

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Панченко Г.С., к.е.н., доцент кафедри стратегічного управління економічним розвитком
Донецького національного технічного університету

АНОТАЦІЯ. У статті досліджено теоретичні засади системного підходу до побудови обліку трудових ресурсів, як важливого інструменту інформаційного забезпечення управління трудовими ресурсами.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Трудові ресурси, облік трудових ресурсів, витрати на персонал, фонд оплати праці, трудовий потенціал.

АННОТАЦІЯ. В статье исследованы теоретические основы системного подхода к построению учета трудовых ресурсов, как важного инструмента информационного обеспечения управления трудовыми ресурсами.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Трудовые ресурсы, учет трудовых ресурсов, расходы на персонал, фонд оплаты труда, трудовой потенциал.

ВСТУП. В умовах ринкових перетворень в Україні виникає необхідність комплексного теоретичного підходу до пріоритетів цінностей в управлінні трудовими ресурсами. Радикальні зміни в соціально-економічних відносинах нашого суспільства обумовлюють ефективне використання всіх потенційних можливостей працівників.

Трудові ресурси є головним фактором формування та забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Успіх підприємств великою мірою залежать від творчої активності персоналу, готовності брати на себе відповідальність за прийняті рішення, максимального виявлення трудового потенціалу кожного працівника. Сучасні уявлення про управління трудовими ресурсами засновані на визнанні необхідності системного підходу до активізації умов, які забезпечують ефективність діяльності працівників і розвиток їх особистості.

В умовах ринкової конкуренції ефективність діяльності стає вирішальною передумовою не лише розвитку, але і виживання підприємства. Тому суттєво зростає значення всіх факторів, які впливають на результативність виробництва.

Однією з найскладніших економічних категорій і одним з найважливіших соціально-економічних явищ є використання трудових ресурсів і фонду оплати праці. Вони є основним джерелом доходів найманих працівників, а для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства.

Інформаційне забезпечення управління трудовими ресурсами залежить від побудови системи обліку використання трудових ресурсів, який є невід'ємною складовою облікової політики підприємства.

Проблема управління трудовими ресурсами знаходиться у центрі уваги таких відомих українських вчених як О.Амоша, С.Бандура, О.Грішнова, В.Данюк, А.Колот, Н.Лук'янченко. Системний підход до побудови обліку трудових ресурсів досліджено у роботах М.Білухи, Ф.Бутинця, В.Горелкіна, А.Кузьмінського, В.Сопко, С.Голова, В.Завгороднього, С.Зубілевича та інших.. Віддаючи належне науковим напрацюванням вітчизняних вчених, слід зазначити, що питання побудови обліку трудових ресурсів та оплати праці потребують подальшого наукового дослідження. Багато питань на сьогоднішній день залишаються невирішеними і дискусійними.

Виходячи з вищезазначеного, метою дослідження є вивчення теоретичних засад системного підходу до побудови обліку трудових ресурсів на підприємстві та розробка

програми організації бухгалтерського обліку в цілому та окремих частин, однією із яких є побудова обліку трудових ресурсів та оплати праці.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ. На сучасному етапі розвитку національної економіки рівень діяльності підприємницьких структур значною мірою залежить від використання сучасних управлінських технологій та побудови ефективних систем управління на підприємствах. Вирішення проблем оптимального формування та розподілу ресурсів підприємства здійснюється за допомогою інформаційної функції обліку.

РЕЗУЛЬТАТИ. В умовах реформування системи бухгалтерського обліку значно розширені права підприємства у формуванні облікової політики. Окремі напрямки вибраної підприємствами облікової політики безпосередньо впливають на порядок обліку трудових ресурсів.

Основною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення мінімізації витрат підприємства на формування та утримання трудових ресурсів та максимізація результатів від їх використання [1].

