

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА**

**Організація обліку трудових ресурсів підприємства та
шляхи його вдосконалення**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти “магістр”

Виконав: студентка 2 курсу 12-231М групи
Спеціальності 071 Облік і оподаткування
Освітньо-професійної (наукової)
програми "Облік і оподаткування"
Громова Вікторія Олександрівна

Керівник викладач Косякова Т.О.

Рецензент д.е.н., професор Шашкова Н.І.

ЗМІСТ

| | стор. |
|--|-------|
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи організації обліку трудових ресурсів підприємства | 6 |
| 1.1. Поняття трудових ресурсів, їх основні елементи | 6 |
| 1.2. Економічна категорія трудові ресурси | 9 |
| РОЗДІЛ 2. Аналіз організації обліку трудових ресурсів на підприємстві | 16 |
| 2.1. Організація роботи облікового апарату підприємства | 16 |
| 2.2. Аналіз розвитку трудових ресурсів підприємства | 22 |
| РОЗДІЛ 3. Удосконалення організації обліку трудових ресурсів підприємства | 37 |
| 3.1. Економічні та соціальні елементи впливу на трудові ресурси | 37 |
| 3.2. Шляхи удосконалення обліку трудових ресурсів підприємства | 45 |
| ВИСНОВКИ | 47 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 50 |

ВСТУП

Актуальність теми. Становлення економіки України від змішаної економічної системи до ринкової, супроводжується нестабільністю та постійними змінами, результатом чого стала поява негативних явищ в економіці нашої держави. Сучасний розвиток кризових явищ призводить лише до поглиблення системної економічної кризи. Для цього періоду характерний значний спад виробництва, постійне знецінення грошей та зниження попиту на продукцію. Все вище перераховане негативно впливає на діяльність підприємств. Щоб мати можливість адекватно реагувати на зміну економічного стану світу, необхідно здійснити аналіз трудових ресурсів підприємства та вивчити елементи впливу на їх вдосконалення.

Слід відзначити, що, останнім часом у нашій країні методи та підходи стимулювання персоналу перетворилися з екзотичного закордонного дива та об'єкта безпідставної критики на абсолютно необхідну систему дій підприємств незалежно від їх розмірів і форм власності. Це пов'язано з тим що здійснення господарської діяльності на ринкових сегментах проводиться із жорстким конкурентним протистоянням.

Щоб навчитися передбачати можливі негативні економічні явища треба регулярно збирати інформацію, досліджувати, аналізувати, щоразу створювати економічну та соціальну модель управління персоналом в реальній життєвій ситуації.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Кваліфікаційна робота виконана у межах ініціативної науково-дослідної теми кафедри економіки, фінансів і підприємництва "Теоретичні, методологічні та практичні аспекти конкурентоспроможного розвитку підприємств регіону" (державний реєстраційний номер 0117U003286). У рамках даної теми автором розроблені заходи щодо покращення

організації обліку трудових ресурсів на підприємстві.

Мета дослідження полягає у вивченні організації ведення обліку та аналізу використання трудових ресурсів на підприємстві, і пошук шляхів їх удосконалення.

Для досягнення поставленої мети визначено такі основні **завдання**:

- визначення поняття трудових ресурсів та їх основних елементів;
- аналіз трудових ресурсів як окремої економічної категорії;
- аналіз трудових ресурсів як окремої соціальної категорії;
- вивчення оптимального складу та структури персоналу;
- аналіз шляхів формування і розвитку трудових ресурсів;
- вивчення організації обліку та аналізу трудових ресурсів на підприємстві;
- вивчення економічних елементів впливу на персонал;
- вивчення соціальних елементів впливу на персонал;
- обґрунтування пропозицій щодо поліпшення організації обліку трудових ресурсів.

Об'єктом дослідження є процеси удосконалення організації обліку трудових ресурсів підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти пошуку шляхів удосконалення організації обліку трудових ресурсів підприємства.

Методи дослідження. У роботі використовувались такі методи дослідження, як системний аналіз – для розчленування і деталізації об'єкта дослідження на важливі окремі складові елементи; синтез – для узагальнення різних аспектів аналізу; абстрагування – для формування узагальнених висновків на основі системного аналізу і синтезу теорій і практики; порівняння – для зіставлення даних у динаміці; групування – для визначення залежності показників одне від одного.

Наукова новизна дослідження полягає у комплексному

системному обґрунтуванні теоретичних і практичних положень і рекомендацій, спрямованих на удосконалення організації обліку трудових ресурсів на підприємстві.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості використання їх на підприємстві в сучасних умовах господарювання.

Апробація результатів роботи. Основні положення і результати наукових досліджень, що містяться у роботі, оприлюднені автором на всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції "Актуальні процеси економічного розвитку в сучасних умовах", назва тез "Сутність та функції трудових ресурсів" та на міжнародній науково-практичній конференції "Проблеми і тенденції розвитку сучасної економіки в умовах інтеграційних процесів: теоретичні та практичні аспекти", назва тез "Особливості організації обліку трудових ресурсів на підприємстві".

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Поняття трудових ресурсів та їх основні елементи

"Труд – процес свідомої людської діяльності, спрямованої на певну ціль, завдяки чому людина видозмінює природні предмети для забезпечення власних потреб" [6, С. 34].

Взагалі труд це перша і основна умова існування людини.

Труд у своїй відповідній корисній формі виступає як конкретний труд, він створює споживчу вартість. З іншої сторони, труд у якості втрат людської робочої сили створює вартість виробленого товару. В процесі громадського виробництва існує дві форми труда: простий труд і складний труд. В виробництві товарів простий труд є начальною базою, до нього прирівнюють всі види складного труда. В процесі розвитку науково-технічної революції відбувається ріст складності і доли складного труда в загальних втратах на труд.

Існує декілька видів труда: труд живій; труд абстрактний; труд інтелектуальний.

"Труд абстрактний – специфічна громадська форма труда, витрати фізіологічної людської робочої сили (фізичної, розумової, нервової енергії)" [11, С. 45].

Абстрактний труд вирізняють лише в сфері обміну, так як це труд загалом, якій представляє собою знеособлений, однорідний сумірний труд, втілений в виробничому товарі.

"Труд живій – використання робочої сили для створення благ з метою забезпечення людських нужд та потреб всього суспільства" [11, С. 45].

"Труд інтелектуальний – труд, доцільно здійснюваний за допомогою розумових здатностей людини, на меті якого виробництво товарів та послуг на благо суспільству. Як правило результатом інтелектуального труда вважаються об'єкти нематеріального виробництва" [11, С. 45].

Зважаючи на те що, трудові ресурси підприємства є не тільки економічною категорією, але ще і соціальною необхідно дати характеристику поняттю як «працездатність».

Працездатність – здатність людей к здійсненню трудової діяльності, вона напряду залежить від стану здоров'я людини [15, С. 15].

У зв'язку з характером робіт, яку може здійснити людина, виділяють:

1) загальну (тобто здатність виконувати праці в звичайних умовах);

2) професійну, здатність виконання роботи за певною спеціальністю, професією;

3) спеціальну, тобто здатність виконувати роботу у незвичайних умовах виробництва.

За об'ємом розрізняють повну та неповну працездатність.

Вважається, що працездатним являються кожний громадянин віком від 16 років та старше.

Поняття трудових ресурсів тісно взаємопов'язано з такими категоріями як сукупна робоча сила та населення.

Населення – сукупність людей, що живуть на певній території. Населення безперервно поновлюється в процесі відтворення.

Сукупна робоча сила – Загальна кількість людей яка готова працювати за наймом.

Трудові ресурси – "частина населення країни, яка з фізичного розвитку, придбаній освіті, професійно-кваліфікаційним рівнем здатна

займатися суспільно корисною діяльністю" [3, С. 115].

Трудові ресурси – "є категорією, що займає проміжне положення між економічними категоріями «сукупна робоча сила» і «населення». У кількісному відношенні до складу трудових ресурсів входить все працездатне населення, зайняте незалежно від віку в сферах суспільного господарства та індивідуальної трудової діяльності. До їх складу включаються також особи працездатного віку, потенційно здатні до участі у праці, але зайняті в домашньому та особистому селянському господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі" [3, С. 115].

З позиції участі трудових ресурсів у структурі в суспільному виробництві виділяють дві частини:

- активну (функціонуючу);
- пасивну (потенційну).

"Величина трудових ресурсів – залежить від офіційно встановлених вікових меж – верхнього та нижнього рівнів працездатного віку, частки працездатних серед населення працездатного віку, чисельності що бере участь у громадській праці з осіб за межами працездатного віку. Вікові межі встановлюються в кожній країні чинним законодавством" [3, С. 116].

У сучасних умовах основними джерелами поповнення трудових ресурсів є: молодь, що вступає в працездатний вік; військовослужбовці, що звільняються з збройних сил у зв'язку зі скороченням армії; вимушені переселенці з інших країн. Кількісні зміни чисельності трудових ресурсів характеризуються такими показниками, як абсолютний приріст, темпи росту і темпи приросту.

"Чисельність трудових ресурсів – показник динамічний, він постійно змінюється залежно від багатьох факторів: демографічних, соціальних та економічних" [3, С. 138].

Отже можна здійснити висновок, що трудові ресурси підприємства

це частина населення країни, яка має достатній фізичний розвиток, освіту, професійно-кваліфікаційний рівень і вже працює на підприємстві здійснюючі суспільно корисну діяльність.

1.2. Економічна категорія трудові ресурси

За первісної общини, рабовласництва, феодалізму, простого товарного виробництва робоча сила людей не мала суспільної форми товару. Ним вона стала лише за капіталістичної власності.

Для перетворення трудових ресурсів на товар необхідні відповідні соціальні умови. По-перше, її власник має бути вільною особистістю, тобто мати змогу розпоряджатися своєю робочою силою, що стало можливим зі знищенням кріпосної залежності. По-друге особисто вільна людина має бути позбавлена засобів виробництва благ, а отже, засобів до існування, що змушує її продавати свою робочу силу. Ця умова історично виникла, внаслідок обезземелювання колишніх кріпосних селян, а також розорення дрібних товаровиробників за законами вартості.

