

ОБЛІК ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ДЛЯ ЦІЛЕЙ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Костякова Анна Анатоліївна

к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку та оподаткування
Таврійський державний агротехнологічний
університет імені Дмитра Моторного

Сучасний стан ринкової економіки виступає домінуючим фактором стабільного розвитку суспільства, зокрема це стосується посилення матеріальної зацікавленості працівників у покращенні результативності діяльності на основі забезпечення тісного взаємозв'язку розмірів доходів працюючих з кількістю та якістю праці. Система обліку розрахунків з оплати праці відіграє за даних вимог важливу роль. Створення ефективної системи та методи ведення обліку розрахунків з оплати праці, включення даних витрат до собівартості продукту є основним завданням в обліку для стратегічного управління діяльністю підприємства.

Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Трудові відносини регулюють Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. та Закон України від 24 березня 1995 р. «Про оплату праці» [2].

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і негрошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ) визначені П(С)БО 26 "Виплати працівникам", який затверджено наказом Міністерства фінансів України від 28 жовтня 2003 р. [3].

Завдання бухгалтерського обліку оплати праці [4, с.454]:

1) точне і своєчасне документальне оформлення даних про обсяг виконаних робіт, одержаної продукції і нарахованої оплати праці відповідно до кількості та якості затраченої праці;

2) відображення обсягу виконаних робіт і затрат робочого часу кожним працівником (за галузями, по підприємству в цілому);

3) правильне нарахування оплати праці кожному працівникові згідно з чинними положеннями;

4) контроль за використанням фонду оплати праці;

5) дотримання порядку розподілу оплати праці по об'єктах бухгалтерського обліку;

б) повний і своєчасний розрахунок з працівниками з оплати праці;

7) своєчасне складання та подання бухгалтерської і статистичної звітності з оплати праці;

Від організації обліку оплати праці залежить якість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з робітниками з оплати праці. Здійснюючи удосконалення організації обліку оплати праці, підприємство має підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень і передового досвіду. В Україні напрацьований багатий досвід впровадження прогресивних форм і систем організації та оплати праці.

Облік праці та заробітної плати має бути організований на підприємстві таким чином, щоб мотивувати працівників до підвищення продуктивності праці, підвищенню якості виробництва продукції, виконання робіт і послуг.

Проведене дослідження щодо сучасного стану обліку та аналізу розрахунків з оплати праці в ПП «Бєбіфудстар», були виявлені наступні недоліки з обліку оплати праці:

- ✓ нерівномірний розподіл часу серед працівників;
- ✓ неефективне використання фонду оплати праці;
- ✓ видача заробітної плати працівникам підприємства відбувається у вигляді готівки через касу підприємства, а не безготівково;
- ✓ відсутність контролю за записами в журналі обліку відпрацьованого часу;
- ✓ використання відрядної форми на основі виконаних рейсів для експедиторів, що призводить до зменшення заробітної плати, так як обсяг реалізованого товару завжди різний тощо.

Отже, це свідчить про доцільність вдосконалення обліку оплати праці на ПП «Бєбіфудстар», застосовуючи передові та новітні досягнення науковців у цій сфері та використовуючи досвід зарубіжних та українських підприємств, в яких оплата праці розвинена на максимальному рівні.

В останні роки, на розвинених підприємствах використовують стратегічну кадрову політику. Вона поєднує в собі цілісну кадрову стратегію разом з різними формами кадрової роботи, стилем її проведення та планами по використанню робочої сили.

Кадрова політика, як правило, носить суб'єктивний характер, відображаючи пріоритет особистих уявлень керівництва по відношенню до своїх працівників. На відміну від кадрової політики, стратегія розвитку людських ресурсів – кадрова стратегія – базується на об'єктивному аналізі внутрішнього і зовнішнього середовища організації для досягнення конкурентних переваг у складних ринкових умовах [5].