Перш за все треба зазначити, що трудові ресурси підприємства є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом, впливають на його конкурентоспроможність, визначають напрямки подальшого розвитку [2]. Вплив трудових ресурсів на діяльність підприємства безперечний. Від забезпеченості підприємства достатньою кількістю робітників необхідного рівня кваліфікації та досвіду, залежить рівень продуктивної діяльності підприємства. Зокрема, підвищення ефективності управління персоналом сприятливо впливає на ефективність використання устаткування, машин, механізмів, своєчасність виконання робіт, і як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та ін. показники [3]. Персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва) і зовнішніх факторів (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо).

Відмінність трудових ресурсів від інших видів ресурсів підприємства полягає в тому, що кожен найманий працівник може: відмовитися від запропонованих йому умов; вимагати зміни умов праці та модифікації неприйнятних, з його точки зору, робіт; навчитися іншим професіям і спеціальностям; звільнитися з підприємства за власним бажанням [1].

Роль і значення працівників в забезпеченні ефективності виробництва зростають, оскільки робоча сила все в більшій мірі визначає хід і результати економічних процесів. Це зумовлює нові підходи до управління персоналом і її мотивації [4].

Облік трудових ресурсів та оплати праці - один із найважливіших і складних ділянок роботи, що потребують точних і оперативних даних та ґрунтується на системі показників, документації та рахунків.

Основними показниками обліку трудових ресурсів та оплати праці є чисельність працюючих різних професій, їх кваліфікація, витрати робочого часу в години-днях, кількість виготовленої продукції або обсяг виконаних робіт, розмір фонду оплати праці різним категоріям робітників за видами нарахувань, преміальні виплати, розмір сум, нарахованих і використаних на оплату відпусток, виплати на соціальне страхування працюючих, розмір відрахувань за їх видами та інші. На рис.1 наведена система управління трудовими ресурсами.

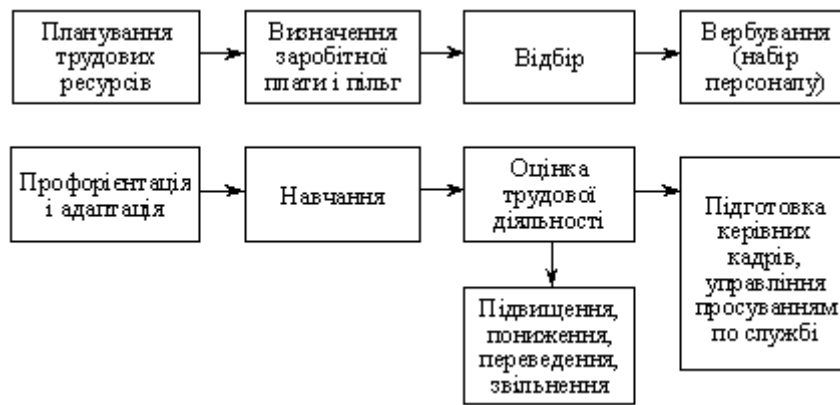


Рис.1. Система управління трудовими ресурсами [4].

Чисельність працюючих (особовий склад) визначається підприємством. Облік особового складу ведуть у службі (відділі) кадрів. Фактична чисельність усіх працюючих підприємства визначається за обліковим складом. Зміни особового складу відображаються в первинних документах: наказі та розпорядженні по підприємству про прийом, переведення, звільнення, надання відпусток. Важливим елементом обліку є використання робочого часу працюючими. Облік за використанням робочого часу здійснюється в таблиці, де відображається час, відпрацьований працівником, неявки на роботу (вказується за допомогою умовних позначок). Наприкінці місяця дані таблиць підсумовуються по кожному працівнику, а також по цехах і відділах тощо. Ці дані необхідні для контролю використання робочого часу та складання звіту.

Для забезпечення правильного використання фонду оплати праці необхідно обліковувати виробіток продукції або виконаний обсяг робіт кожного працівника і правильність нарахування заробітної плати згідно з установленими нормами і розцінками.

