

*А. М. Савченко,
к. е. н., доцент, доцент кафедри аудиту та економічного аналізу,
Університет державної фіскальної служби України
ORCID ID: 0000-0003-1871-7555*

*Т. В. Мифоненко,
магістр Навчально-наукового інституту обліку, аналізу та аудиту,
Університет державної фіскальної служби України
ORCID ID: 0000-0002-9296-5701*

*О. І. Романченко,
магістр Навчально-наукового інституту обліку, аналізу та аудиту,
Університет державної фіскальної служби України
ORCID ID: 0000-0002-7321-8196*

DOI: 10.32702/2306-6806.2019.11.83

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ІНФОРМАЦІЙНА МОДЕЛЬ АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ: СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

*A. Savchenko,
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Audit
and Economic Analysis, University of the State Fiscal Service of Ukraine
T. Mironenko,
Master's degree student, University of the State Fiscal Service of Ukraine
O. Romanchenko,
Master's degree student, University of the State Fiscal Service of Ukraine*

ORGANIZATIONAL-INFORMATION MODEL OF CALCULATION ANALYSIS WITH STAFF: MODERN STATUS, PROBLEM ASPECTS AND AREAS OF IMPROVEMENT

У статті проведено дослідження важливості організації та проведення аналізу розрахунків з персоналом. Наголошено на актуальності обраної теми, незважаючи на різноманітний спектр наукових поглядів. Виділено головну мету статті, проаналізовано останні дослідження та публікації за обраною темою. Розкрито послідовність та основні етапи проведення аналізу розрахунків з персоналом, взаємозв'язок витрат на оплату праці із результатами діяльності підприємства. Визначено основні завдання аналізу розрахунків з персоналом по оплаті праці. Вивчено інформаційне забезпечення їх організації та проаналізовано інформаційне забезпечення економічного аналізу розрахунків з персоналом. Висвітлено, за допомогою яких методів здійснюють аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці. Досліджено показники, які варто розраховувати для аналізу ефективності й оптимальності використання робочого часу робітниками і службовцями підприємства. Розглянуто проблеми та шляхи удосконалення аналізу розрахунків з персоналом, для того щоб забезпечити підвищення продуктивності праці, повне використання робочого часу. Аналіз розрахунків з персоналом є однією найважливіших і складних ділянок роботи, оскільки зачіпає економічні інтереси усіх без винятку працівників.

Облік та аналіз розрахунків з персоналом є трудомістким, потребує уважності, оскільки пов'язаний з обробленням великої кількості первинної інформації, має багато однотипних операцій, здійснення яких потребує багато часу та сконцентрованості. Також розрахунки з персоналом з оплати праці є досить важливою ланкою системи соціально-трудова відносин, передумовою успішної та ефективної діяльності суб'єктів господарювання, одним із мотивуючих чинників залучення на підприємство висококваліфікованих спеціалістів та стимулювання їх праці. У дослідженні зазначаються напрями аналізу розрахунків

з персоналом, соціально-економічні аспекти. Удосконалення та пошук оптимального варіанту серед можливих альтернатив потребують проектування, впровадження ресурсної та інформаційної підтримки аналітичних процесів, праці людей, зайнятих економічним аналізом.

The article examines the importance of organizing and analyzing staff calculations. The relevance of this topic is emphasized, despite the diverse range of scientific views. The main purpose of the article is highlighted, the latest researches and publications on the selected topic are analyzed. The sequence and the main stages of the analysis of the calculations with the personnel, the relationship of the cost of labor with the results of the enterprise. The main tasks of the analysis of calculations with the personnel on a salary are determined. The information support of their organization is studied and the information support of economic analysis of calculations with personnel is analyzed. The methods of analyzing payroll staff calculations are explained. The indicators that should be calculated to analyze the efficiency and optimization of the use of working time by employees and employees of the enterprise are investigated. The problems and ways of improving the analysis of calculations with the personnel are considered in order to ensure the increase of labor productivity, full use of working hours. The analysis of payments with personnel is one of the most important and complex areas of work, since it affects the economic interests of all without exception employees.

Accounting and analysis of staff calculations is time-consuming, careful, because it involves a lot of primary information processing, has many of the same type of operations, which require a lot of time and concentration. Also, payroll staff calculations are a very important element of the system of social and labor relations, a prerequisite for successful and effective activity of economic entities, one of the motivating factors in attracting highly qualified specialists to the enterprise and stimulating their work. The study indicates the areas of analysis of calculations with staff, socio-economic aspects. Improving and finding the best option among the possible alternatives require the design, implementation of resource and information support for analytical processes, the work of people engaged in economic analysis.

