівності шансів і гендерної рівності при встановленні системи оплати праці. Жоден працівник не повинен бути дискримінований з погляду заробітної плати на підставі статі, раси, етнічності або інших некорельованих здібностей.

Система оплати праці повинна бути піддана постійному моніторингу та оцінці результатів. Це допоможе виявити можливі недоліки або нерівності та внести відповідні корективи для забезпечення справедливості та прозорості. Якщо на підприємстві існують системи преміювання або надання бонусів, важливо, щоб критерії їх визначення були прозорими та доступними для всіх працівників. Це допоможе уникнути суб'єктивізму та нерівності при їх розподілі.

Система оплати праці повинна бути гнучкою та відкритою до внесення змін. Постійне вдосконалення системи на основі зворотного зв'язку та оцінки результатів дозволяє забезпечити її справедливість та прозорість у змінних умовах.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ У «НОВА ПОШТА»

2.1. Загальна характеристика організаційно-економічної діяльності у «Нова пошта»

"Нова пошта"[15] - це одна з найбільших та найпопулярніших логістичних компаній в Україні, яка надає послуги доставки та логістики для бізнесу та приватних осіб. Організаційно-економічна діяльність "Нової пошти" характеризується деякими ключовими особливостями.

ТОВ "Нова пошта" є одним з найбільших приватних поштових операторів в Україні. Офіційно компанія була заснована у 2001 році. Її головний офіс розташований у місті Київ.

ТОВ "Нова пошта" займає значну частку ринку в сфері поштових послуг в Україні. Хоча точні цифри можуть змінюватися з плином часу, на момент мого останнього оновлення у вересні 2021 року, "Нова пошта" контролювала близько 50% ринку експрес-доставки в Україні. Це свідчить про значну популярність та успішність компанії в цій галузі.

У сфері поштових послуг "Нова пошта" має кілька основних конкурентів. Одним з найбільших конкурентів є ТОВ "Міст Експрес", яке також пропонує послуги експрес-доставки в Україні. Іншими конкурентами є "Укрпошта", національний оператор поштового зв'язку України, та деякі міжнародні поштові компанії, такі як DHL, FedEx та UPS.

«ТОВ «Нова пошта» - це логістична компанія, яка надає послуги експрес-доставки документів, посилок та вантажу для фізичних осіб та бізнесу. Компанія працює за 4 напрямками: «Склад-Склад», «Двері-Двері», «СкладДвері» та «Двері-Склад» Аналіз організаційно-економічних показників компанії показує, що прибуток ТОВ «Нова пошта» щороку зростає, що дозволяє компанії розширювати мережу відділень та створювати нові робочі місця» [8].

"Нова пошта" активно використовує сучасні технології для оптимізації своїх процесів. Вона має розвинуту онлайн-платформу, де клієнти можуть замовляти та відстежувати доставку, обмінюватися документами та отримувати інформацію про вартість послуг.

Компанія приділяє велику увагу якості обслуговування. Вона працює над вдосконаленням своїх процесів, навчанням персоналу та використанням інноваційних методів для забезпечення задоволення клієнтів.

ТОВ "Нова пошта" має вражаючі базові показники діяльності. На момент мого останнього оновлення, компанія мала більше 5 000 відділень та понад 35 000 співробітників. Це робить її однією з найбільших роботодавців в галузі логістики в Україні. "Нова пошта" також має широку мережу сортувальних центрів та складів, що дозволяє їй забезпечувати швидку та надійну доставку по всій країні.

Успішність "Нової пошти" підтверджується її фінансовими показниками. У 2020 році компанія заявила про дохід в розмірі понад 12 мільярдів гривень, що свідчить про значні обсяги бізнесу. Крім того, "Нова пошта" активно розвивається та впроваджує нові технології, що сприяє її подальшому зростанню та конкурентоспроможності.