Проте для перетворення робочої сили на товар цих умов недостатньо. Необхідна ще наявність у суспільства осіб, які володіють засобами виробництва і грошима, а тому мають змогу купувати робочу силу з метою її використання в процесі виробництва. Усі ці умови перетворення робочої сили на трудові ресурси, а потім і на товар створилися у процесі первісного нагромадження капіталу.

Особливість капіталістичного виробництва полягає в його здійсненні на основі найманої праці.

"Наймана праця – праця, що включається у процес виробництва через продаж робочої сили найманим працівником власнику засобів виробництва" [20, С. 3].

За своїм змістом купівля-продаж робочої сили є економічним

відношенням між власником грошей – капіталістом і власником робочої сили – найманим працівником.

"Отже, перетворення робочої сили на товар є першим ступенем переходу капіталістичної власності зі свого юридичного змісту (належності найманому працівнику робочої сили, а капіталісту – грошей та засобів виробництва) в економічний, тобто в реальне економічне відношення" [20, С. 31].

Як товар робочу силу можна охарактеризувати як сукупність розумових і фізичних здібностей людини до праці як об'єкт відносин купівлі-продажу між найманим працівником і капіталістом.

Стаючи товаром робоча сила перетворюється на трудовий ресурс та має дві властивості: вартість і споживчу вартість [26, С. 13].

Якісною характеристикою вартості трудових ресурсів є відношення купівлі продажу робочої сили між найманим працівником та капіталістом. Їх економічний зміст, з одного боку, полягає у відчуженні найманим працівником своєї робочої сили у володіння, розпорядження та використання покупцю, а з іншого – у відчуженні покупцем і присвоєнні найманим працівником суми грошей, що визначається кількісною характеристикою вартості трудових ресурсів.

Кількісна характеристика вартості трудових ресурсів виявляється у величині її вартості. Величина вартості трудових ресурсів визначається кількістю суспільно необхідної абстрактної праці, потрібної для виробництва життєвих засобів, що забезпечують відтворення робочої сили найманих працівників, тобто вартістю суми цих життєвих засобів. Сумарна вартість життєвих засобів виявляється у так званому споживчому кошику, до якого входять типові, стійкі для споживання у певній країні і певний час товари і послуги, що забезпечують відтворення робочої сили найманих працівників від найнижчої до найвищої кваліфікації [17, С. 200].

Кількісна визначеність вартості трудових ресурсів є величиною

об'єктивною. Це зумовлено тим, що найманий працівник здатний до праці, коли він харчується, одягається, має житло, інші предмети особистого споживання. Усі ці блага є товарами, на їх виробництво витрачається праця, і тому вони мають певну вартість. З огляду на це вартість трудових ресурсів визначається кількістю суспільної праці, необхідної для виробництва товарів, які найманий працівник споживає для свого існування, тобто для відновлення своєї здатності до праці. Величину вартості визначають також витрати на утримання найманим працівником своєї родини. Це зумовлено тим, що найманий працівник живе не вічно, а капітал потребує постійного надходження на ринок робочої сили. Тому витрати на утримання дружини і дітей найманого працівника є органічною складовою вартості його робочої сили. Яка при купівлі перетворюється на трудові ресурси. Такою ж складовою вартості робочої сили є витрати найманого працівника на здобуття освіти та кваліфікації, охорону здоров'я, задоволення культурних потреб тощо.

"Отже, вартість трудових ресурсів визначається також соціальними і моральними елементами відтворення робочої сили. Тому загалом вартість товару робоча сила визначається кількістю суспільно необхідної абстрактної праці, якої потребує відтворення робочої сили" [20, С. 33].

Відображаючи рівень нормальних потреб найманого працівника, вартість робочої сили має історичний характер, тобто змінюється з часом. Постійний розвиток суспільного виробництва зумовлює зростання матеріальних, соціальних і духовних потреб найманих працівників, що породжує тенденцію до збільшення вартості їх робочої сили, і як наслідок збільшення вартості трудових ресурсів окремого підприємства.

"В економічній теорії існує концепція, яка ототожнює робочу силу з працею (А. Сміт, Д. Рікардо та їх послідовники). Відповідально до цієї концепції найманий працівник продає, а капіталіст купує та оплачує

не здатність працівника до праці, а його працю. Але продати працю неможливо, оскільки праця є доцільним використанням розумових і фізичних сил людини в процесі виробництва матеріальних благ і послуг" [20, С. 33].

"Складовими моментами процесу виробництва є сама праця, знаряддя праці і предмет праці. Тому праця є процесом, що здійснюється за їх наявності. Проте найманий працівник позбавлений засобів виробництва і сам по собі не може здійснити процес праці, а поки процесу праці немає, не існує й живої праці. А продати те, чого не існує, неможливо. Свою працю і лише уречевленій формі може продати тільки власник засобів виробництва, який з їх допомогою здійснює процес виробництва і таким чином уречевлює свою працю у виробленому товарі, який і виносить на ринок. Такої змоги найманий працівник не має, він може продати лише свою здатність до праці, а не саму працю" [26, С. 156].

Концепція, згідно з якою найманий працівник продає не робочу силу, а свою працю, не дає раціональної відповіді і на питання, чим визначається вартість праці. Відомо, що праця є джерелом вартості товарів, проте сама вартості не має. Сміт і Рікардо стверджували, що вартість товару визначається працею, але водночас, потрапляючи в логічне хибне коло, вважали, що вартість праці визначається вартістю товару. Раціональний вихід з нього можливий лише на основі з'ясування відмінності між здатністю до праці (робочою силою) і працею.

Як будь який інший товар, робоча сила має ціну. Ціна робочої сили – вартість товару робоча сила виражена в грошовій формі, тобто у грошах.

У реальних відносинах між найманим працівником і підприємцем ціна робочої сили (а отже і трудових ресурсів) постає як заробітна плата. Тому заробітна плата є ціною, тобто перетвореною формою вартості товару робоча сила, і як така – економічним відношенням між найманим

працівником і підприємцем у сфері обігу трудових ресурсів. Згідно з концепцією, що ототожнює робочу силу з живою працею, заробітна плата є платою за працю, або за користування трудовими ресурсами людини.

Ціна використання трудових ресурсів (робочої сили) людини має свою особливість. Якщо ціни звичайних товарів, або ресурсів через розбіжність попиту і пропозиції безперервно коливаються у бік збільшення, або зменшення рівня їх вартості, то ціна товару робоча сила відхиляється від його вартості, як правило, у бік зменшення. Спричинено це тим, що пропозиція цього товару на ринку праці постійно перевищує попит на нього, що виражається в безробітті. Це об'єктивно зумовлює відхилення ціни робочої сили (заробітної плати) нижче її вартості. Необхідність мати засоби для існування не дає змоги найманим працівникам очікувати сприятливішої кон'юнктури на ринку робочої сили, і тому вони продають свою робочу силу за ціною, нижчою від її вартості. Це є додатковим чинником збагачення підприємця як споживача робочої сили.

Проте при з'ясуванні механізму самозростання капіталу, необхідно абстрагуватися від розбіжності між ціною і вартістю трудових ресурсів, тобто виходити з дії закону вартості, згідно з яким у відносинах купівлі продажу робочої сили наявна еквівалентність, яка виражається в тому, що підприємець повністю оплачує вартість трудових ресурсів. За такої умови можливість самозростання початково авансованої суми грошей пов'язана не з вартістю, а із споживчою вартістю товару робоча сила [10, С. 115].

Вона повинна задовольняти певну потребу покупця товару робоча сила – підприємця. Мотивом, що спонукає останнього збільшувати запаси трудових ресурсів (купувати робочу силу), є його інтерес у зростанні авансованого капіталу. Щоб досягти цієї мети, він повинен знайти на ринку і купити такий особливий товар, споживча вартість

якого має здатність бути джерелом вартості. Таким товаром є робоча сила людина, або трудовий ресурс для підприємця, оскільки використання цього ресурсу і є процесом праці, а процес праці є водночас процесом виробництва товару і створення його вартості. При цьому створена найманим працівником нова вартість за розміром є більшою за вартість використання трудових ресурсів. Цей надлишок нової вартості понад вартість товару робоча сила утворює додаткову вартість.

"Споживча вартість товару робоча сила – здатність робочою сили використовуватися як трудовий ресурс тобто бути джерелом додаткової вартості" [19, С. 319].

"Споживча вартість робочої сили як її здатність створювати вартість і додаткової вартості. Відмінність між споживчою вартістю робочої сили і працею виявляється в усіх випадках, коли робоча сила існує, а праця – відсутня. Прикладом цього є безробіття, за якого певна кількість працівників, маючи здатність до праці, не може знайти покупця, тобто перетворити робочу силу на трудовий ресурс, а отже, й здійснити саму працю. Про розбіжність споживчої вартості робочої сили та праці свідчать і страйки, коли робоча сила найманих працівників перетворена на трудовий ресурс (продана роботодавцю), проте самої праці під час страйку немає. Все це підтверджує, що споживча вартість товару робоча сила і жива праця є різними за змістом економічними категоріями, які не можна ототожнювати" [26, С. 157].

У відносинах купівлі-продажу робочої сили найманий працівник отримує від роботодавця у формі заробітної плати вартість товару робоча сила, відчужуючи роботодавцю у тимчасове використання свою робочу силу, яку роботодавець перетворює у трудовий ресурс а потім в процесі виробництва створюється жива праця.

Ефективне використання трудових ресурсів можливо лише за умови ефективного організування спільної діяльності

працівників.

"Як соціальна категорію трудові ресурси необхідно розглядати не як окремих людей (працівників фірми), а як єдиний механізм що створює колектив" [24, С. 330].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Організація роботи облікового апарату підприємства

Метою діяльності агропромислової фірми "Таврія" (АПФ) є отримання прибутку на користь акціонерів, заповнення ринку регіону високоякісною продукцією власного виробництва, розширення номенклатури експортованих товарів та послуг, конкурентоздатних на світовому ринку.

Розглянемо організацію бухгалтерського обліку на АПФ.

Головний бухгалтер призначається на посаду керівником, що підкоряється безпосередньо йому. Він несе відповідальність за:

- дотримання методологічних основ бухгалтерського обліку, що містяться в Положенні про бухгалтерську службу та інших нормативних актах по обліку і звітності;
- забезпечує контроль і відображення на рахунках бухгалтерського обліку всіх здійснюваних Товариством господарських операцій, надання оперативної інформації, складення у визначені строки бухгалтерської звітності.