Ключові слова: розрахунки з персоналом, оплата праці, аналіз, трудові ресурси, продуктивність праці, людський ресурс, система стимулювання.

Key words: calculation with staff, pay, analysis, workforce, productivity, human resource, incentive system.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В умовах сьогодення актуальним є питання розрахунків з персоналом підприємства, оскільки оплата праці та пов'язані з нею розрахунки є досить важливою ланкою системи соціально-трудова відносин, передумовою успішної та ефективної діяльності суб'єктів господарювання, одним із мотивуючих чинників залучення на підприємство висококваліфікованих спеціалістів та стимулювання їх праці, фактором зростання ВВП країни і конкурентоспроможності національної економіки.

На кожному етапі розвитку суспільства ефективне функціонування суб'єктів господарювання забезпечувалось достатнім рівнем ресурсів, використання яких сприяло створенню суспільних благ. Тому дослідження питань оцінки й аналізу використання ресурсів було завжди у центрі уваги науковців. Провести повноцінний аналіз використання трудових ресурсів, зростання продуктивності праці неможливо без адекватної оцінки розрахунків на оплату праці.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Питання аналізу виплат працівникам досліджувалось у працях багатьох вчених, а саме: Білуха М., Бутинець Ф., Дороніна О., Івахненко В., Колот А., Крищенко К., Малюга Н., Мних Є., Соломонов С., Тарасенко Н., Ткаченко Н., Череп А.В., Чумаченко М. та інші. Попри значну кількість публікацій та широке коло розглянутих питань, відсутні дослідження, присвячені методикам аналізу розрахунків по оплаті праці з персоналом в умовах зміни господарських умов і законодавства.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

На сьогодні недостатню увагу приділено організації та проведенню економічного аналізу розрахунків з працівниками, тому значне питання потребує подальшого дослідження.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження діючих методичних підходів до аналізу розрахунків з персоналом у контексті сучасного стану, проблемних аспектах та визначенням напрямків для удосконалення.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Питання розрахунків з персоналом завжди займало одне із основних місць у роботах вчених-науковців, і у повсякденному функціонуванні підприємств, адже заробітна плата є однією з найважливіших і найскладніших економічних категорій, оскільки вона є одночасно і основним джерелом доходу найманих працівників, і суттєвою часткою витрат виробництва для роботодавців, і ефективним засобом мотивації працівників.

Розрахунки з персоналом є багатоаспектною категорією, і тому відіграють значну роль в житті суспільства. Їх правильна організація мотивує працівника підвищувати ефективність виробництва, а отже, безпосередньо впливає на швидкість і масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Щоб дослідити стан розрахунків підприємства з персоналом, а саме виявити резерви збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності варто проаналізувати показники, які пов'язані з рухом ро-

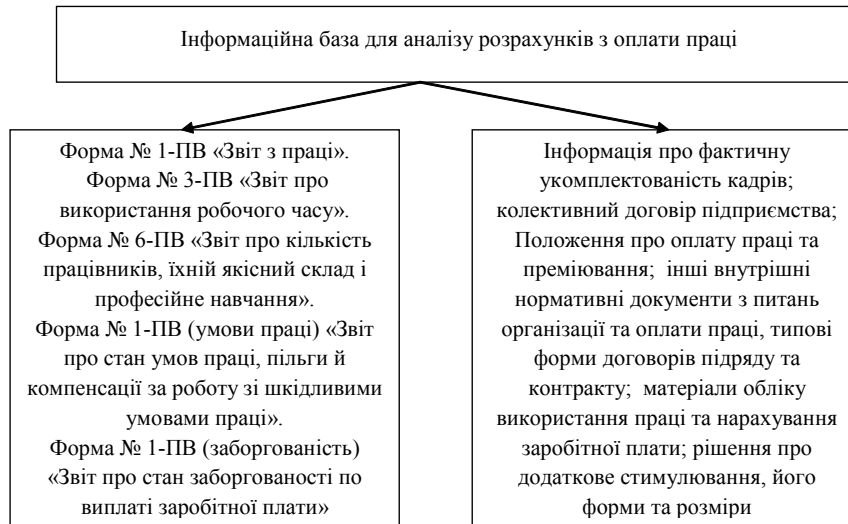


Рис. 1. Інформаційна база для аналізу розрахунків з оплати праці

Джерело: згруповано автором на основі [3].