Склад персоналу "Нової пошти" включає різні категорії співробітників. Компанія має широку мережу кур'єрів, які виконують доставку посилок до клієнтів. Також вона має у своєму складі адміністративний персонал, включаючи менеджерів, фінансових спеціалістів, маркетологів та інших фахівців, які забезпечують ефективне функціонування компанії. Крім того, "Нова пошта" також має велику команду робітників, які працюють у сортувальних центрах та складах, де вони займаються сортуванням та пакуванням посилок.

ТОВ "Нова пошта" є одним з найбільших поштових операторів в Україні і має значну долю ринку. У вересні 2021 року, "Нова пошта" контролювала близько 50% ринку експрес-доставки в Україні. Це свідчить про значну популярність та успішність компанії.

1226 відділень та понад 13 000 співробітників - це кількісні переваги "Нова Пошта". Якісна перевага полягає в тому, що сьогодні третина українців регулярно користується послугами "Нової пошти", здає на зберігання найцінніші документи, товари та вантажі або замовляє товари в інтернет-магазині [15].

"Нова Пошта" обслуговує малий, середній та великий бізнес. "Нова Пошта" обслуговує малий, середній та великий бізнес. Вона також має комплексні рішення як для бізнесу, так і для інтернет-магазинів.

"Нова пошта" віддає велике значення задоволенню своїх клієнтів. Компанія створює канали зворотнього зв'язку з клієнтами та активно враховує їхні відгуки та пропозиції. Вона також надає різноманітні сервіси та зручні інструменти для клієнтів, зокрема онлайн-платформу, де клієнти можуть замовляти та відстежувати свої посилки.

ТОВ "Нова пошта" має декілька переваг порівняно зі своїми конкурентами, що сприяє її успіху на ринку:

Розгалужена мережа відділень: "Нова пошта" має одну з найбільших мереж відділень у всій Україні, що дозволяє забезпечити широкий охоплення і зручну доступність послуг для клієнтів. Велика кількість відділень розташована в містах, селищах і селах по всій країні, що забезпечує зручну доставку і отримання посилок.

Широкий спектр послуг: "Нова пошта" пропонує різноманітні послуги, включаючи експрес-доставку, доставку вантажів, послуги кур'єрської доставки, грошові перекази та багато іншого. Це дозволяє задовольнити потреби різних клієнтів, від приватних осіб до великих підприємств.

Якість обслуговування: "Нова пошта" покладає великий акцент на якість обслуговування своїх клієнтів. Компанія використовує сучасні технології та інформаційні системи для відстеження посилок, надає можливість онлайн-

замовлення та отримання інформації про статус доставки. Крім того, "Нова пошта" працює над покращенням процесу доставки та забезпеченням безпеки вантажів.

Інноваційні рішення: Компанія активно впроваджує інноваційні рішення для поліпшення своїх послуг. Наприклад, вона використовує автоматичні сортувальні системи, мобільні додатки для клієнтів, розробляє нові сервіси для зручності користувачів. Це дозволяє "Новій пошті" залишатися впереді в галузі логістики та експрес-доставки.

Комплексні логістичні рішення: Окрім доставки посилок, "Нова пошта" надає комплексні логістичні рішення для бізнес-клієнтів. Це включає складські послуги, управління запасами, фулфілмент-сервіси та інше. Завдяки цьому компанія є надійним партнером для підприємств, які потребують інтегрованих логістичних рішень. На жаль, я не маю доступу до актуальної інформації про конкретні переваги "Нової пошти" порівняно зі своїми конкурентами після моєї останньої оновленої бази даних у вересні 2021 року. Рекомендую звернутися безпосередньо до "Нової пошти" або провести власне дослідження для отримання актуальної інформації про їхні послуги та переваги порівняно з конкурентами.