Кадрова стратегія в сучасних умовах включає два елементи: наміри та напрямки. Місія керівників на ПП «Бєбіфудстар» - нарощувати кадровий потенціал підприємства з метою реалізації її бізнес-стратегії. Корпоративна культура породжує відповідальність, а здібності людей створюють конкурентні переваги. Саме через це керівництво підприємства повинно виконувати два стратегічних завдання:

TOPICAL ISSUES OF SCIENCE AND PRACTICE

1) Створювати конкурентні переваги підприємства шляхом підвищення рівня відповідальності працівників, використовуючи для цього семінари, форуми, фокус-групи, круглі столи;

2) Забезпечувати конкурентні переваги підприємства шляхом нарощення її людського потенціалу, одночасно підтримуючи ріст професійної компетентності працівників.

Згідно із статистичними даними, на ПП «Бєбіфудстар» найнижчі заробітні плати по Запорізькій області. Для покращення продуктивності праці, пропонуємо збільшити рівень оплати праці, але при цьому ретельно проаналізувати кваліфікацію працівників та їх «вклад» у роботу підприємства.

При розробці рівня оплати праці, керівництво може скористатися такими підходами:

1) аналіз діяльності найбільш видатних працівників;

2) порівняльний аналіз декількох зразків діяльності працівників;

3) проведення дослідження щодо рівня оплати праці на інших підприємствах регіону, області;

4) визначення задоволення працівників рівнем оплати праці;

5) порівняння рівня оплати праці та об'єму виконуваних робіт працівником, його кваліфікацією та рівнем відповідальності;

Для більш ефективної роботи, на підприємстві необхідно обрати стратегічні напрями. Цей компонент стратегії розкриває шляхи досягнення стратегічних цілей. Проте перед вибором шляху необхідно мати чіткий образ майбутнього підприємства. Підприємство може використовувати нову технологію кадрового менеджменту – управління рухом і ростом людського капіталу [5].

Кадрова стратегія в контексті загальної стратегії підприємства є ключовим елементом стратегічного планування всього підприємства. Особливе завдання кадрової стратегії полягає у підготовці відповідей на всі запитання, пов'язані з управлінням персоналу, обліком і аналізом оплати праці.

Таким чином, на ПП «Бєбіфудстар» керівництву доцільно дотримуватися таких принципів стратегічного планування:

✓ підприємство буде вносити свій вклад у суспільство і дотримуватися принципу законності у питаннях обліку трудових ресурсів та оплати праці;

✓ всі посадові позиції, рівень оплати праці будуть розподілятися за вкладом робітника у роботу підприємства;

✓ оплата праці буде аналогічна кращим показникам галузі;

✓ робітники матимуть змогу прийняти участь у програмах навчання і розвитку для підвищення свого професійного рівня;

✓ кожен працівник має право на справедливе поводження у питаннях дисципліни;

✓ для чіткого ведення обліку оплати праці та ефективності використання проводити внутрішній аудит документів з оплати праці, фактичного виходу на роботу.

Принципи можуть представляти собою довгострокове або короткострокове уявлення керівництва підприємства про управління кадрами, оплатою праці та витратами на неї.

TOPICAL ISSUES OF SCIENCE AND PRACTICE

Для ефективного аналізу та контролю за процесом обліку оплати праці та ефективністю діяльності працівників, проведено SWOT-аналіз на ПП «Бєбіфудстар» (таблиця 1).

Таблиця 1

SWOT-аналіз оплати праці на ПП «Бєбіфудстар»

<p><u>Сильні сторони</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - наявність кваліфікованого персоналу з досвідом роботи понад 10 років - організований облік оплати праці згідно з НП(С)БО 26 «Оплата праці» - гарантовані виплати заробітної плати два рази на місяць; - можливість надання працівникам кредиту за рахунок заробітної плати; - використання нової техніки для ведення автоматизованого обліку оплати праці 	<p><u>Слабкі сторони</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - низький рівень оплати праці; - недостатність мотивації працівників; - відсутність контролю за журналом виходу на роботу; - виплата заробітної плати через касу
<p><u>Можливості</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Використання робочої сили без великих затрат на оплату праці; - Подальші поліпшення в обліку оплати праці; 	<p><u>Загрози</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Звільнення кваліфікованих працівників; - Виникнення проблем з обліком відпрацьованого часу;