бочої сили, її якістю та продуктивністю. Використання живої праці є основним важелем результату господарської діяльності, найбільш активного і, власне, вирішального фактора виробництва. Забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню обладнання, машин, механізмів, зниженню собівартості та зростанню прибутку [1].

До найважливіших завдань аналізу розрахунків з персоналом по оплаті праці належать:

- з'ясувати забезпеченість підприємством у необхідному освітньому рівні персоналу, робочими місцями, підрозділів підприємства трудовими ресурсами;
- вивчення ефективності витрат підприємства на збільшення вартості людського капіталу;
- оцінка використання трудових ресурсів (робочого часу) у процесі виробництва;
- вивчення ефективності використання коштів на оплату праці;
- виявлення резервів ефективного використання трудових ресурсів;
- визначення суми абсолютної і відносної перевитрати (економії) фонду заробітної плати та виявлення причин, що її зумовили;

вивчення структури фонду заробітної плати (оплати праці), застосування матеріальних стимулів за високі результати праці;

визначення резервів, які має підприємство для зменшення витрат на оплату праці і відповідно для підвищення рентабельності його роботи [1].

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку із оплатою праці. Із ростом продуктивності праці створюються реальні можливості для підвищення рівня його оплати. Водночас кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Тільки за таких умов створюються можливості для підвищення темпів розширеного відтворення. У зв'язку з цим аналіз використання засобів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення.

У процесі аналізу необхідно здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці), виявляти можливості економії коштів за рахунок росту продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції. Також необхідно встановити відповідність між темпами росту середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Для розширеного відтворення, отримання необхідного прибутку та



Рис. 2. Етапи аналізу розрахунків з персоналом

Джерело: згруповано автором на основі [3].

Таблиця 1. Показники продуктивності системи стимулювання

Показники	Алгоритм розрахунку
Співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та валовими доходами підприємства	$K = \frac{\Phi_{ОП_i} / \Phi_{ОП_{i-1}}}{ВД_i / ВД_{i-1}}$, де $\Phi_{ОП_i}$; $\Phi_{ОП_{i-1}}$ - фонд оплати праці, відповідно за i - й та $i - 1$ періоди; $ВД_i$; $ВД_{i-1}$ - валові доходи, відповідно за i - й та $i - 1$ періоди
Співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та товарообігом	$K = \frac{\Phi_{ОП_i} / \Phi_{ОП_{i-1}}}{ТОВ_i / ТОВ_{i-1}}$, де $ТОВ_i$; $ТОВ_{i-1}$ - товарообіг за i - й та $i - 1$ періоди
Співвідношення між темпами росту продуктивності праці і середньої зарплати	$K = \frac{ПР_i / ПР_{i-1}}{ЗП_i / ЗП_{i-1}}$, де $ПР_i$; $ПР_{i-1}$ - продуктивність праці, відповідно за i - й та $i - 1$ періоди; $ЗП_i$; $ЗП_{i-1}$ - середня заробітна плата за i - й та $i - 1$ періоди

Джерело: складено автором на основі [2].

рентабельності, потрібно, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати.

Інформаційне забезпечення аналізу розрахунків з персоналом з оплати праці зображено на рисунку 1.

Визначивши та проаналізувавши інформаційне забезпечення економічного аналізу розрахунків з персоналом, можна схематично зобразити етапи його проведення рисунку 2.

На першому етапі здійснюється аналіз забезпеченості трудовими ресурсами, визначається освітній рівень персоналу, рівень здоров'я та рівень забезпечення інформацією. Оцінка освітнього рівня, рівня здоров'я та рівня забезпеченості інформацією персоналу необхідно провести в частині порівняння обов'язків, які повинен виконувати працівник.

Другим етапом є оцінка ефективності використання людських ресурсів. Під час проведення економічного аналізу виплат працівникам необхідно брати до уваги таке:

людський ресурс потребує реальних витрат на створення та розвиток (витрати на навчання, медичне обслуговування, створення умов для реалізації людських здібностей);

продукт праці людини збільшує національне багатство на макrorівні і прибуток підприємства на мікрорівні;

людський ресурс виступає таким, що збільшує вартість підприємства.

Третім етапом є аналіз витрат на оплату праці. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу, збільшення продуктивності праці слід вивчати нерозривно з витратами на оплату праці. Зростання виробітку працівників передбачає підвищення їх заробітної плати. Однак кошти на оплату праці слід використовувати так, щоб темпи підвищення продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати. Тільки за такої умови створюються реальні можливості для нарощування темпів розширеного виробництва.