З головним бухгалтером узгоджується призначення-звільнення та рух матеріально-відповідальних осіб.

На АПФ використовуються дві форми бухгалтерського обліку: автоматизована і журнально-ордера.

Журнали-ордера відкриваються для кожного синтетичного рахунку. Записи здійснюються на підставі первинних документів по Кредиту відповідних рахунків із зазначенням усіх кореспондуючих з ними рахунків Дебету. Обороти за місяць показують суму кредитового обороту по даному синтетичному рахунку з підрозділом її по

дебітуючих рахунках.

Автоматизація бухгалтерського обліку ґрунтується на безперервній обробці облікової інформації на ЕОМ при повному охопленні механізації всіх облікових операцій. При цьому значну частину операцій облікового процесу виконує персонал, обслуговуючий ЕОМ. Основним елементом автоматизації є розробка і використання єдиної номенклатури кодів, які забезпечують проходження потоку інформації і первинних документів до машинограм, які є обліковими регістрами. Для автоматизації бухгалтерського обліку на АПФ використовують програмний продукт "Парус-Бухгалтерія". Програма дає можливість здавати звіти вільної форми. Вибір засобів автоматизації здійснюється безпосередньо головним бухгалтером і керівником АПФ.

Основне завдання виявлення обсягу виробленої продукції, придбаних товарів, їх реалізації, виявлення фактичних витрат з виготовленої продукції чи придбаних товарів, аналіз і контроль за собівартістю виробленої продукції та її зниження, визначення остаточних результатів діяльності підприємства.

Усі отримані документи оброблюються у виробничому бюро і розносяться до книг і відомостей по кожному цеху. Усього основних цехів 10, допоміжних – 9. Усі документи по заводу, що надходять у бухгалтерію у виробниче бюро, відображаються в журналах ордерах № 10 і 10-1 та в журналі з різних рахунків. В бюро є всі документи, які відповідають журналам-ордерам.

Ведуться книги розрахунку фактичної собівартості до 12 відомості доцільно по кожному основному та допоміжному цеху кожного місяця, а також зведення фактичної собівартості по заводу. Робиться перерахунок із розподілу загальновиробничих витрат із кожного цеху. Ведеться облік із позавиробничих та адміністративних витрат. Усі документи, що надходять на рахунки № 92, 93 розносяться по відомості № 15, у книгу адміністративних витрат і в журнал-ордер № 10, 10-1. В бюро ведеться

облік витрат непромислової групи. Витрати збираються та розносяться в картки по кожному підрозділу.

Розрахункове бюро займається нарахуванням заробітної плати, утриманням із заробітної плати робітників, заповненням авансових книг, оформленням записок про надання відпустки, нарахуванням лікарняних листків, веденням операцій по рахунку 661, заповненням звітів.

Бюро обліку матеріалів протягом місяця приймає первинні документи від складів: прибуткові ордера, вимоги, лімітно-заборні карти, накладні на реалізацію ТМЦ.

Від цехів та відділів: залишки невикористаних матеріалів, акти на списання ТМЦ та МШП.

Первинні документи сортуються за видами операції і здаються в АСУП для обробки в розрізі складів. Кожного місяця проводиться звірення залишків матеріалів із даними бухгалтерського обліку по кожному складу окремо. З МБП ведуться оборотні відомості в кількісному обліку. Ведеться облік із необоротних матеріальних активів. Складається звіт із дорогоцінних металів Ф№ 2-ДМ та додаток до Ф№ 2-ДМ – кожного кварталу. Форма з алмазів № 1-ДМ – щорічно. Заключають індивідуальні угоди про повну матеріальну відповідальність.

Бюро по розрахунку з клієнтами оформлює операції по надходженням грошових коштів і оплати за матеріали та послуги згідно банківських виписок, наданих розрахунковим фінансовим бюро. Документи шифруються, пакуються, розносяться в картки та книги аналітичного обліку по окремих постачальниках і покупцям і передаються на обробку в АСУ. Заповнює журнали-ордера по рахунку 361/4, 681/3, 681/4, 387/1, 611, 682, 684, 685. Виконує розрахунки з орендних операцій звірення розрахунків з організаціями.

Розрахунково-фінансове бюро здійснює облік касових операцій, виплат дивідендів, банківських операцій, доходів і витрат, розрахунків з

підзвітними особами та розрахунків з податків та інших виплат, розрахунків з відшкодування заподіяних збитків, грошових позичок, готової продукції, виписок за рахунок заробітної плати, векселів, внутрішньо - господарських розрахунків, інвестицій, видачі карток і талонів на харчування, молоко, соки; облік фінансових результатів, прибутків і збитків, покупка-продаж валюти, путівки та інші грошові документи в національній валюті, видачі довіреностей.

Облік здійснюється на підставі заповнених реєстрів синтетичного та аналітичного обліку. Формування облікової політики підприємства здійснює головний бухгалтер і затверджує наказом керівника.

Відповідно до Закону України "Про бухгалтерський облік і звітність в Україні" від 16 липня 1999 року № 996, на підприємстві створений наказ про облікову політику.

Починаючи з першого січня 2000 року організацію, ведення бухгалтерського обліку і фінансової звітності здійснюють в центральній бухгалтерії на чолі з головним бухгалтером.

Відповідно до П(С)БО 1 проведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності здійснюється за принципом нарахування і відповідності доходів і витрат, відповідно до якої для визначення фінансового результату звітного періоду зіставляються доходи звітного періоду з витратами, які здійснюються для отримання цих доходів. При цьому доходи і витрати в бухгалтерському обліку і звітності відображаються у момент їх виникнення незалежно від дати надходження оплати.

Одиницею бухгалтерського обліку запасів приймається найменування або однорідна група.

Первинна вартість запасів, які придбані за платню, визначається за собівартістю запасів у відповідності П(С)БО 16.

Не включається в первинну вартість запасів, а відноситься на витрати звітного періоду, в якому вони були проведені наднормативні

витрати і недостача запасів, відсотки за користування кредитом, витрати на збут, загальногосподарські та інші подібні витрати, безпосередньо не пов'язані з придбанням і доставкою запасів, а так само приведенням їх до стану, в якому вони можуть бути застосовані в запланованих цілях.

Запаси відображаються в обліку по найменшій з двох оцінок: первинної вартості і чистої вартості реалізації відповідно до П(С)БО 9.

При відпустці запасів у виробництво, продажу оцінку їх проводити за одним з наступних методичних прийомів: за ідентифікованою вартістю, за цінами продаж.

Запаси, які не принесуть підприємству економічної вигоди в майбутньому, визнавати неліквідами і списувати в бухгалтерському обліку, а при складанні фінансової звітності згідно П(С)БО 9 не відображати в Балансі, а враховувати на позабалансовому рахунку 07.

На вартість малоцінних необоротних матеріальних активів, що враховуються на рахунку 11 "Інші необоротні матеріальні активи", нараховувати знос і враховувати на рахунку 11 до повного зношування і списання унаслідок непридатності до експлуатації. Суму зносу відображати на субрахунку 132 "Знос інших необоротних матеріальних активів".

Вартість МБП (що враховуються на рахунку 22), зраджених в експлуатацію, виключати з вартості активу.

Дебіторську заборгованість визнавати активом, якщо існує вірогідність отримання підприємством майбутніх економічних вигод і може бути достовірно визначена їх вартість.

Поточна дебіторська заборгованість за продукцію, товари, послуги включається в підсумок Балансу за чистою вартістю реалізації, рівній сумі дебіторської заборгованості за мінусом сумнівних і безнадійних боргів. Розмір резерву сумнівних боргів встановити на рівні 5 % суми дебіторської заборгованості станом на останнє число року передування звітний.

Грошовими коштами і їх еквівалентами у фінансовій звітності згідно П(С)БО 4 рахувати грошові кошти на поточному рахунку, в касі підприємства, в дорозі і депозитні сертифікати терміном погашення три місяці.

Зобов'язання відображаються у тому випадку, коли актив одержаний або коли підприємство уклало договір на придбання активу.

Відстрочені податкові зобов'язання визнавати у випадку, якщо податкове зобов'язання по декларації на прибуток підприємства менше податку на прибуток, який розрахований відповідно до фінансового обліку.

Доходи і витрати включаються до складу Звіту про фінансові результати на основі принципів нарахування і відповідності і відображаються в бухгалтерському обліку і фінансовій звітності тих періодів, до яких вони відносяться.

Класифікацію витрат на виробництво проводять відповідно до П(С)БО 16.

У виробничу собівартість продукції включають прямі витрати, виробничі накладні витрати (постійні, змінні).

Постійні виробничі витрати розподіляються по кожній одиниці продукції, виходячи з нормальної виробничої потужності продуктивності устаткування.

Витрати не пов'язані з операційною діяльністю, які не включаються в собівартість реалізованої продукції, вважаються витратами звітного періоду. Класифікація адміністративних витрат і витрат на збут здійснюють згідно П(С)БО 16.

Податковий облік здійснюється відповідно до чинного законодавства України.

Ведення бухгалтерського обліку проводиться по журнальній формі обліку.

На даному підприємстві облікова політика, відображена в наказі

про облікову політику, відповідає вимогам Закону України "Про бухгалтерський облік і звітність в Україні" від 16 липня 1999 року №996.

Застосування на підприємстві "податкового" методу нарахування амортизації основних засобів полегшує працю бухгалтера, оскільки для обліку і звітності признаються дві амортизації - амортизація основних фондів в податковому обліку і амортизація основних засобів в бухгалтерському обліку. Даний метод позбавляє підприємство від необхідності нарахування подвійної амортизації і як наслідок зменшення витрат підприємства, що відіграє головну роль при виборі методу нарахування підприємства, враховуючи фінансовий стан підприємства, що склався, в період реформації бухгалтерського обліку.

2.2. Аналіз розвитку трудових ресурсів підприємства

Персонал підприємства за характером виконуваних функцій поділяють на наступні категорії: керівники, робітники, спеціалісти, службовці.

"Найчисельнішою і основною категорією промислово-виробничого персоналу підприємства є робітники - працівники, що безпосередньо зайняті створенням матеріальних цінностей, наданням послуг та виконанням робіт" [13, С. 156].