Облік виробітку здійснюється залежно від технологічного процесу виробництва, системи організації і оплати праці за типовими формами рапортах про виробіток, маршрутних листках, у відомостях обліку виробітку, нарядах та інших документах. Окрім оплати за відпрацьований час, виконаний обсяг робіт і виготовлену продукцію, заробітна плата може нараховуватися згідно з чинним законодавством і за інших умов або причин, що стосуються діяльності даного підприємства. Щоб визначити заробітну плату, яка підлягає виплаті кожному працюючому, роблять розрахунок виробітку за місяць з відкиданням від цієї суми необхідних утримань. Розрахунок здійснюють в розрахунковій або розрахунково-платіжній відомості. Розрахунково-платіжні відомості складають щомісячно по кожному цеху, фермі, допоміжній службі або відділу з групуванням прізвищ робітників і службовців за окремими категоріями працюючих та іншими ознаками. Одне із центральних питань обліку трудових ресурсів, їх використання та оплати праці — це формування видів оплати праці та методи їх нарахування. Виходячи із функцій заробітної плати формується склад витрат на оплату праці на основі яких організується система оплати праці, яка дозволяє визначити основи формулювання показників обліку в управлінні трудових ресурсів їх використання та оплати праці. Основна заробітна плата — це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Для нарахування основної заробітної плати працюючим з почасовою оплатою праці необхідно мати відомості про посадові оклади (за штатним розкладом), присвоєні розряди (на підставі наказів по підприємству), а також дані табельного обліку відпрацьованого ними часу за відповідний період (місяць тощо). При нарахуванні основної заробітної плати працюючим, яким встановлена відрядна оплата праці, крім таблиця необхідно мати відомості про виробіток і розцінки за виконані роботи. Для розрахунку заробітної плати спеціаліста за повний робочий місяць потрібно проставити встановлений

йому оклад згідно з наказом по підприємству; за неповний робочий місяць — оклад потрібно поділити на кількість робочих днів у даному робочому місяці і здобуту денну заробітну плату помножити на кількість відпрацьованих за табелем робочих днів. У разі розрахунку заробітної плати робітників за тарифом часову тарифну ставку треба помножити на кількість годин зміни. Розподіл заробітної при бригадній відрядній системі оплати праці виконується пропорційно до коефіцієнто-годин тощо.

Додаткова заробітна плата — це винагорода за працю понад становленні норми, за трудові успіхи, винахідливість, особливі умови праці. Всі види додаткової заробітної плати обліковуються по середньому заробітку за табелем та відповідними документами.

Для контролю за основним складом, використанням робочого часу та нарахуванням заробітної плати на підприємстві організується система первинного обліку (рис.2).