Для визначення конкретної послідовності проведення аналізу витрат на оплату праці проаналізуємо погляди різних вчених.

Зокрема більшість вчених пропонують проводити оцінку використання фонду заробітної плати персоналу та впливу окремих факторів на зміну суми оплати праці по етапах. Такий підхід дозволяє визначити резерви зниження витрат на оплату праці та пошук шляхів найбільш раціонального співвідношення рівня продуктивності праці та понесених витрат на її оплату.

Четвертим етапом є аналіз факторів, що впливають на зміну обсягу виплат працівникам.

Аналіз динаміки фонду оплати праці необхідно доповнити визначенням та кількісною оцінкою основних факторів, що обумовили зміну його розміру.

Для оцінки продуктивності системи стимулювання персоналу прийнято визначати та порівнювати в ди-

наміці значення таких аналітичних показників як (табл. 1).

Аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці здійснюють за допомогою таких методів:

— горизонтальний аналіз — використовуються показники фінансової звітності за кілька періодів та розраховується їх динаміка;

— вертикальний аналіз — досліджують структуру фонду оплати праці;

— метод ланцюгових підстановок — це метод факторного аналізу, за допомогою нього досліджують зміну результативних показників та визначають вплив факторів, які спричиняють його зміни;

— коефіцієнтний метод — за допомогою даного методу досліджують основні показники, які свідчать про рух робочої сили, плінність кадрів, стан розрахунків з оплати праці;

— метод порівняння — це основний метод, який використовується при аналізі, за допомогою нього порівнюють показники у різні періоди часу, на різних підприємствах та інше;

— економіко-математичні методи — модель прогнозу доходів населення і рівня безробіття [7].

В аналізі персоналу розрізняють такі види порівняльного аналізу: горизонтальний; вертикальний; трендовий.

Горизонтальний порівняльний аналіз використовується для визначення абсолютних і відносних відхилень фактичних значень трудових показників від базових.

Вертикальний порівняльний аналіз вивчає структуру економічних явищ і процесів (робочої сили, робочого часу) шляхом визначення питомої ваги частин у загальному цілому (наприклад, питома вага робітників в загальній чисельності персоналу) або співвідношення частин цілого між собою (наприклад, співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу).

Трендовий аналіз застосовується для вивчення динаміки відносних показників (темпи зростання або приросту) за кілька років стосовно рівня базового року, тобто під час дослідження рядів динаміки [3, с. 76].

Найвідповідальнішим етапом аналізу забезпеченості підприємства робочою силою є вивчення її руху. Як відомо, склад працівників постійно змінюється у зв'язку зі скороченням штатів, звільненням за власним бажанням, виходом працівників на пенсію, переміщенням їх на посадах у межах структурних підрозділів та прийняттям нових працівників замість вибулих. Значна плінність кадрів спричиняє додаткові витрати на підготовку та перепідготовку нових робітників, відволікає основні кошти від розвитку виробництва, знижує на певний час активність праці не тільки нових робітників, які освоюють нові умови праці, а й тих, що звільняються і потребують певного часу для пошуків нової роботи [4].

Обґрунтований та повний економічний аналіз оплати праці створює безпечні умови ефективного розвитку

підприємства, допомагає подолати "тіньову" заробітну плату, створити такі економічні умови, щоб наймані працівники мали можливість законно працювати, а працевдавці на законних умовах платити їм заробітну плату і сплачувати податки до бюджету. Однак у системі організації заробітної плати існує низка невирішених проблем: розміри заробітної плати практично відірвані від конкретних результатів праці окремих працівників і підприємств загалом; не створено дієвий механізм соціального партнерства; не визначені місце і роль заробітної плати в системі стимулів ринкової економіки, що є прямими загрозами економічній безпеці. Система організації заробітної плати на підприємстві має базуватися на чіткій системі тарифної сітки з конкретно визначеними співвідношеннями шкал тарифів та залежності тарифних розрядів і посадових окладів, на основних принципах економічної безпеки підприємництва і мотивації персоналу [4].

ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідивши достатньо актуальну тему було визначено, що на розрахунки з персоналом впливає велика кількість факторів, які варто враховувати при дослідженні. Плинність кадрів в установах відіграє важливу роль при розрахунках з персоналом, на що необхідно звертати особливу увагу. Також для аналізу розрахунків з персоналом, їх оптимальності та ефективності, варто розраховувати такі показники: чисельність персоналу підприємства з точки зору динаміки, категорійної структури, професійної підготовленості, плинності працівників; використання робітниками і службовцями робочого часу, стан трудової дисципліни; динаміка середньої заробітної плати працівників і трудомісткості продукції.

