

**Міністерство освіти і науки України
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Громадська організація «Об'єднання педагогів і науковців України»**

«СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДИНАМІКИ»

Матеріали X Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених
(м. Умань, 16 листопада 2023 р.)

Умань-2023

УДК 330.3(06)
С91

Головний редактор:

Слатвінський М. А., кандидат економічних наук, доцент, директор Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Редакційна колегія:

Богашко О. Л., кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Подзігун С. М., кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Чвертко Л. А., кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки, заступник директора з наукової роботи ННІ економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

*Рекомендовано до друку вченою радою
Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти
Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини
(протокол № 4 від 21 листопада 2023 р.)*

С91

Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки : матеріали Х Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. здобувачів вищ. освіти та молодих учених (м. Умань, 16 листоп. 2023 р.) / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Навч.-наук. ін-т екон. та бізнес-освіти [та ін.] ; [голов. ред. М. А. Слатвінський ; редкол. : О. Л. Богашко, С. М. Подзігун, Л. А. Чвертко] – Умань : УДПУ імені Павла Тичини, 2023. – 638 с.

Збірник містить наукові тези Х Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених «Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки», яка відбулася 16 листопада 2023 р. на базі Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Матеріали відображають результати досліджень учених, викладачів, аспірантів та здобувачів вищої освіти з актуальних проблем розвитку національної економіки.

*Матеріали публікуються у авторській редакції.
За підбір і точність наведених фактів, цитат, даних, власних імен та іншої
інформації несуть особисту відповідальність автори тез доповідей.*

УДК 330.3(06)
© Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини, 2023

<i>Бойко А. О.</i> ВПРОВАДЖЕННЯ КОНТРОЛІНГУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	173
<i>Бугайчук С. В.</i> ВИРОБНИЧІ ЗАПАСИ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕРЕТИЧНІ І ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ	177
<i>Гутник В. В.</i> ОСОБЛИВОСТІ РУХУ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ ПІДПРИЄМСТВА	180
<i>Данільченко С. О., Зіневич С. М.</i> АНАЛІЗ ВИРОБНИЦТВА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	183
<i>Запаско Л. М.</i> ОБЛІК ТА ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ В УМОВАХ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ	188
<i>Ісмаїлов Е. Р.</i> НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛІКУ КІНЦЕВИХ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ТА ЇХ ОТРИМАННЯ	192
<i>Козлов С. С., Береза А. В.</i> РЕАЛІЗАЦІЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	195
<i>Кучеренко О. С.</i> ПРОБЛЕМА ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ	201
<i>Лаврук М. О.</i> ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ПРОБЛЕМ БІЗНЕСУ ЩОДО БЛОКУВАННЯ РЕЄСТРАЦІЇ ПОДАТКОВИХ НАКЛАДНИХ	205
<i>Лазня Д. В.</i> ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ	209
<i>Ромаш Д., Ткаченко М.</i> ПЕРСПЕКТИВИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ	212
<i>Олійник В. В.</i> ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКОВИХ ОПЕРАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ	216
<i>Томнюк Т. Л., Купчанко М. Ю.</i> ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	219
<i>Фербей Г. М.</i> КОМП'ЮТЕРНІ СИСТЕМИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ СУЧАСНОСТІ: ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ	223
<i>Шепель І. В.</i> СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ НАРАХУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОБЛІКУ В РІЗНИХ КРАЇНАХ	228

3. Програма БукКіпер – для обліку та роботи бухгалтера-аутсорсера. URL : <https://bookkeeper.kiev.ua/programa-bukkiper-dlya-obliku-ta-roboti-buhgaltera-autorsera/> (дата звернення: 10.10.2023).

4. Ключові переваги: Хмарна бухгалтерія Dilovod. URL : <https://dilovod.ua/benefits/> (дата звернення: 11.10.2023).

СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ НАРАХУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОБЛІКУ В РІЗНИХ КРАЇНАХ

Шепель І. В., канд. екон. наук
*доцент кафедри підприємництва, обліку та фінансів
Херсонський державний аграрно-економічний університет*

Вітчизняна теорія і практика оплати праці базується здебільшого на фіксованих тарифних ставках і є недостатньо ефективною. Альтернативою може бути досвід розвинених країн, що використовують досить широко індивідуальні моделі оплати праці, гнучкі багатофакторні системи заохочення працівників. Ці системи оплати праці сформувались в основному в умовах, подібних до сучасних в Україні і спрямовані на забезпечення раціональної організації праці, стимулювання поліпшення якісних показників виробничого процесу, залучення інтелектуального та професійного потенціалу працюючих.