2.2. Аналіз оплати та мотивації праці

Аналіз оплати та мотивації праці - це комплексний процес, який охоплює вивчення та оцінку систем оплати праці та факторів, які впливають на мотивацію працівників. Цей аналіз є важливим інструментом для підприємств, які прагнуть підвищити продуктивність праці, знизити плинність кадрів та створити позитивну робочу атмосферу.

Аналіз оплати та мотивації праці є важливими аспектами управління людськими ресурсами, спрямованими на забезпечення ефективності та задоволення працівників. Давайте розглянемо детальний огляд цих двох понять.

«Сила мотивації або рівень мотиваційних настанов персоналу значною мірою залежать від оцінки «трудомісткості» досягнення цілей. Будь-яка трудова діяльність пов'язана із затратами праці певної кількості, якості, інтенсивності і має свою ціну» [12].

Оплата праці відіграє ключову роль у привертанні та утриманні кваліфікованих працівників. Це оцінка того, наскільки справедливо працівники оплачуються відносно своїх колег у межах організації. Внутрішньої рівень оплати визначається через систему ступеневої шкали, розподіл заробітної плати за посадами або рівнями, а також критеріїв оцінки робочих місць.

У ТОВ "Нова пошта" існує різноманітність категорій працівників, які виконують різні функції та мають різні рівні відповідальності. Основні категорії працівників включають:

Кур'єри: Кур'єри є одними з ключових працівників "Нової пошти". Вони відповідають за доставку посилок та логістичні операції. Кур'єри забезпечують швидку та надійну доставку вантажу до клієнтів та мають прямий контакт з ними. Вони здійснюють розрахунки, зберігають документацію та надають якісний обслуговування клієнтів.

Сортувальний персонал: Ця категорія працівників займається сортуванням посилок та їх підготовкою до доставки. Вони відповідають за правильне класифікування вантажу, його маркування та розподіл до різних регіонів. Сортувальний персонал грає важливу роль у забезпеченні ефективної та точної роботи системи доставки.

Клієнтський сервіс: Ця категорія працівників взаємодіє з клієнтами, надає консультації, допомагає вирішувати проблеми та відповідає на запитання щодо послуг "Нової пошти". Вони можуть працювати в контакт-центрі або на приймальних пунктах компанії. Клієнтський сервіс має важливе значення для задоволення потреб клієнтів та підтримки позитивного іміджу компанії.

Менеджмент та адміністрація: Ця категорія включає керівників, менеджерів та адміністративний персонал, які відповідають за стратегічне планування, управління ресурсами, контроль якості, фінансову аналітику та розвиток компанії. Вони забезпечують ефективне функціонування всіх аспектів бізнесу "Нової пошти".

ІТ-спеціалісти: Ця категорія працівників відповідає за розробку, підтримку та оптимізацію інформаційних систем та технологій у компанії. Вони забезпечують

автоматизацію процесів, розробляють програмне забезпечення, управляють базами даних, забезпечують безпеку інформації та вирішують технічні проблеми.

«Основним методом мотивації як на вітчизняних підприємствах, так і на західних фірмах є грошова винагорода. Але в умовах високої конкуренції, а вже потім забезпечити задоволення – самоповага, самореалізація, знання та інше, керівництво повинно надати робітнику можливість отримання належного прибутку. Цей метод на заході має назву “Pay for Performance” що в перекладі означає “плата за виконання”» [6, с. 95].

Забезпечення прозорості системи оплати праці для працівників є важливим кроком у створенні справедливої та мотивуючої робочої середовища. «керівництво має знати, як виникають мотиви, якими способами можна активізувати їх, як забезпечити ефективне використання людського капіталу на основі розроблення конкурентоспроможних компенсаційних систем та дієвих механізмів нематеріальної мотивації. Таким чином, мотивація працівників до продуктивної праці є одним із головних завдань управління персоналом» [2, с. 3].