Робітників поділяють на дві категорії: основні та допоміжні.

"До основних робітників відносять тих, що безпосередньо створюють продукцію підприємства і зайняті у технологічних процесах, тобто беруть участь у зміні форм, розмірів, стану, структури, фізичних, хімічних та інших властивостей предметів праці" [13, С. 156].

"До складу допоміжних відносять робітників, зайнятих обслуговуванням обладнання та робочих місць у виробничих цехах, а також усіх робітників допоміжних цехів та господарств" [13, С. 156].

"До керівників відносять працівників, що перебувають на посадах

керівників підприємств та їхніх структурних підрозділів (директори, начальники, завідувачі, виконроби, майстри, головні спеціалісти - головний бухгалтер, головний інженер, головний механік тощо)" [13, С. 157].

"До спеціалістів належать працівники, які виконують спеціальні інженерно-технічні, економічні та інші роботи (інженери, економісти, нормувальники, бухгалтери, адміністратори тощо)" [13, С. 157].

"До категорії службовців належать працівники, що здійснюють підготовку та оформлення документації, облік і контроль, господарське обслуговування (агенти, касири, креслярі, секретарі, діловоди, статисти тощо)" [13, С. 157].

Агропромислова фірма «Таврія» – великих виноробне підприємство. Центральна садиба фірми розташована в селищі Основа міста Нова Каховка Херсонської області, яку було засноване у 1889р. колоністами з Швейцарії, Німеччини, й Франції з метою освоєння Нижньодніпровських пісків під виноградники.

З 1921р. на базі окремих господарств створюються товариства. У листопаді 1929р. після переможного завершення страйку наймитів був створений радгосп під назвою «Перемога наймитів», який у 1960р. перейменований у винрадгосп «Таврія», а у 1976р. в радгосп-завод «Таврія» перетворене в АПФ «Таврія» в зв'язку з приватизацією.

З невеликого господарства, матеріальною базою якого було 50 коней, 10 корів, 30 возів та 370 гектарів безсистемних виноградників, радгосп перетворився в велике спеціалізоване підприємство виноградо-виноробного напрямку.

До складу АПФ «Таврія» входять:

- два дочірніх підприємства сільськогосподарського напрямку;
- завод по переробці сільгоспсировини, виробництву і випуску вин і коньяків;
- автогараж;

- об'єкти соціальної сфери – будинок культури, санаторій-профілакторій, спортивна база.

Підприємство має 1162 гектари сільськогосподарських угідь, з них багаторічних насаджень – 1028 га, ріллі -133,5 га; 76 тракторів, 26 одиниць автотранспорту.

Промисловість фірми представлена:

- первинним виноробством, виробнича потужність якого складає 16,8 тис. Тон. переробки винограду;

- вторинним виноробством, з обсягом обробки й випуску вин та коньяків 1000 тис.,

- коньячним виноробством, з обсягом вироблення коньячних спиртів до 130 тис., витримкою коньячних спиртів до 715 тис. та випуском коньяків до 440 тис.

Виробнича база підприємства дозволяє забезпечити обсяг виробництва й реалізації готової продукції, робіт та послуг в залежності від наявності сировини до 120 млн. грн. на рік, з якої сплати до бюджету складають 35 млн. грн..

Колектив заводу освоїв випуск високоякісної продукції в асортименті більш як 40 найменувань вин виноградних натуральних столових та міцних, ординарних, клубних та марочних коньяків. Окремі з них:

- Вина столові сортові: Ркацтелі, Ізабелла, Шардоне, Каберне;

- Вина столові напівсухі сортові: Весільне, Смарагдове, Таврійчанка, Букет Таврії;

- Вина столові напівсухі ординарні: Напівсухе біле і рожеве;

- Вина міцні ординарні кріплені: Таврійське, Таврійський Ювілей, Портвейн Таврида, Мадера;

- Вина міцні десертні: Кагор Український;

- Коньяки ординарні: 3 зірки, 5 зірок, Борисфен, Олександрійський, Георгіївський;

- Коньяки клубні
- Коньяки марочні: Таврія, Таврія Класик, Оріана, Імперіал.

Вина й коньяки фірми нагороджені багатьма дипломами на виставках; сорока п'ятьма золотими, п'ятдесятьма срібними та двадцятьма двома бронзовими медалями на міжнародних конкурсах.

Територія господарства розміщена в першому агрокліматичному районі, клімат якого дуже теплий, посушливий. По багаторічним даним середньорічна температура повітря складає 9,2С. Самий прохолодний місяць січень з середньомісячною температурою повітря мінус 4,1С, а найтепліший - липень з середньомісячною температурою повітря плюс 23,1С.

Абсолютний мінімум температури повітря досягає мінус 32С, максимум - плюс 39С. Сума додатніх температур повітря вище 10С становить 3260С.

Середня тривалість безморозного періоду 175 днів, вегетаційного - 220 днів. Річна сума опадів, в середньому, складає 388 мм, абсолютний мінімум опадів 192 мм, максимум - 562 мм. За вегетаційний період випадає, в середньому, 259 мм опадів. Найбільша кількість опадів випадає в червні-липні місяці 53-46 мм, найменша в лютому - 21 мм. В літні місяці опади випадають переважно у вигляді злив, інколи з градом. Опади ливневого характеру призводять до розмивання ґрунту.

Гідротермічний коефіцієнт дорівнює 0,7.

Переважаючими вітрами на території господарства є вітри східного і північно-східного напрямлень (суховії) суховії спостерігаються щорічно. Вони завдають значної шкоди сільськогосподарському виробництву, визиваючи дефляцію ґрунту. Суховії і пильові бурі виникають, в основному з березня по вересень.

З точки зору прояву вітрової ерозії територія господарства відноситься до центрального району, який характеризується критичною швидкістю вітру 10,4 - 1,7 м/сек. В середньому за рік спостерігається

більше 12 днів з пильовими бурями.

Зими малосніжні з дуже частими відлигами і дощами. Сніговий настил неглибокий і нестійкий. За зиму спостерігається в середньому 25 днів зі сніговим настилом висотою 4-5 см. Часто на полях утворюється льодяна скоринка. Почви в зимовий період промерзають в середньому в грудні на 14 см, в січні на 22 см, в лютому на 27 см, а потім швидко відмерзають. Максимальна глибина промерзання почви складає в середньому 35 см, найбільша 109 см, найменша 10 см.

Таким чином в кліматичному відношенні територія землекористування господарства розміщена у дефляційно-небезпечній зоні, яка характеризується малою кількістю опадів, високою річною температурою повітря, значним випаровуванням з поверхні почви, нестійким сніговим настилом, сильними і затяжними вітрами. Землекористування знаходиться в Причорноморській низовині на лівобережжі.

Загалом про економічну ефективність діяльності підприємства можна зробити висновки на підставі даних наведених в табл. 2.1.

По суті коефіцієнти ліквідності наведені в таблиці визначають рівень платоспроможності підприємства. Загальний коефіцієнт ліквідності за звітний період збільшився на 2,69 пунктів, коефіцієнт абсолютної ліквідності також збільшився на 0,05 пунктів. Хоча це збільшення і незначне, однак воно говорить про збільшення грошових коштів. Проте не зважаючи на зростання коефіцієнту швидкої ліквідності він залишився меншим за норму, отже про задовільний стан платоспроможності говорити не можна.

Підприємство є фінансово незалежним про що свідчить високе значення коефіцієнту автономії. Коефіцієнт маневреності збільшився за звітний період на 0,13 пункти, що свідчить про незначну частку матеріальних оборотних засобів в робочому капіталі та мобільність коштів підприємства.

Основні економічні показники діяльності підприємства

| № п/п | Показники | 2016 рік | 2017 рік | 2018 рік | Темп росту % |
|-------|---|----------|----------|----------|--------------|
| 1 | Валова продукція в співставних цінах 1996 року, тис. грн. | 2438,2 | 2330,5 | 2103,7 | 86,28 |
| 2 | Площа сільськогосподарських угідь, га | 7621,3 | 7564,7 | 5916,2 | 77,63 |
| 3 | Товарна продукція по цінам реалізації, тис. грн. | 1535,3 | 2320,1 | 3136,1 | 204,3 |
| 4 | Вартість основних виробничих фондів сільськогосподарського призначення, тис. грн. | 21823,1 | 21956,8 | 21892,2 | 85,71 |
| 5 | Фондовіддача, грн. | 0,112 | 0,106 | 0,096 | 116,3 |
| 6 | Фондомісткість, грн. | 8,95 | 9,42 | 10,41 | 129,24 |
| 7 | Фондозабезпеченість, грн. | 286,3 | 290,3 | 370 | 88,57 |
| 8 | Фондоозброєність, грн. | 95,56 | 85,76 | 85,52 | 104,2 |
| 9 | Собівартість продукції, тис. грн. | 26735 | 24273 | 3236,1 | 482,9 |
| 10 | Прибуток (збиток), тис. грн. | 173,0 | 313,0 | 835,5 | 176,51 |
| 11 | Рівень рентабельності, % | | | | |
| 12 | Норма прибутку, % | | | | |
| 13 | Валовий дохід, тис. грн. | | | | |
| 14 | Фонд оплати праці, тис. грн. | 249,5 | 339,5 | 440,4 | 76,18 |
| 17 | Продуктивність праці, грн./чол. | 10,79 | 9,1 | 8,22 | 320,9 |

Про прибутковість діяльності підприємства свідчать різноманітні показники рентабельності. Вони є досить низькими. Це свідчить про те, що на вкладені ресурси підприємство одержує менше половини прибутку.

Про стан використання основних засобів свідчать коефіцієнти зносу та придатності основних засобів. Так коефіцієнт придатності основних засобів зріс на 38 %, отже вартість придатних основних засобів складає 43 % загальної вартості основних фондів.

Нижче наведено аналіз основних форм фінансової звітності (табл.2.2).