В цьому плані варто вказати як на найбільш характерний досвід таких країн: Японія, США, Франція, Німеччина, Швеція. Цей досвід накопичено і закріплено у різних галузях народного господарства цих країн, включаючи аграрний сектор. І він може бути використаний також на крупно-товарних підприємствах агросектору України.

Система стимулювання праці та нарахування заробітної плати в Японії є досить гнучкою. Вона враховує три фактори: вік працюючого, стаж його роботи, рівень кваліфікації. Останнім часом до них приєднався ще й четвертий – результати праці: сучасні технології значно зменшили складність праці, проте збільшили вимоги до показників трудового внеску кожного. Як наслідок, японський працівник, оцінка праці якого стала більш гнучкою і менш

консервативною, може в досить короткий час значно підвищити свій заробіток за рахунок кращих результатів.

Системи оплати праці тут тісно пов'язані з кадровою політикою, основою якої є довічний найм на багатьох фірмах. Найбільш поширена система використання двох ставок: основної особистої (ступінь, що визначається на основі стажу роботи та віку співробітника) і трудової (розряд, що відповідає посаді, кваліфікації працівника та результативності праці). Крім поточної зарплати робітник отримує ще й періодичну додаткову (бонуси) 2-3 рази в рік. Рівень оплати праці в державному секторі порівнюється з заробітками в виробничому (приватному) секторі ставиться в пряму залежність від нього.

Для японських моделей стимулювання праці характерні:

- диференціація заробітної плати по галузях;
- зміна оплати праці в залежності від трудового внеску (за рахунок градації всередині розряду);
- оплата праці менеджерів пов'язана з результатом роботи підприємства (система плаваючих окладів).

В кризових ситуаціях в першу чергу знижуються оклади керівників різного рівня.

Бонуси – це квартальні, піврічні, річні премії–часто складають майже половину заробітку. Це, по-перше, знижує плинність кадрів (працівники побоюються при переміні місця роботи втратити значну частину доходів). По-друге, за фінансових складнощів організації немає потреби звільняти частину працюючих–достатньо знизити рівень доплат.

Відзначається також більша гнучкість в оплаті японських працівників, ніж американських, хоч США багато що і запозичують в японців (зокрема, ті ж бонуси):

– зарплата японських працівників пов'язується з віком, постійно зростає приблизно до 48–53 років. І в літніх людей вона буває вищою в три і більше разів ніж у молоді.

– постійна частина зарплати (близько 65%) гарантується роботодавцем. Надбавки річні та періодичні.

– доля заробітної плати в загальній сумі витрат на робочу силу в Японії невелика–35% (для порівняння: США і Великобританія–73%, ФРН–57%, Франція–55%, Італія–50%).

Особливістю трудових відносин є те, що в Японії працівники фірм поділяються на постійних та тимчасових (зарплата останніх складає 40–50% рівня постійних працівників) [1].

В Японії, без сумніву, людський ресурс використовується більш ефективно, завдяки продуманим заходам, включаючи і особливості розподілу та нарахування заробітку. Для порівняння мінімальна зарплата (нетто, тобто без податків) найбідніших країн Європи та сусідів поруч наведена в табл. 1. Якщо перерахувати вищенаведені «чисті» цифри зарплати у долари за курсом 41,4 грн/\$ (середньорічний курс долара при розробці Закону про державний бюджет Україна на 2024), то отримуємо у 2024 р. мінімальну зарплату 171,5\$, а з 01.04.2024 – 193,3\$ За курсом долар/євро $\approx 1:1$ це приблизно 171,5€, та 193,3€ відповідно.

Таблиця 1

Мінімальна заробітна плата у сусідніх країнах [2]

Країна	Сума	Країна	Сума
Молдова	160€	Польща (ЄС)	626€
Албанія	339€	Угорщина (ЄС)	411€
Чорногорія	450€	Хорватія	554€
Болгарія (ЄС)	309€	Чехія (ЄС)	649€
Румунія (ЄС)	399€	Греція (ЄС)	399€
Боснія і Герцеговина	358€	Кіпр (ЄС)	788€
Словаччина (ЄС)	569€	Німеччина (ЄС)	1450€

Диференціація заробітку зайнятих на підприємствах США досягається за рахунок кваліфікованого використання різних його структурних елементів. Так, механізм стимулювання в рамках основної зарплати передбачає використання двох важливих елементів:

- диференціація тарифних ставок з врахуванням якісних відмінностей в праці;
- диференціація індивідуальної оплати в межах розряду (або посади) в залежності від трудових досягнень, особистих або ділових якостей.