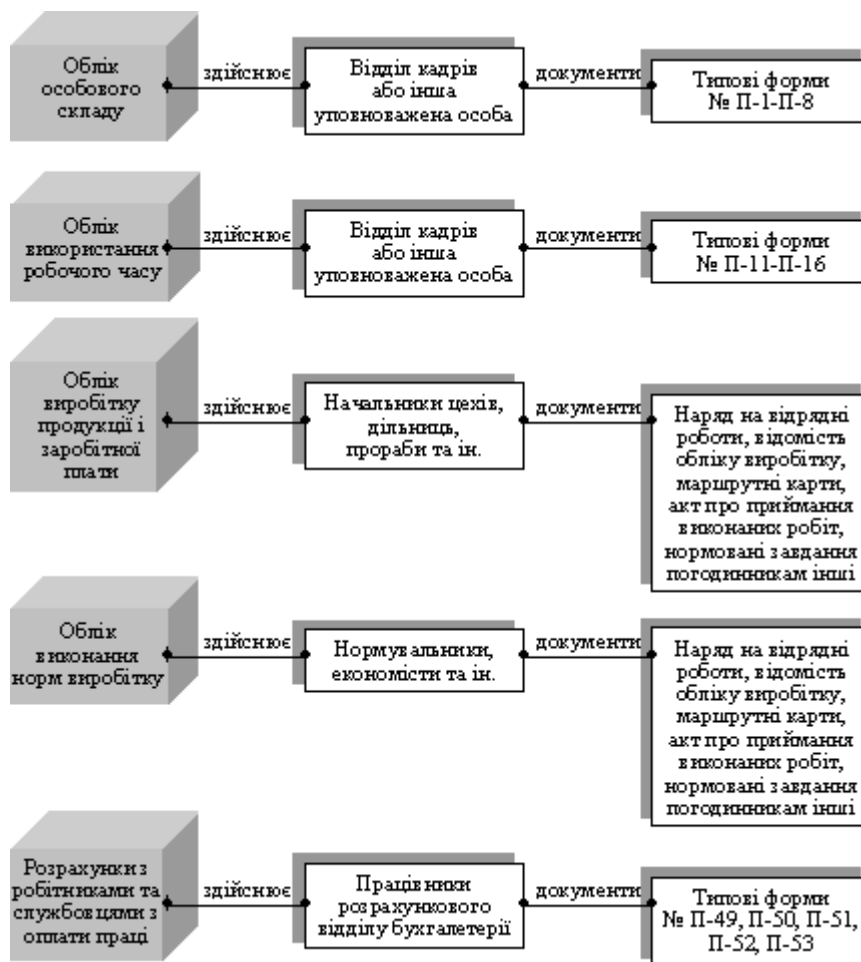


Рис. 2.. Система первинного обліку операцій з оплати праці [2].

Нарахована сума заробітної плати відображається бухгалтерськими записами у залежності від прийнятого варіанту обліку затрат.

Для своєчасного контролю та обліку трудових ресурсів слід розробити програму організації бухгалтерського обліку по підприємству в цілому та окремих частин, однією із яких є програма організації обліку праці та її оплати.

Складовими програми є:

1) первинний облік робочого часу - організація табельного обліку. Використання показників табеля в оперативному, статистичному і бухгалтерському обліку.

2) план документації з обліку праці та її оплати - складання робочих інструкцій до документів і розробка графіків документообігу.

3) накопичення і групування показників первинних документів з обліку праці та її оплати - складання «Відомості обліку фонду заробітної плати за категоріями працюючих і видами оплати» і «Зведеної відомості по розрахунках з робітниками»

4) аналітичний облік розрахунків з оплати праці - організація аналітичного обліку розрахунків з оплати праці.

5) план виконання облікових робіт з праці та її оплати праці - Складання посадових характеристик, індивідуальних і структурних графіків облікових робіт

6) оперативний економічний контроль за використанням праці і фонду її оплати - Розробка плану контролю і побудова форм видів господарської звітності за результатами контролю. Визначення і реєстрація суми збитків від нераціонального використання робочого часу, праці і фонду її оплати.

В процесі обліку трудових ресурсів слід здійснювати систематичний контроль за формуванням та використанням фонду оплати праці, виявляти можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції.

ВИСНОВКИ. Таким чином, проведені дослідження теоретичних засад системного підходу до побудови обліку трудових ресурсів та оплати праці дає змогу стверджувати, що на сучасному етапі організації заробітної плати на підприємствах притаманні недоліки: низькі рівні заробітної плати; невиправдане зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників; слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розходження в рівнях окладів працівників різної кваліфікації; недостатня стимулююча роль премій, надбавок.

Системний підхід до побудови обліку трудових ресурсів означає послідовну розробку програми організації бухгалтерського обліку, яка дозволить своєчасно отримувати інформацію про трудові ресурси, та відображати її у бухгалтерському обліку.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Вербило, О. Ф. Удосконалення обліку праці та її оплати / О. Ф. Вербило, Л.В. Мельянова // Бухгалтерія в сільському господарстві. - 2010. - № 17. - С. 25-29.

2. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: Підручник. - 2-ге вид. доповнене і перероблене. - К.: Алерта, 2007. - 957 с.

3. Батищева Н. Облік оплати праці за національними стандартами./Н. Батищева // Все про бухгалтерський облік. - 2008. - №40 (586). - С. 22-23.

4. Нападівська Л.В. Управлінський облік: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. - К.: Книга, 2009. - 544 с.