Основні фінансові показники діяльності

| № п/п | Назва показника | Нормативне (рекомендоване) значення | Значення коефіцієнту | |
|-------|--|-------------------------------------|----------------------|----------------|
| | | | На початок року | На кінець року |
| 1 | Коефіцієнт покриття (загальний коефіцієнт ліквідності) | > 2 | 4,65 | 7,34 |
| 2 | Коефіцієнт швидкої ліквідності | > 1 | 0,5 | 0,55 |
| 3 | Коефіцієнт автономії | > 0.5 | 0,798 | 0,787 |
| 4 | Маневреність робочого капіталу | - | 1,14 | 1,07 |
| 5 | Коефіцієнт маневреності робочого капіталу | - | 0,22 | 0,35 |
| 6 | Коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу | - | 0,14 | 0,078 |
| 7 | Коефіцієнт фінансової стабільності | - | 7,203 | 12,69 |
| 8 | Рентабельність продукції | - | - | 0,31 |
| 9 | Рентабельність продажу (реалізації) | - | - | 0,23 |
| 10 | Рентабельність власного капіталу | - | - | 0,011 |
| 11 | Рентабельність активів | - | - | 0,009 |
| 12 | Окупність витрат | - | - | 0,77 |
| 13 | Коефіцієнт зносу основних засобів | - | 0,19 | 0,57 |
| 14 | Коефіцієнт придатності основних засобів | - | 0,81 | 0,43 |
| 15 | Коефіцієнт оборотності оборотних засобів | - | - | 0,17 |
| 16 | Коефіцієнт оборотності виробничих запасів | - | - | 0,32 |

Проаналізувавши господарську діяльність по промисловості АПФ «Таврія» за 2 роки видно, що виробництво товарної продукції в порівняних цінах збільшилося на 2,2%, що склало 1616,8тис.грн.

Виробництво товарної продукції в діючих оптових цінах підприємства збільшилося на 3%, що склало 2310,1тис.грн. Виробництво ТНС у відпускних цінах з урахуванням алкоголю збільшилося 1,5%, що склало 1433,7тис.грн. Виробнича собівартість ТП у т. ч. власного виробництва, сумісної діяльності зменшилася на 4%, що склало 1511,7тис.грн. Виробничі витрати на 1грн.ТП зменшилися на 4%, або 1,9тис.грн. Виробничі витрати на вино скоротилися на 66,6%, що у процентному відношенні до минулого року склало 70,4% на користь минулого року. Витрати на виробництво коньяку збільшилися на 9,4%, що склало 32,9тис.грн. і по відношенню до минулого року збільшилися на 46,4%. Також збільшилися витрати на коньячний спирт, спирт сирець, витримку коньячного спирту відповідно на 82%, 8,6%, 0,1%. Збільшилася і переробка винограду 5,3%, але по відношенню до минулого року зменшилася на 17,8%. Теплоенергія на сторону скоротилася на 47,3% і на 39,8 по відношенню до минулого року. Таким чином в цілому по підприємству господарська діяльність по промисловості за звітний період збільшилася на 1,3%, або 3776,9тис.грн., а в порівнянні з минулим роком зросла на 35,8% або 75652,8тис.грн.

Як відомо основним продуктивним фактором економічного, соціального і культурного прогресу є підвищення продуктивності праці, особливо в сільськогосподарському виробництві, постільки розв'язання проблеми надійного забезпечення населення продуктами харчування є першочерговою ціллю.

Підвищення продуктивності праці залежить від вдосконалення механізму господарювання на основі переходу до ринкових відносин, пошуку й активного використання нових методів керівництва економікою і нових форм господарювання.

Прийнятті останнім часом і втілені у виробництво закони про власність, землю, оренду кооперацію створюють сприятливі умови для

прискорення темпів підвищення продуктивності праці.

Отож, основним завданням аналізу є використання трудових ресурсів і можливого робочого часу, аналіз резерву підвищення продуктивності праці, визначення ефективності певної форми організації і оплати праці в сільськогосподарському підприємстві.

До складу трудових ресурсів включають всіх працездатних чоловіків від 16 до 60 років і жінок від 16-55 років, крім того до трудових ресурсів також належать працездатні у працездатному віці пенсіонери та підлітки від 12-16 років.

Для визначення трудових ресурсів підприємства ведуть облік спискового складу працівників. Також до спискового складу включають працівників, які перебувають у відпустці, у відрядженні, так як вони одержують заробітну плату у господарстві.

До спискового складу не включають тимчасово залучені на сільськогосподарські роботи працівників так як вони тимчасово залучені і облік по ним ведеться окремо.

Чисельність працівників підприємства можна зафіксувати на відповідний момент (певну дату) і обчислювати в середньому за період. В обох випадках використовують два показники: спискову чисельність працівників та кількість фактично працюючих.

Головним етапом забезпеченості АПФ "Таврія" робочою силою є вивчення руху робочої сили.

До характеристики руху робочої сили та її плинності аналізують показники використання трудових ресурсів. Визначають абсолютне відхилення за два роки по всім категоріям та відмінності, які використовують тільки по тим працівникам, що працюють тимчасово або сезонно для визначення : 1) % відхилення 2017 р. від 2018 р.; 2) скоригованої чисельності робітників; 3) відносне відхилення за двома факторами: середньорічна чисельність та виробництво продукції.

Дані для аналізу руху робочої сили АПФ «Таврія» наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

**Аналіз наявності та руху трудових ресурсів
АПФ «Таврія» за 2017-2018 рр.**

| Показники | 2017р. | 2018р. | Відхилення | |
|---|--------|--------|--------------------|-------|
| | | | абсолютне (+,-) | % |
| 1.Середньоспискова чисельність працівників, | 561 | 587 | 26 | 105 |
| 2. Прийнято на роботу нових робітників протягом року, | 113 | 84 | -29 | 74,3 |
| 3. Вибуло працівників у тому числі з причин: | 64 | 44 | -20 | 68,8 |
| а) призови до армії, вихід на пенсію вибуття на навчання, та з інших причин | 46 | 27 | -19 | 58,7 |
| б) за власним бажанням | 13 | 17 | 4 | 130,8 |
| в) звільнення за порушення трудової дисципліни | 3 | - | | |
| 4. Коефіцієнт обороту: | | | | |
| - з приймання, % | 20,1 | 14,3 | -5,8 | -28,9 |
| - зі звільнення, % | 11,4 | 7,5 | -3,9 | -34,2 |
| 5. Коефіцієнт плинності кадрів, % | 2,8 | 2,9 | 0,1 | 3,6 |
| 6. Коефіцієнт загального обороту | 31,5 | 21,8 | -9,7 | -30,8 |

Розрахунок показує, що на підприємстві коефіцієнт загального обороту зменшився у 2018 році порівняно з 2017 роком на 30,8% ($21,8/31,5 \cdot 100 - 100$), коефіцієнт обороту з приймання зменшився на 28,9%, коефіцієнт обороту зі звільнення зменшився на 34,2%, коефіцієнт плинності кадрів збільшився на 3,6%. Зменшення коефіцієнту загального обороту пов'язане зі зменшенням вибувших працівників, які вийшли на пенсію, призвані до армії, по закінченні строку договору, які звільнені за порушення трудової дисципліни. Коефіцієнт плинності збільшився на 3,6% за рахунок збільшення працівників, які звільнилися за власним бажанням.

Керівництву підприємства необхідно звернути увагу на плинність кадрів, бо плинність знижує продуктивність праці на підприємстві. "Напруженість у забезпеченні підприємства трудовими ресурсами можна зняти за рахунок ефективного використання наявної робочої сили, підвищення продуктивності праці, інтенсифікації виробництва, удосконалення організації та технології виробництва, запровадження більш продуктивної техніки" [41, С. 78].

Для того, щоб можна було проаналізувати зайнятість трудових ресурсів, в господарстві аналізують використання робочого часу, а для цього необхідно знайти календарний фонд часу і максимально можливий фонд робочого часу.

Календарний фонд робочого часу за відповідний період – це підсумок кількості працівників, які перебувають у спусковому складі господарства, за всі календарні дні періоду, включаючи святкові і календарні. Цей показник дорівнює сумі днів явок. Щоб визначити максимально можливий фонд робочого часу, від календарного фонду віднімають неробочі дні.

Для того, щоб ступінь використання робочого часу характеризувати відносними показниками, зокрема коефіцієнтом використання максимально можливого фонду робочого часу –

відношенням фактично відпрацьованого робочого часу до максимально можливого фонду робочого часу.

Таблиця 2.4

Аналіз трудової участі і використання річного фонду робочого часу на АПФ «Таврія» за 2017-2018рр.

| Найменування | 2018р | 2017р | +,- 2018р. до 2017р | Витрати на 1 робітника | | |
|--------------------------------------|-------|-------|---------------------------|------------------------|-------|-------|
| | | | | 2018р | 2017р | +,- |
| Чисельність | 587 | 561 | 26 | | | |
| Витрати всього | 7021 | 6856 | 165 | 11,97 | 12,22 | -0,25 |
| в тому числі: | | | | | | |
| Непрацездат. | 5863 | 5964 | -101 | 9,99 | 10,6 | -0,61 |
| неявки, передбачені законом | 652 | 389 | 263 | 1,1 | 0,7 | 0,4 |
| неявки з дозволу адміністрації | 495 | 496 | -1 | 0,84 | 0,89 | -0,05 |
| прогули | 11 | 7 | 4 | 0,019 | 0,012 | 0,007 |

За даним таблиці 2.4 проаналізуємо трудову участь у використанні річного фонду робочого часу на АПФ «Таврія».

В цілому витрати робочого часу за 2018 рік склали 7021 людино днів, або 11,97 л/дня на 1-го робітника. В порівнянні з минулим роком витрати робочого часу на 1-го робітника зменшилися на 0,25 л/днів за рахунок зменшення тимчасово непрацездатних працівників, неявок з дозволу адміністрації.

Непродуктивні витрати робочого часу (прогули, неявки з дозволу адміністрації) в розрахунку на 1-го робітника склали 0,86 л/днів і зменшилися в порівнянні з минулим роком на 0,042 л/днів.

"Рівень використання трудових ресурсів відображається в показниках продуктивності праці. Зростання продуктивності вважають вирішальною умовою збільшення виробництва продукції. Продуктивність праці вимірюється у співвідношенні між кількістю виробленої продукції та затратами живої праці. Підвищення продуктивності праці можливе за умови випереджаючого зменшення потрібної на виробництво кількості живої праці порівняно з кількістю уречевленої праці: таким чином досягається економія всієї суми праці, яка відображається в собівартості продукції" [41, С. 89].