ТОВ "Нова пошта" використовує різні форми та методи матеріального та нематеріального стимулювання свого персоналу, в залежності від категорій працівників. Нижче наведено детальний огляд цих стимулів:

Матеріальне стимулювання:

Заробітна плата визначається на основі кваліфікації, посадових обов'язків та результатів роботи працівника. "Нова пошта" надає конкурентоспроможну заробітну плату, яка враховує ринкові стандарти та внутрішню систему оцінки праці.

Компанія має систему бонусів, яка залежить від досягнення поставлених цілей та результативності працівника. Бонуси можуть бути виплачені в грошовій формі або у формі інших пільг, таких як подарункові сертифікати або подорожі.

ТОВ "Нова пошта" запроваджує програми преміювання для визнання внеску працівників. Це можуть бути щомісячні або щорічні премії, які надаються найкращим співробітникам за досягнення в роботі, внесок у розвиток компанії або якісні результати.

Нематеріальне стимулювання:

ТОВ "Нова пошта" надає можливості для професійного розвитку свого персоналу. Це включає тренінги, семінари, менторство та можливість отримати нові навички та кваліфікацію. Компанія також сприяє кар'єрному росту своїх працівників шляхом внутрішнього переміщення та просування по службі.

ТОВ "Нова пошта" дбає про створення сприятливої корпоративної культури, яка підтримує співробітників та сприяє їхньому залученню. Це включає комунікацію, спільні заходи, корпоративні тренінги та програми командної співпраці.

ТОВ "Нова пошта" надає різні соціальні пільги своїм співробітникам, такі як медичне страхування, відпускні, допомогу у важких життєвих ситуаціях тощо. Крім того, компанія також проводить благодійні програми та спонсорські заходи, що допомагають співробітникам брати участь у благодійних акціях та внести свій внесок у суспільство.

ТОВ "Нова пошта" активно прагне визнавати та похвалити досягнення своїх працівників. Це може бути в формі внутрішнього визнання, нагород, публікацій внутрішніх успіхів, а також високих відзнак на рівні компанії або галузі.

ТОВ "Нова пошта" надає увагу створенню комфортного та сприятливого робочого середовища для своїх працівників. Це включає сучасне обладнання, зручні робочі місця, можливість відпочинку та розваг у спеціальних зонах, а також забезпечення безпеки та охорони здоров'я на робочому місці.

Ці стимули можуть використовуватись по-різному для різних категорій персоналу в ТОВ "Нова пошта" залежно від їхніх посад, рівня відповідальності та результатів роботи. Компанія враховує індивідуальні потреби та мотиваційні фактори працівників, щоб забезпечити ефективне стимулювання та задоволення їхніх професійних потреб.

2.3 Основні напрямки оптимізації організації оплати праці на підприємстві «Нова пошта»

Оптимізація організації оплати праці на підприємстві "Нова пошта" може включати кілька основних напрямків. Основні принципи, за якими вона здійснюється, полягають у забезпеченні справедливої, конкурентоспроможної та стимулюючої

оплати праці для всіх категорій працівників. Нижче описані деталізовані напрямки оптимізації:

Перший крок у оптимізації оплати праці - проведення аналізу ринку праці та конкурентоспроможності заробітної плати. Це включає вивчення середніх зарплат в галузі, порівняння заробітних плат на аналогічних посадах в інших компаніях, а також оцінку заробітної плати відповідно до регіону та рівня кваліфікації. Результати аналізу допомагають визначити, чи є необхідність у внесенні змін до системи оплати праці на підприємстві.

Підприємство "Нова пошта" може працювати над розробкою прозорої та справедливої системи оплати праці. Це означає встановлення чітких критеріїв оцінки роботи та визначення ролі цих критеріїв у визначенні заробітної плати. Наприклад, критерії можуть включати рівень відповідальності, складність завдань, результативність та внесок у розвиток компанії. Важливо, щоб критерії були об'єктивними, доступними для всіх працівників і відповідали потребам організації.