Для покращення обліку та аналізу оплати праці, пропонуємо запровадити на ПП «Бєбіфудстар» стратегічні цілі з покращення продуктивності праці. Прикладом можуть бути:

- ✓ забезпечення потреби підприємства в працівниках на найближчі 5 років;
- ✓ регулювання рівня оплати праці, достатнього для підбору, втримання і мотивації працівників на всіх рівнях;
- ✓ розвиток системи виплати заробітної плати, використовуючи банківську систему;
- ✓ дотримання принципу «чим вище відповідальність та вклад працівника, тим вища заробітна плата»;
- ✓ розвиток ефективних систем комунікації між управлінською ланкою та іншими працівниками.

Вибір стратегії здійснюється на основі аналізу діяльності підприємства, рівня оплати праці і визначення найбільш перспективного варіанту. Однак, цілі носять загальний характер, оскільки передбачають високий рівень невизначеності та уточнення в довгостроковому періоді. Крім того, існують і зовнішні фактори, які впливають на спосіб реалізації стратегії управління персоналом. До таких факторів належать: зміни в законодавстві, дії конкурентів, нові наукові

досягнення, рівень попиту на товари підприємства та позиція на внутрішньому чи зовнішньому ринку ПП «Бєбіфудстар».

Ретельне вивчення обліку розрахунків з оплати праці на ПП «Бєбіфудстар» дає змогу навести рекомендації щодо вирішення проблемних зон:

1) Нерівномірний розподіл часу серед працівників – для зміни ситуації, доцільно розподілити обов'язки та відповідальність між працівниками таким чином, аби робочий час використовувався ефективно та в повному обсязі фонду робочого часу.

2) Неефективне використання фонду оплати праці – необхідно проаналізувати оплату праці робітників, пов'язуючи їх відповідальність та кількість виконаної роботи. Також доцільно збільшити розмір тарифних ставок для більшої мотивації працівників та збільшення конкурентоспроможності підприємства для прийому більш висококваліфікованих працівників;

3) Для видачі заробітної плати працівникові використовують касу, а не банківські розрахунки – на сучасний стан виплата заробітної плати через касу вже застаріло. Для більшої ефективності та простоти розрахунків з оплати праці пропонуємо перейти на банківські розрахунки. Таким чином, зменшиться навантаження касира в день видачі заробітної плати та буде простіше контролювати розміри та дати виплаченої заробітної плати;

4) Відсутність контролю за записами в Журналі обліку відпрацьованого часу – така проблема веде за собою неефективний облік відпрацьованого часу працівниками. Тому доцільно перевіряти кожен день Журнал та звіряти з даними обліку, відповідними документами (на відпустку або лікарняний) та проставляти підписи про перевірку Журналу.

5) Використання відрядної форми на основі виконаних рейсів для експедиторів призводить до зменшення заробітної плати, так як об'єм реалізованого товару завжди різний – через неправильно організовану оплату праці зменшується її розмір для працівників, які працюють за відрядною формою. Для покращення даної ситуації, доцільно переглянути організацію обліку оплати праці та використовувати більш ефективні форми оплати праці. Наприклад, для експедиторів – нараховувати заробітну плату згідно з кількістю розвезених точок або об'єму товару, який був відвантажений за робочий день.

Список літератури:

1. Конституція України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

2. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене Наказом Міністерства фінансів України 28.10.2003 № 601, зареєстроване в Міністерстві юстиції України 10 листопада 2003 р. за № 1025/8346 – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

TOPICAL ISSUES OF SCIENCE AND PRACTICE

4. Бутинець Ф.Ф., Давидюк Т.В., Малюга Н.М., Чижевська Л.В. Бухгалтерський управлінський облік: Підручник / За ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. – Житомир: ПП «Рута», 2002. – 480с.

5. Штурхецький С.В. Система і стратегія HR-менеджменту державного управління: Навчальний посібник – К.: Національний університет біоресурсів та природокористування України, 2013 р.