В господарстві фонд заробітної плати визначають радою керівника та членів підприємства, ефективне використання якого є однією із основних умов зниження собівартості продукції і підвищення рентабельності виробництва.

Обсяг виробництва валової продукції впливає на коливання фонду заробітної плати протягом року через зміну чисельності робітників і зміну рівня річної заробітної плати одного робітника.

Фонд заробітної плати в господарстві планують з початку року і тому в кінці року порівнюють планові показники з фактичними, що дає змогу виявити відносну економію чи перевитрати. Розглянемо використання фонду оплати праці (табл. 2.5).

Аналізуючи фонд використання оплати праці по АПФ «Таврія» ми бачимо, що фонд оплати праці – всього склав на 2018 рік 6816,5 т.грн., або економія фонду оплати - 138,5 т.грн., план виконано на 98%, але на відміну від фактичного показника за 2017 рік ми спостерігаємо значне підвищення фонду оплати праці на 27,9%. Із фонду оплати по підприємству на фонд основної заробітної плати фактично пішло за 2018 рік – 3544,58 т.грн., економія фонду склала – 72,02 т.грн., в порівнянні з

фондом оплати за 2017 рік він збільшився на 22,4%.

Таблиця 2.5

Аналіз використання фонду оплати праці по АПФ «Таврія»

| № | Найменування показників | Од.ви | 2017 рік факт | 2018 рік | | | | 2018 % до 2017 |
|---|--|-------|---------------|----------|--------|--------|-------|----------------|
| | | | | план | факт | відхил | % | |
| 1 | Фонд оплати праці – всього | т.гр. | 5329,7 | 6955,0 | 6816,5 | -138,5 | 98 | 127,9 |
| | із фонду оплати по п/п: | | | | | | | |
| | а) фонд основної з/п | | 2895,2 | 3616,6 | 3544,5 | -72,02 | 98 | 122,4 |
| | б) фонд додаткової з/п | | 1574,3 | 2413,4 | 2365,3 | -48,08 | 98 | 150,2 |
| | в) інші заохочувальні та компенсаційні виплати | | 860,2 | 925,01 | 906,6 | -18,41 | 98 | 105,4 |
| 2 | Середньоспискова чисельність | чол.. | 561 | 600 | 587 | 13 | 97,8 | 104,6 |
| 3 | Середньомісячна з/п по п/п | грн.. | 950,0 | 1159,2 | 1161,2 | 2 | 100,2 | 122,2 |
| 4 | Середньо міс.з/п по п/п без компенсац. виплат | грн.. | 796,7 | 1005 | 1006,8 | 1,8 | 100,2 | 126,4 |
| 5 | Товарна продукція | т.гр. | 81642,3 | 74995 | 84657 | 9662 | 112,0 | 103,7 |
| 6 | Продуктивність праці | грн.. | 145520 | 12499 | 144219 | 19227 | 115,4 | 99,1 |

На фонд додаткової заробітної плати витрачено 2365,32 т.грн., або економія фонду склала – 48,08 т.грн. На інші заохочувальні та компенсаційні виплати витрачено 906,6 т.грн., що в порівнянні з планом склало на 18,41 т.грн. менше. Але по відношенню до минулого року витрати на фонд зросли на 5,4%.

Середньоспискова чисельність робітників по підприємству за 2018 рік склала 587 чоловік при плані 600 чоловік. Фактична середньомісячна заробітна плата 1-го робітника по підприємству за 2018 рік – 1161,2 грн. в т.ч. без компенсаційних виплат – 1006,8 грн.

План продуктивності праці виконано на 115,4%. Темпи росту продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати витримані у вірному співвідношенні. В порівнянні з минулим роком середньомісячна заробітна плата збільшилася за рахунок збільшення мінімальної заробітної плати.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Економічні елементи впливу на трудові ресурси

Найбільш важливим елементом впливу на трудові ресурси вважається заробітна плата.

"Оскільки заробітна плата є грошовим виразом вартості і ціни робочої сили, з одного боку, і результатів праці – з іншого, то система оплати праці відображає взаємозв'язок цих двох субстанціональних основ і таких найважливіших принципів їх організації:

- 1) стимулювання продуктивності праці;
- 2) стимулювання якості продукції;
- 3) впровадження передових досягнень науки і техніки і скорочення ручної праці;
- 4) економія матеріальних (електроенергії, матеріалів, обслуговування техніки тощо) та трудових (посилення зацікавленості у скороченні чисельності зайнятих) ресурсів;
- 5) стимулювання росту кваліфікаційного, загально освітнього і культурного рівня працівників;
- 6) компенсація за гірші умови праці;
- 7) стимулювання належного матеріального клімату на підприємстві, співпраці у трудовому колективі;
- 8) усунення зрівнялівки" [62, С. 344].

"На сучасному етапі використовують тарифну, преміальну, колективну систему заробітної плати. Їх вибір залежить від трьох основних факторів: ступеня контролю робітником кількості та якості виробленої продукції; ретельності, з якою продукція може бути врахована; рівня затрат, пов'язаних з впровадженням тієї чи іншої

економічної системи стимулювання трудових ресурсів підприємства" [62, С. 345].

Економічна система стимулювання трудових ресурсів підприємства – сукупність взаємопов'язаних форм і видів заробітної плати та принципів її організації, які відповідають вимогам розвитку трудових ресурсів, насамперед основному елементу – людині-працівника.

"За тарифної системи стимулювання залежить від безперервної роботи устаткування, складності праці, яка виражається відповідним тарифним розрядом і ставкою. Найширше при цьому застосовують системи аналітичної оцінки, коли тарифні ставки встановлюють залежно від відносної складності виконуваних робіт за такими групами факторів: кваліфікація виконавця, розумові та фізичні зусилля, його відповідальність за матеріали, устаткування, умови праці" [62, С. 345].

Для ретельного вивчення якості дії трудових ресурсів використовують систему оцінювання заслуг, згідно з якою для кожного з факторів складається шкала оцінок робітників у балах. До оцінки заслуг відносять такі показники як: відданість фірмі, готовність до співпраці, яку прирівнюють до фактора кваліфікації.

"Преміальна система стимулювання трудових ресурсів пов'язує тарифні ставки з нормами затрат праці відповідно до певної функціональної залежності. Ці системи застосовують там, де робота має характер одноманітних операцій, може бути виміряна і виконується у контрольованому окремою особою або групою робітників темпі. Поточний контроль трудових ресурсів зведено до мінімуму. Застосування преміальних форм стимулювання розвитку трудових ресурсів підприємства базується на прийомах відрядної та погодинної заробітної плати" [62, С. 344].

"Слід відзначити що більшість преміальних систем оперують технологічною надбавкою, розмір якої залежить від тривалості

режимної частини робочого часу устаткування, або від тривалості ручної праці. Так як необхідно стимулювати робітників у її скороченні. Спеціальні премії призначаються за дотримання технологічних дисципліни, безаварійну роботу або за підтримання устаткування в хорошому стані. Преміальні системи стимулювання будують так, щоб стимули поліпшення різних показників роботи доповнювалися, а також, щоб розміри і службовців одноразових підвищень тарифних ставок і окладів для промислових робітників і службовців були не менше від 3% основної заробітної плати, для майстрів і техніків – не менша від 5%, оскільки нижчі розміри разових підвищень не відіграють стимулюючої ролі" [54, С. 67].

Відрядно-преміальна система стимулювання трудових ресурсів передбачає виплату робітникові певної суми за кожний виріб. За норматив беруть найменш можливий обсяг видобутку, поширюючи його на більшість робітників. При основаному на погодинних формах стимулювання, нормою слугує обсяг роботи, виконуваної, як правило, робітником середньої кваліфікації за одну годину. За її перевиконання на 1% розмір стимулювання збільшується також на 1%, але загальний розмір надбавок не перевищує 15-20% загального заробітку. Така система стимулює в основному кількість праці, а якість перевіряють контролери і майстри. Повторний брак є приводом для адміністративних заходів, а неодноразовий – для звільнення працівника. Водночас ця система передбачає інтенсифікацію праці, поліпшення клімату на підприємстві.

"За колективної системи стимулювання трудових ресурсів представники адміністрації та профспілок заздалегідь визначають норматив частки прямих затрат на трудові ресурси в загальній вартості умовно чистої продукції. Одна із систем колективного стимулювання у США – система Скенлона. Якщо підприємство працює успішно і є економія затрат, то на її суму утворюється спеціальний фонд, з якого

25% зараховують у резерв для можливих перевитрат фірми на трудові ресурси у майбутньому, а з суми, що лишається, після колективного обговорення виплачують премії. Премії розподіляють між робітниками відповідно до тарифних ставок. Застосування цієї системи спричиняє збільшення кількості безробітних, посилення експлуатації, оскільки виробіток працівників зростає більше ніж темпи зростання доплат" [62, С. 344].

За системою Ракера премії виплачують залежно від приросту умовно чистої продукції. При цьому 25% фонду резервують, а решту розподіляють між робітниками і адміністрацією без колективного обговорення.

Згідно із системою Лінкольна спочатку частина прибутків витрачається на сплату податків і дивідендів, після чого певна частка виділяється для виплати премій працівникам відповідно до особистої участі кожного з них у діяльності підприємства.

Багато великих корпорацій здійснюють стимулювання трудових ресурсів шляхом виплати премій за подання раціоналізаторських пропозицій. Щорічно корпорація внаслідок цього отримує в середньому одну раціоналізаторську пропозицію на одного працівника.

Найпоширенішою формою колективної оплати праці є система участі у прибутках, яка передбачає, що за рахунок заздалегідь установленної частки прибутку формується преміальний фонд, з якого робітники одержують виплати. Премії нараховують за підвищення продуктивності праці, зниження затрат виробництва. Виплата премій робітнику залежить від розміру його заробітної плати з урахуванням особистих і трудових характеристик (стаж роботи, раціоналізаторська діяльність, відсутність запізень і прогулів, відданість фірмі, схильність до співробітництва та ін.). Унаслідок отриманої економії виплати з преміального фонду є здебільшого часткою валової заробітної плати, яку підприємці надають робітникам залежно від рівня прибутків, успішної

роботи компанії. Крім того, такі виплати у більшості розвинутих країн звільнені від податків, що стимулює впровадження системи [56, С. 213].