"Нова пошта" може використовувати стимулюючі програми для мотивації працівників до високої продуктивності та досягнення цілей. Це можуть бути програми бонусів за досягнення ключових показників продуктивності, премії за впровадження ефективних процесів або за виявлення нових можливостей для підвищення ефективності. Стимулюючі програми сприяють зацікавленості працівників у досягненні високих результатів і відображаються в їхній оплаті праці.

"Нова пошта" може надавати працівникам можливості для розвитку кар'єри та навчання. Це може включати проведення тренінгів, семінарів та курсів для підвищення професійних навичок та розвитку лідерських якостей. Крім того, підприємство може розглядати внутрішні резерви для зайняття вакантних посад вищого рівня, що дає працівникам можливість зростати власними силами в межах організації.

Важливо забезпечити систему зворотного зв'язку та оцінки працівників, яка допомагає визначити їхні сильні сторони, слабкі сторони та потенціал для розвитку. Регулярні розмови процінювання та оцінки допомагають ідентифікувати проблеми та визначити шляхи для подальшого розвитку та покращення.

"Нова пошта" може розглядати впровадження політик, що сприяють флексібільності робочого часу, робочому місцю та балансу між роботою та особистим життям. Також важливо забезпечити добробут працівників, звертаючи увагу на їхнє здоров'я, соціальні пакети, страхування та інші форми підтримки.

Реалізація цих напрямків допоможе підприємству "Нова пошта" забезпечити ефективну та конкурентоспроможну систему оплати праці, яка стимулює та мотивує працівників до досягнення високих результатів, розвитку кар'єри та внеску у розвиток компанії.

"Нова пошта" надає своїм працівникам різноманітні можливості для розвитку кар'єри. Організація прагне створити стимулююче та розвиваюче робоче середовище, де працівники можуть зростати, розвиватися та досягати нових професійних вершин.

"Нова пошта" надає працівникам можливість рухатися вгору по кар'єрній сходинці всередині компанії. Це означає, що працівники можуть отримувати просування на посадах з більшими відповідальністю та можливостями розвитку. Внутрішній рух у кар'єрі дозволяє працівникам залишатися в компанії, засвоюючи нові навички та знання із роками.

"Нова пошта" інвестує в навчання та розвиток своїх працівників. Компанія надає доступ до широкого спектру навчальних програм, тренінгів, семінарів та онлайн-курсів, що допомагають працівникам розвивати свої професійні навички та знання. Ці можливості навчання можуть охоплювати лідерство, комунікаційні навички, управління проектами, технічні навички та багато іншого.

"Нова пошта" встановлює внутрішні програми менторства та коучингу, де більш досвідчені працівники допомагають молодшим колегам у їхньому професійному розвитку. Ці програми дозволяють працівникам отримувати цінні поради, наставництво та підтримку, що сприяє їхньому зростанню та розвитку у вибраній сфері.

"Нова пошта" надає можливість працівникам брати участь у різноманітних проектах та спеціальних завданнях, які дозволяють розширити їхні знання та навички. Це може включати участь у стратегічних ініціативах, впровадження нових технологій або управління ключовими проектами. Ці проекти дозволяють працівникам набувати

новий досвід, вирішувати складні завдання та демонструвати свої лідерські та творчі здібності.

"Нова пошта" є однією з найбільших логістичних компаній в Україні, і вона надає можливості для розвитку кар'єри не лише на національному рівні, але й за межами країни. Для зацікавлених працівників відкриваються можливості для роботи на міжнародних проектах, співпраці з міжнародними партнерами та навіть переїзду до інших країн, де є представництва "Нової пошти".

Ці можливості для розвитку кар'єри на "Новій пошті" можуть залежати від посади, рівня досвіду та особистих цілей працівника. Компанія ставить собі за мету створити сприятливе середовище для розвитку своїх працівників та надає різні шляхи для їхнього професійного зростання.