При цьому часто враховується кваліфікація працівника, кількість освоєних ним спеціальностей, його майстерність та знання, а також складність та важливість виконуваних робіт. Звичайно, здібні спеціалісти стимулюються через посадове зростання. Але не завжди є така можливість, особливо в агросекторі (що характерно і для

вітчизняної практики). За таких умов працюючий виконує роботу в попередній якості, але заробіток його систематично підвищується.

В США та інших країнах з розвинутою ринковою економікою значного поширення набуло преміювання. Причому стимулюється через премію тут в основному економія всіх видів ресурсів, оскільки цей фактор є вирішальним в умовах загострення конкурентної боротьби.

Найбільшого поширення набули методики формування фондів преміювання за рахунок скорочення фактичних витрат в порівнянні з нормативних їх рівнем. Нормативи розраховуються на основі виваженого вивчення рівня тих чи інших витрат. Це, здебільшого, колективні системи преміювання, і різняться вони в різних країнах та галузях конкретною методикою розрахунку нормативу, складом премійованого персоналу, пропорціями розподілу зекономлених коштів між окремими фондами та категоріями працюючих.

Оскільки вартісні показники формуються за рахунок багатьох факторів, для розрахунку фондів преміювання стали використовувати відносні показники, що базуються на натуральних вимірниках, зокрема, індекси зростання продуктивності праці. Приріст фонду оплати за таких умов пропорційний приросту продуктивності праці. Широко використовуються на Заході способи стимулювання росту якості продукції за індивідуальної оплати праці. Тут також провадиться преміювання за умови скорочення питомої ваги некондиційної продукції порівняно з встановленим нормативом. В багатьох випадках робітники змушені компенсувати допущений в роботі брак за власний кошт. Проте, заходи примусового характеру не завжди виявляються ефективними. Тому виникають нові форми стимулювання якості, засновані на тісному поєднанні матеріальних і моральних стимулів, зокрема системи самоконтролю та кружків якості.

Зацікавленість працюючих в підвищенні якісних показників досягається шляхом забезпечення вищої самостійності та відповідальності кожного працюючого та пов'язанням заробітної плати зі змінами в змісті праці та якості продукції.

Діесперов В.С. зазначає, що в американських компаніях часто відсутній необхідний зв'язок між заробітною платою та результатами роботи підприємства, особливо у вищих керівників. Якщо в японських

фірмах президент одержує десь в шість раз більше початківця, то в американських це співвідношення може сягати 20:1 і більше. Гродзинська наводить відомості про опитування. За ними лише 22% американців пов'язують оплату своєї праці з кінцевими результатами організації, тоді як серед японських працюючих таких 93%. [3, с.41–42]. В Західній Європі використовуються три моделі стимулювання праці: безпреміальна (функції стимулу праці виконує заробітна плата); преміальна, що включає виплати пов'язані з розміром доходу чи прибутку підприємства; преміальна, що передбачає виплати пов'язані з індивідуальними результатами праці.

З теорії відомо, що стимулююча роль заробітної плати впливає з її диференціації, або з нерівності в доходах. Значна частина зарубіжних економістів вважають нерівність в винагороді за працю рушійною силою економіки, стимулом зусиль індивідів. Нерівність в доходах сприяє інвестиціям, так як дозволяє накопичувати кошти в руках меншості населення або держави для подальшого інвестування.

З теорії відомо, що стимулююча роль заробітної плати впливає з її диференціації, або з нерівності в доходах. Значна частина зарубіжних економістів вважають нерівність в винагороді за працю рушійною силою економіки, стимулом зусиль індивідів. Нерівність в доходах сприяє інвестиціям, так як дозволяє накопичувати кошти в руках меншості населення або держави для подальшого інвестування.

У розвинених зарубіжних країнах (Японії, США, Франції, Швеції та ін.), де ринкові відносини усталені і велика самостійність підприємств (фірм), використовуються різноманітні системи оплати праці. Інформація про окремі особливості нарахування заробітку та його обліку за цих систем являє певну цінність для України. Вони відзначаються гнучкістю та багатofакторністю. Наприклад, на японських підприємствах використовуються специфічні тарифні сітки для поточного нарахування, де останній залежить від віку працюючого, стажу його роботи, рівня кваліфікації та результативності праці. Зарплата в Японії має постійну частину-поточний заробіток, що складає біля 65% та змінну-бонуси, що виплачуються поквартально.

Поділ на змінну та постійну дає ту перевагу, що в кризових ситуаціях дозволяє зменшити виплати працівникам саме за рахунок бонусів. Повчально, що в першу чергу знижується заробіток