Досить часто у межах системи участі у прибутках робітникам сплачують премії або їх частку у формі цінних паперів (акцій). У разі погіршення кон'юнктури розміри виплат скорочують або припиняють. Але робітники не можуть вільно розпоряджатися акціями підприємства, на якому працюють. При переході на інше підприємство або виході на пенсію їм сплачують ринкову вартість акцій. В окремих компаніях, в США, робітникам які працюють понад 40 років, надають акцій на 400 дол., але натомість вимагають згоди на заморожування величини заробітків.

Фактично системи стимулювання трудових ресурсів є системами заробітної плати. Слід зауважити, що розрізняють системи оплати праці, які є конкретизацією плати за використання трудових ресурсів.

Розрізняють номінальну та реальну заробітну плату.

"Номінальна заробітна плата – сума грошей, яку отримав робітник за використання його трудових ресурсів підприємцем (частково результативність її функціонування без урахування інфляції)" [62, С. 344].

Розміри такого стимулювання не надають реального уявлення про життєвий рівень робітника, міру його споживання. Водночас без показників номінальної винагороди не можна обчислити реальну винагороду (заробітну плату).

"Реальна заробітна плата (реальний розмір стимулювання трудових ресурсів підприємства) – кількість спожитих вартостей (товарів і послуг), яку робітник може придбати за свій грошовий еквівалент винагороди, за певного рівня цін після вирахування податків" [62, С. 344].

Для ефективного управління трудовими ресурсами необхідно зважати не тільки на розмір номінального стимулювання робітника, а і

на розміри реальної винагороди за використання праці.

У свою чергу розмір реальної винагороди (реальної заробітної плати) залежить від: рівня цін на предмети споживання та послуги, податків, які сплачує робітник у бюджет держави і фонди соціального страхування.

Для визначення розміру реальної винагороди індекс номінальної заробітної плати ділять на індекс вартості життя. Реальна заробітна плата прямо пропорційна до змін номінальної заробітної плати і обернено пропорційна до рівня цін.

"На сучасному етапі зростає роль людського фактора в діяльності організацій, що зумовлює необхідність формування в кожній із них певної організаційної культури, яка б поєднувала інтереси її працівників і бажаний тип виробничих відносин" [52, С.126].

Групова діяльність здійснюється за тією ж схемою, що й індивідуальна. Вона охоплює процеси планування, організування, мотивації, контролю, координації.

"Поведінка кожного індивіда має сприяти соціальній взаємодії і досягненню цілей групи. Однак не кожна людина здатна до групової роботи. Є цілковиті індивідуалісти, котрі в команді працюватимуть нижче середнього рівня або навіть є причиною її руйнування. На групові ролі не призначають; вони зумовлені психологічними особливостями працівника" [48, С.549].

З роллю завжди пов'язані певні обов'язки, права та очікування:

"Голова – авторитетна людина з високою самодисципліною, яка вміє поставити перед командою стратегічні цілі та завдання. Досягає цього не за рахунок своїх прав і влади, а завдяки такій організації роботи, за якої члени команди реалізують поставлені перед ними завдання як свої власні. Ініціює діяльність групи, відшукує нові сфери використання її можливостей, координує та інтегрує зусилля різних підгруп чи членів групи, керує виконавчою роботою, спрямовує творчий

процес у потрібне русло" [48, С. 548].

"Генератор ідей – індивід з найвищим рівнем інтелекту і найрозвинутішою фантазією. Автор оригінальних ідей, думок, пропозицій, нових підходів, нетрадиційних рішень. Радикальність його мислення, зорієнтованість на функціональні проблеми можуть «заносити» його в теоретичні хащі, з яких важко вибратися. Він може припускатися помилок у деталях через власну неуважність. Його основне завдання – ідеї. Може ображати інших членів колективу, особливо якщо їхні думки не збігаються з його. Інколи доводиться потурати певним його вчинкам, оскільки важливим для організації є кінцевий результат його діяльності" [48, С. 549].

"Скептик-аналітик – людина з високим рівнем інтелекту і флегматичним характером. Рідко пропонує оригінальні ідеї, однак визначає критерії, за якими слід оцінювати подані ідеї, і обов'язково виявить допущені при їх обґрунтуванні помилки, що зробить обговорюваний проект реальнішим" [48, С.549].

"Комунікатор-добувач інформації – своєрідний розвідник з неабиякими здібностями і можливостями у міжособистісному спілкуванні. Інформує групу про всі події, підтримує стосунки з політиками і підприємцями, громадськістю і науковцями і в такий спосіб запобігає рецидивам групового мислення, коли рішення приймаються без урахування реалій навколишнього (для даної команди) світу" [48, С.549].

"Контролер-фінішер" – це людина порядку, яка не любить розхристаності, змушує дотримуватись планів і відповідної якості в роботі. «Контролер» ніколи не заспокоїться, якщо сам не перевірить кожен деталь і не переконається, що все зроблено так, як слід. Має сильний характер і загострене відчуття ритму й часу. Орієнтований на кінцевий результат" [48, С.549].

"Секретар-оформлювач рішень". Його основна функція – чітко

оформлення результатів. Об'єднує всі ідеї і думки в один завершальний проект, тому заохочує усіх до участі у підведенні підсумків обговорення проекту, домагається чіткості формулювань, дбає про те, щоб висновки підтверджували реальність та вигідність проекту" [48, С.550].

"Організатор. Його діяльність спрямована на практичне виконання завдань. Він раціоналізує виконання роботи і доводить справу до кінця" [48, С.549].

"Душа команди. Індивід, який працює краще від інших і водночас добре знає і відгукується на проблеми своїх колег. Яскравий колективіст, дружелюбний, чуйний; «цементує» команду, емоційно підтримує ініціативу, позитивно оцінюючи внесок усіх в загальну справу. За його відсутності справи йтимуть значно гірше, особливо в кризових, стресових ситуаціях" [48, С.549].

"Король – це людина, яка звикла до головної ролі в групі і вважає, що має беззаперечне право на прийняття остаточного рішення, не зважаючи на сумніви інших: Своїм тиском придушує ініціативу і робить групу неспроможною до прийняття нестандартних рішень" [48, С.549].

"Кавалер. У всьому підтримує лідера групи, перший підхоплює висунуті ним пропозиції. Внаслідок цього створюється враження, що рішення вже знайдено, тому робота групи завершується не оптимальним чином" [48, С.549].

"Критикан – скептик, який готовий заперечити будь-яку ідею, довести її ефемерність і неспроможність. Отримує задоволення від самого процесу критики, оскільки це викликає у ньому почуття самоствердження. Перетворення «скептика-аналітика» на «критикана» є небезпечним для групи, оскільки налаштовує її песимістично щодо можливості вирішити проблему" [48, С.549].

"Блазень – особа, що звикла завжди бути в центрі уваги. Якщо в групі вона не може виділитися своїми професійними здібностями, то бодай тим, що жартуватиме – доречно і недоречно. Це розмагнічує

групу, зумовлює зниження ділової експресії, уповільнення роботи, роздратованість" [48, С.549].

"Отже, для ефективного управління трудовими ресурсами необхідно знати :

- завжди існує вірогідність перетворень позитивних ролей на негативні, тому слід бути готовим вживати застережних заходів;

- кількість людей у групі повинна приблизно відповідати кількості позитивних ролей;

- надто велика кількість співробітників в одній ролі порушує баланс (претендування кількох осіб на одну роль породжує конфлікти); коли кількість людей для виконання всіх ролей замала – неефективно виконуватимуться групою поставлені завдання;

- уся сукупність ролей потрібна, коли група працює в умовах швидких змін у зовнішньому оточенні; у стабільних умовах це не обов'язково" [48, С.549].

Врахування впливу названих чинників на діяльність групи дасть змогу менеджеру уникати їх негативної дії і підсилювати позитивну.

3.2. Шляхи удосконалення обліку трудових ресурсів підприємства

Основними шляхами удосконалення бухгалтерського обліку у сучасних умовах господарювання є – своєчасне документальне відображення всіх операцій по обліку трудових ресурсів на підприємстві; проведення аудиту операцій з трудовими ресурсами; забезпечення належного контролю за надходженням і витратами матеріальних цінностей; систематичний контроль визначення і списання норм природного збитку, збитку від псування та ін.

"Передумовами, які забезпечать більш чіткий контроль за рухом виробничих запасів та відображення його в обліку є:

- а) підвищення якості складання первинної документації;
- б) покращення професійних здібностей працівників бухгалтерії;
- в) ефективна система контролю за ходом облікового процесу з боку керівництва;
- г) правильна організація складського господарства;
- д) наявність інструкції з обліку запасів;
- є) розробка номенклатури запасів" [16, С.149].

Для раціональної організації бухгалтерського обліку необхідно здійснити правильне класифікацію. Форму відомостей доцільно використовувати для ведення обліку по окремих балансових рахунках та розмежувати облік по субрахунках.

Застосування комп'ютерної техніки вносить значні зміни до організації бухгалтерського обліку, причому обчислювальна техніка з допоміжного засобу перетворюється на визначний фактор організації обліку.

Уміле та раціональне використання засобів програми Парус: Бухгалтерія (довідники, план рахунків та ін.) дозволяє:

- суттєво скоротити час і трудовитрати на відображення в обліку поточних операцій із трудовими ресурсами;
- оперативно отримувати інформацію про наявність і рух людей як загалом по підприємству, так і в розрізі місць їх працювання.

ВИСНОВКИ

Підводячи підсумки роботи, треба визначити наступне:

Внаслідок глобальних економічних змін, поступово зростає роль елементів управління трудовими ресурсами, як основи для ефективної діяльності підприємства в реальній економічній ситуації.

Стабільність і передбачуваність у ринкових відносинах може бути забезпечена тільки за умови використання в підприємницької діяльності, системи визнаних більшістю країн світу правил побудови системи трудових ресурсів фірми.

Необхідно проводити політику удосконалення трудових ресурсів що забезпечувало би підприємствам гарантоване збільшення рівнів доходу з одного боку, а з іншого сприяло підвищенню якості виготовленої продукції

Управління трудовими ресурсами формується з двох частин. Перша частина це управління трудовими ресурсами як окремою економічною категорією. Друга частина це розгляд трудових ресурсів як соціальної категорії. Саме розмежування на соціальну та економічну частину створює передумови для формування програми комплексного управління, яка залежить від особливостей товарів, характеру діяльності підприємства, масштабу виробництва експортних товарів і ряду інших факторів.