ВИСНОВКИ

Задачі, поставлені в курсовій роботі, спрямовані на дослідження організації оплати праці на підприємстві "Нова пошта" та її впливу на результативність роботи працівників. З допомогою проведених досліджень та аналізу було зроблено наступні детальні висновки:

1. Сутність поняття організації оплати праці та форми і види оплати праці на підприємстві:

Організація оплати праці - це система, що передбачає установлення правил, процедур та механізмів винагороди за працю на підприємстві. Це включає в себе визначення заробітної плати, преміальних систем, оплату за результатами роботи, додаткові вигоди та стимули. На підприємстві "Нова пошта" застосовуються різноманітні форми оплати праці, такі як фіксована заробітна плата, відрядна плата, преміальні системи, опціональні програми тощо.

2. Роль ефективної організації оплати праці на підприємстві:

Ефективна організація оплати праці на підприємстві "Нова пошта" відіграє ключову роль у досягненні стратегічних цілей організації. Вона сприяє мотивації працівників, залученню та збереженню кваліфікованого персоналу, збільшенню продуктивності праці та покращенню якості надання послуг. Правильно спланована та адаптована система оплати праці стимулює працівників до більш ефективної роботи, сприяє залученню талановитих фахівців і забезпечує їх задоволеність роботою.

3. Опис загальної характеристики організаційно-економічної діяльності та основних напрямків оптимізації організації оплати праці на підприємстві "Нова пошта":

Підприємство "Нова пошта" є одним з найбільших логістичних операторів в Україні, що має розгалужену мережу відділень та складів по всій країні. Організаційно-економічна діяльність компанії характеризується успішними

фінансовими показниками, стабільним зростанням та високою конкурентоспроможністю.

4. Оптимізація організації оплати праці на підприємстві "Нова пошта" спрямована на досягнення кількох ключових напрямків. Перш за все, вона включає в себе аналіз та оцінку ринкової конкуренції для забезпечення конкурентоспроможної заробітної плати. Крім того, враховуються особливості та потреби різних категорій працівників, зокрема, фахівців з різних галузей та рівнів відповідальності.

Також, важливим напрямком оптимізації є впровадження системи преміювання та стимулювання працівників за досягнення певних цілей та результатів. Це може включати премії за виконання показників продуктивності, якість обслуговування, зниження витрат чи покращення робочих процесів.

Крім того, на підприємстві "Нова пошта" використовуються інші форми оплати праці, такі як опціонні програми, що надають можливість працівникам придбати акції компанії за певними умовами. Це може створити додатковий інтерес та мотивацію у працівників для підвищення результативності своєї роботи та успішного розвитку компанії.

Отже, оптимізація організації оплати праці на підприємстві "Нова пошта" є комплексним процесом, який передбачає аналіз ринкових умов, врахування потреб працівників та використання різноманітних інструментів стимулювання. Це сприяє досягненню високої продуктивності праці, задоволеності працівників та успішному функціонуванню підприємства.

Загальний висновок полягає в тому, що організація оплати праці є надзвичайно важливим аспектом управління на підприємстві "Нова пошта". Вона має прямий вплив на мотивацію працівників, їх продуктивність та результативність роботи. Ефективна система оплати праці допомагає залучати та зберігати талановитий персонал, стимулює його досягнення цілей і сприяє загальному успіху підприємства.

Отже, організація оплати праці на підприємстві "Нова пошта" виконує важливу роль у стимулюванні працівників, покращенні їх продуктивності та досягненні стратегічних цілей компанії. Це допомагає підприємству підтримувати високу конкурентоспроможність і успішно функціонувати на ринку.

РЕЗЮМЕ

Курсова робота на тему "Організація оплати праці на підприємстві (на прикладі ТОВ 'Нова пошта')" присвячена дослідженню теоретичних підходів до аналізу організації оплати праці на підприємстві та проведенню аналізу та оцінки організації оплати праці в компанії "Нова пошта".