Для удосконалення організації обліку оплати праці підприємство повинно використовувати результати її економічного аналізу, підходити до цього обґрунтовано, враховуючи доцільність та використовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду. Облік праці та аналіз заробітної плати слід організувати таким чином, щоб забезпечити підвищення продуктивності праці, повне використання робочого часу, правильне обчислення чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Адже саме від правильно скоординованої організації обліку оплати праці залежать якість, правдивість, повнота та своєчасність розрахунків з персоналом, їх мотивація та убезпечення діяльності підприємства. Проведення економічного аналізу розрахунків з персоналом підприємства є важливим чинником ефективності розвитку, стабільності та здатності підприємства вчасно розраховуватися зі своїми працівниками та не допускати простроченої заборгованості.

Для удосконалення ефективності розрахунків з персоналом необхідно:

- здійснювати роботу з удосконалення організації праці, виплат працівникам;
- розраховувати фонд оплати праці та чисельність персоналу з урахуванням необхідності найбільш раціонального використання трудових ресурсів;
- розробляти проекти перспективних і річних планів з праці та заробітної плати організації та її підрозділів;
- вивчати ефективність застосування чинних форм і систем оплати праці.

Література:

1. Вісник студентського наукового товариства "ВАТ-РА". Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ. Вінниця: Редакційно-видавничий відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2019. Вип. 72. 406 с.
2. Шостак І.В. Оцінювання ефективності систем стимулювання праці персоналу та їх вплив на результативність діяльності торговельного підприємства. Актуальні проблеми економіки. 2015. № 5. С. 257—266. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2015_5_32.3

3. Облік і аналіз персоналу: навчальний посібник: [Електронне видання] / Г.В. Назарова, С.В. Мішина, О.Ю. Мішин. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. 300 с.

4. Економічний аналіз розрахунків з оплати праці в системі безпеки підприємства / З.Б. Живко // Проблеми науки. 2012. № 9. С. 33—37.

5. Гамова О.В. Заробітна плата як економічна категорія. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2013. № 3. С. 60—64.

6. Ворона Ю.В. Удосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці. Фінансові ринки і цінні папери. 2013. № 23. С. 36—40.

7. Аналітика та прогнозування соціально-економічних процесів і податкових надходжень: монографія / [Паянок Т.М., Лаговський В.В., Краєвський В.М. та ін.]. К.: ЦП "Компринт", 2019. 426 с.

References:

1. Vinnytsya trade and economic institute of KNTEU (2019), Visnyk student'skoho naukovoho tovarystva "VATRA" [The announcer of student scientific society "BONFIRE"], Vol. 72, Editorially publishing department of VTEI KNTEU, Vinnytsya, Ukraine.

2. Shostak, I.V. (2015), "Estimation of efficiency of systems of stimulation of work of the personnel and their influence on efficiency of activity of the trading enterprise", Current problems of the economy, vol. 5, pp. 257—266, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2015_5_32.3 (Accessed 25 Oct 2019).

3. Nazarov, G.V. Mishina, S.V. and Mishin, O. Yu. (2017), Oblik i analiz personalu [Personnel accounting and analysis], KhNEU them. S. Kuznets, Kharkiv, Ukraine.

4. Zhivko, Z.B. (2012), "Economic analysis of payroll calculations in the enterprise security system", Problems of Science, vol. 9, pp. 33—37.

5. Gamova, O. V. (2013), "Wages as an economic category", State and regions. Series: Economics and Entrepreneurship, vol. 3, pp. 60—64.

6. Vorona, Y. V. (2013), "Improvement of accounting, analysis and audit of payroll calculations", Financial markets and securities, vol. 23, pp. 36—40.

7. Paianok, T.M. Lagovsky, V.V. and Kraevsky, V.M. (2019), Analityka ta prohnozuvannia sotsial'no-ekonomichnykh protsesiv i podatkovykh nadkhodzen' [Analytics and forecasting of socio-economic processes and tax revenues], Comprint, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 09.11.2019 р.

www.dy.nayka.com.ua

Електронне фахове видання

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ
удосконалення та розвиток

Виходить 12 разів на рік

Видання включено до переліку
наукових фахових видань України
з ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

e-mail: economy_2008@ukr.net

тел.: (044) 223-26-28

(044) 458-10-73