

3. Ведення аграрного бізнесу в Україні // Український клуб аграрного бізнесу. – К., 2013. – 95 с.

4. Заїка С.О. Інвестиційний потенціал підприємства та варіанти його формування / С.О. Заїка // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». – Випуск 13. – Частина 1. – С. 84-87.

5. Заїка С.О. Фактори формування інноваційного потенціалу підприємств / С.О. Заїка // Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка. – Том 20. – Випуск 6. - 2015. – С. 94-97.

6. Лавринчук О.В. Перспективи розвитку ринку зерна країни / О.В. Лавринчук // Облік і фінанси АПК. - 2011. - № 3. - С. 144-152.

7. Лебідь В.М. Сучасний стан ринку зерна України / В.М. Лебідь, К.Є. Прищепу // Економічний вісник Донбасу. – 2013. – № 1 (31). – С. 131-135.

8. Технології вирощування зернових і технічних культур в умовах Лісостепу України / За ред. П.Т. Саблука, Д.І. Мазоренка, Г.Є. Мазнева. – [2-е вид., доп.]. – К. : ННЦ ІАЕ, 2008. – 720 с.

9. Технології вирощування зернових і технічних культур в умовах Лісостепу України / За ред. П.Т. Саблука, Д.І. Мазоренка, Г.Є. Мазнева. – Харків: ХНТУСГ. – 2007. – 633 с.

10. Технологічні карти та витрати на вирощування сільськогосподарських культур з різним ресурсним забезпеченням / За ред. Д.І. Мазоренка, Г.Є. Мазнева. – Харків: ХНТУСГ. – 2006. – 725 с.

11. Фененко П.О. Експорт зернових українськими аграріями: проблеми та нові підходи до регулювання їхньої зовнішньоекономічної діяльності / П.О. Фененко // Агросвіт. – 2012. – № 19. – С. 43-47.

ПРИНЦИПИ ОПТИМІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

**СТРЕЛКА Ю.Ю., СТУДЕНТКА,
НАКІСЬКО О.В., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Облік оплати праці працівників є дуже важливою складовою частиною всього бухгалтерського обліку будь-якої організації. Важливо не тільки правильно відобразити розрахунки заробітної плати, але й безпомилково розрахувати суму, яка належить до виплати кожному працівникові, а також своєчасно утримати із заробітної плати

суми обов'язкових та інших відрахувань. Також актуальним є те, що заробітна плата - це істотна стаття собівартості продукції.

Оптимізація оплати праці працівників підприємства – це крок у напрямі досягнення максимальних результатів з мінімальними витратами. У керуванні трудовими ресурсами важливим є створення системи мотивувальних факторів, орієнтованих на підвищення відповідальності працівників за кількісні і якісні результати їх діяльності. Основою для створення такої системи оплати праці можуть стати такі принципи:

– рівень заробітної плати повинен бути адекватним особистому внеску, продуктивності праці і компетенції працівника;

– персонал слід підбирати так, щоб він був конкурентоспроможним порівняно з аналогічними посадами працівників споріднених підприємств;

– зростання продуктивності праці на підприємстві повинно випереджати зростання заробітної плати працівників;

– розмір і темпи зростання оплати праці повинні відповідати темпам зростання вартості життя працівників та їх сімей.

У модель оптимізації оплати праці доцільно включати базову і змінну складові. Базова заробітна плата встановлюється за показниками виконання працівником прямих посадових обов'язків, а змінна – заснована на оцінці особистого внеску працівника та його ставлення до результатів діяльності в колективі.

Класифікаційну схему базових виплат пропонується розробляти залежно від диференціації заробітної плати та характеру виконуваних робіт. Необхідно враховувати те, що, посади, які за складністю, обсягом виконуваних робіт, відповідальністю та необхідною для цього кваліфікацією є рівнозначними, повинні мати однакову базову зарплату. Більш відповідальна і складна праця коштує більше.

Важливо передбачити, щоб інтервал між двома «сусідніми» позиціями (посадами) був би достатнім, щоб мотивувати працівників на професійний розвиток.

Отже, формування і використання моделі оптимізації оплати праці при диференціації посад дозволить вирішувати економічні проблеми на підприємстві.