У першому розділі роботи детально розглядаються теоретичні аспекти організації оплати праці. Вивчається сутність поняття організації оплати праці, включаючи різні підходи та моделі. Аналізується процес формування фонду заробітної плати, включаючи розгляд загальних принципів та методик розподілу фонду зарплати на різні категорії працівників.

Досліджуються різні форми та види оплати праці, такі як фіксована заробітна плата, відрядна плата, преміальні системи, опціонні програми та інші. Також досліджується роль ефективної організації оплати праці на підприємстві, включаючи вплив на мотивацію працівників, їх продуктивність та результативність роботи.

У другому розділі проводиться аналіз та оцінка організації оплати праці на прикладі компанії "Нова пошта". Надається загальна характеристика організаційно-економічної діяльності компанії, включаючи інформацію про розмір підприємства, його структуру та організаційну культуру.

Проводиться аналіз системи оплати праці та мотиваційних механізмів, використаних в компанії. Вивчаються основні напрямки оптимізації організації оплати праці, включаючи впровадження конкурентоспроможних заробітних плат, преміальних систем, опціонних програм та інших стимулюючих заходів.

Також розглядаються можливі перешкоди та виклики, що виникають у процесі оптимізації системи оплати праці.

Ця курсова робота є важливим дослідженням, яке допомагає розкрити принципи та особливості організації оплати праці на підприємстві "Нова пошта". Результати дослідження можуть бути корисними для управлінського персоналу та керівництва компанії "Нова пошта" при плануванні, розробці та впровадженні ефективної системи оплати праці.

Робота надає розгорнутий огляд теоретичних підходів та принципів, а також практичних аспектів організації оплати праці, що може сприяти покращенню ефективності роботи підприємства та забезпеченню задоволеності працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Демко І.І. Особливості організації оплати праці на підприємстві. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Проблеми інтеграції України у світовий фінансовий простір, Вип. 1 (99). С. 490-496.
2. Колот, А. М., Цимбалюк, С. О. Мотивація персоналу : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. Київ. КНЕУ, 2009. 334 с.
3. Лаптій І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. ПУ. 2005. № 7. С. 81–84.
4. Мельник А.О. Формування фонду заробітної плати на підприємстві. Економічний форум, 1(4). 2020. С. 114-124.
5. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія. Київ: Видавничий центр «Академія», 2002. Т. 3. 952 с.
6. Рукасов С.В. Аналіз систем мотивації персоналу з урахуванням досвіду провідних країн світу. Вісник Хмельницького національного університету № 5. 2009. С. 94-96.
7. Тертичний О.О. Сучасні системи оплати праці. Економічна та соціальна політика. Зовнішня торгівля: право, економіка, фінанси, №2. 2013. С. 62-67.

Електронні джерела:

8. Гусева А. І. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом. URL: <http://surl.li/tlrld> (дата звернення 05.05.2024).
9. Волковська В.В. Організація оплати праці на підприємстві та напрями її удосконалення. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/402.pdf> (дата звернення 05.05.2024).
10. Літвінова А. О. Роль організації оплати праці на підприємстві. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/12/246.pdf> (дата звернення 04.05.2024).
11. Маричев П.Г. Вдосконалення обліку заробітної плати. С. 117-120. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32612482.pdf> (дата звернення 04.05.2024).

- 12.Ножова Г.М., Пилип М.В. Аналіз мотивації та її вплив на результативність роботи персоналу підприємства. URL: <http://surl.li/eawdc> (дата звернення 05.05.2024).
- 13.Оплата праці на підприємстві та її організація. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/22305/ (дата звернення 03.05.2024)
- 14.Скрипник Н.Є. Форми та системи оплати праці: вітчизняні проблеми та закордонний досвід. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/198.pdf> (дата звернення 04.05.2024)
- 15.ТОВ «Нова Пошта» URL: https://novaposhta.ua/o_kompanii (дата звернення 05.05.2024).