Удосконалення системи управління трудовими ресурсами - не сама ціль, а джерело інформації для прийняття ефективного управлінського рішення. Це рішення може відноситися до будь-якого аспекту зовнішньої торгівельної та маркетингової діяльності, тому нераціонально обмежувати витрати на такі дослідження з причини «економії засобів»: втрати, викликані хибним рішенням, бувають звичайно в 10-100 разів більшими.

Труд – процес свідомої людської діяльності, спрямованої на певну

ціль, завдяки чому людина видозмінює природні предмети для забезпечення власних потреб.

Як всякий товар, трудовий ресурс володіє корисністю для покупця, і це робить можливим визначення вартості труда як особливого товару. На величину вартості трудових ресурсів впливають численні фактори. Вони включають мотивації покупців і продавців, продуктивність бізнесу, стан навколишнього фінансово-економічного середовища. Вартість трудових ресурсів уособлює в собі вплив фізичних, фінансово-економічних, соціальних і політико-правових факторів як в даний час, так і в прогнозованому майбутньому.

Відображаючи рівень нормальних потреб найманого працівника, вартість робочої сили має історичний характер, тобто змінюється з часом. Постійний розвиток суспільного виробництва зумовлює зростання матеріальних, соціальних потреб найманих працівників, що породжує тенденцію до збільшення вартості їх робочої сили.

Як економічну категорію трудові ресурси розглядаються через їх вартість та вартість їх удосконалення.

Як соціальна категорію трудові ресурси необхідно розглядати не як окремих людей (працівників фірми), а як єдиний механізм що створює колектив що створює синергічний ефект.

Для здійснення аналізу використання трудових ресурсів необхідно використовувати наступні коефіцієнти:

- Коефіцієнт обороту з прийому персоналу
- Коефіцієнт обороту зі звільнення персоналу
- Коефіцієнт плинності персоналу
- Коефіцієнт стабільності персоналу
- Коефіцієнт невиходів працівників на роботу
- Коефіцієнт співвідношення чисельності основних та допоміжних робітників
- Коефіцієнт співвідношення чисельності до чисельності

працівників апарату управління

Найбільш важливим елементом економічного впливу на трудові ресурси вважається заробітна плата.

Оскільки заробітна плата є грошовим виразом вартості і ціни робочої сили, з одного боку, і результатів праці – з іншого, то система оплати праці відображає взаємозв'язок цих двох субстанціональних основ.

Якщо донедавна конкурентна боротьба підприємств була зосереджена у сфері технічного прогресу, удосконалення технологій, організаційних структур, маркетингу, то нині до найважливіших факторів економічного успіху відносять ефективне управління людськими ресурсами. Передусім персонал відрізняє підприємство від його конкурентів. Адже успіх підприємства залежить від того, хто і як виробляє продукцію, від сформованого у працівників ставлення до праці, до своєї організації.

У реальній ринковій ситуації, де більшість підприємств залежить у своєму економічному розвитку від ступеня професіоналізму персоналу, кожна фірма повинна проводити оцінку як власних трудових ресурсів так і трудових ресурсів конкурентів. Будь яка фірма, що має достовірну інформацію та вміє удосконалювати свої трудові ресурси може зайняти належну ринкову нішу як на рівні однієї країни так і на міжнародному рівні. Цей перспективний шлях для підприємств нашої країни не має розумної альтернативи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрютина М. С. Фінансовий аналіз / М. С. Абрютина. – К.: Освіта, 2006. – 654 с.
2. Адамчук В.В. Організація та нормування праці / В.В. Адамчук. – К.: Освіта, 2017. – 304 с.
3. Алексеєнко Л.Ф. Заробітна плата на підприємстві / Л.Ф. Алексеєнко, А.Н. Заїкін, В.Г. Локтев ; ред. В.І. Матусевич. – К.: НДІ праці, 2002. – 400с.
4. Андрусенко Н. Узгоджена мінімальна заробітна плата: реалізація та перспективи / Н. Андрусенко // Праця і заробітна плата. – 2006. – №48. – с.3.
5. Базаров Т.Ю. Управління персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Єрємін. – Житомир: ЖІТІ, 2010. –340с.
6. Базилевич В.Д. Економічна теорія: Політекономія / ред. В.Д. Базилевич. – К.: Знання, 2010. – 581 с.
7. Баканов М.І. Економічний аналіз: ситуації, тести, приклади / М.І. Баканов. – К.: Освіта, 2007. –340с.
8. Баканов М.І. Теорія економічного аналізу / М.І Баканов, А.Д. Шеремет. – К.: Финанси і статистика, 2015. – 416 с.
9. Баришніков Н.П. Заробітна плата / Н.П Баришніков. – К.: Освіта, 2017. – 496 с.
10. Басовский Л.Е. Теорія економічного аналізу/ Л.Е. Басовский.– К.: Наук. думка, 2017. – 222 с.
11. Башнянин Г.І. Політична економія / Г.І. Башнянин, П.Ю. Лазур, В.С. Медведєв. –К.: Ніка, 2017. – 528 с.
12. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський облік: облікова політика і план рахунків, стандарти, кореспонденція рахунків, звітність / ред. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖІТІ, 2017. – 512 с.
13. Бутинець Ф.Ф. Організація бухгалтерського обліку / Ф.Ф.

Бутинець, О.В. Олійник, М.М. Шигун, С.М. Шулепова. – Житомир: ЖІТІ, 2010. – 576 с.

14. Бутинцець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік / ред. Ф.Ф. Бутинцець . – Житомир: ЖІТІ, 2010. – 300 с.

15. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік / ред. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖІТІ, 2010. – 672 с.

16. Буян І.В. Загальна економічна теорія (політична економія) / І.В. Буян; ред. В.М. Ковальчук. – Тернопіль: Лідер, 2015. –600 с.

17. Вітлінський В.В. Аналіз, моделювання та управління економічним ризиком / В.В. Вітлінський, П.І. Верченко. – К.: КНЕУ, 2015. –540 с.

18. Войнаренко М.П. Проблеми оплати праці за умов ринкових відносин / М. П. Войнаренко // Вісник ХНУ . – 2006. – № 5. – С.12–14.

19. Волков О.І. Економіка підприємства / ред. О.І. Волков. – К.: ІНФРА , 2010. – 416 с.

20. Герасименко О.В. Стан та шляхи вдосконалення оплати праці в бюджетній сфері України / О.В Герасименко// Формування ринкової економіки . – 2005. – №.1. – С5 –8.

21. Голов С.Ф. Бухгалтерський облік в Україні / С.Ф Голов. – Х.: ТОВ Баланс, 2001. – 832 с.

22. Горфінкель В.Я. Економіка підприємства. Безтарифна система оплати праці / В.Я. Горфінкель. – К.: ЮНІТІ, 2010. – 286 с.

23. Грабова Н.Н. Бухгалтерський облік у виробничих і торгових підприємствах / Н.Н. Грабова, В.Н Добровский. – К.: Освіта, 2000. – 624 с.

24. Грабова Н. М. Облік основних господарських операцій в бухгалтерських проводках / Н. М. Грабова, Ю.Г. Кривоносов. – К.: А.С.К., 2000. – 504 с.

25. Грузинов В.П. Економіка підприємства та підприємництво / В.П Грузинов. – К.: СоФіт, 2017. –300 с.

26. Грязнов А.Я. Основи організації та оплати праці / А.Я. Грязнов.– К.: Освіта, 2017. – 300 с.
27. Должанський М.І. Бухгалтерський облік в Україні з використанням П(С)БО / М.І. Должанський. – Л.: Львівський банк. Інститут НБУ, 2003. – 494 с.
28. Донцова Л.В., Комплексний аналіз бухгалтерської звітності / Л.В. Донцова, Н.А. Никифорова. – К.:Освіта, 2010. – 304 с.
29. Жидецький В.Ц Основи охорони праці / В.Ц Жидецький. – К.:Освіта, 2017. – 304 с.
30. Завіновська Г. Т. Економіка праці / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
31. Загородній А.Г. Фінансовий словник / А.Г. Загородній, Г.Л Вознюк, Т.С. Смовженко. – К.: Знання, 2002. – 566 с.
32. Задоя А.А. Основи економічної теорії / А.А .Задоя, Ю.Е. Петруня. – К.: Наукова Думка, 2000. – 479 с.
33. Закон України Про оплату праці. Станом на 10.05. 2016р. м. Київ, 24 березня 2016 р. N 108/95 – ВР.
34. Зеркалов Д. В. Охорона праці в галузі / Д. В. Зеркалов . – К.: МАУП, 2010. –340 с.
35. Іванілов О.С. Економіка підприємства / О.С Іванілов. – К.: Знання, 2017. – 479 с.
36. Калініна А.В. Економіка праці / А.В. Калініна. – К.: МАУП, 2004. –268 с.
37. Климко Г.Н. Основи економічної теорії: політекономічний аспект / Г.Н. Климко. – К.: Знання, 2015. –270 с.
38. Корніюк О. Реформування зарплати: нові пропозиції / О.Корніюк //Бухгалтерія. – 2006, – №6. – С.53-54.
39. Костюков Н.І . Організація, нормування та оплата праці / Н.І. Костюков. – К.: Знання, 2015. – 270 с.
40. Леско І. Ведення нових форм оплати праці як один з

напрямків інвестиційної політики держави / І. Леско // Економіка. Фінанси. Право. – 2015. – №4. – С. 3–5.

41. Лишиленко О. В. Бухгалтерський облік / О. В. Лишиленко. – К.: Центр навчальної літератури, 2016. – 695 с.

42. Ломанова І. Сутність та роль мінімальної заробітної плати у ринковій економіці / І. Ломанова // Праця та заробітна плата. – 2017. – №45. – С. 4–5.

43. Михасюк І.Р. Державне регулювання економіки/ І.Р. Михаслюк . - К.: Атіка,2000. – 305 с.

44. Моржинов В. Роль заробітної плати в регулюванні зайнятості / В. Моржинов // Економіка України. –2001. –№2. – С.33–39.

45. Москаленко С. Преміювання робітників / С. Москаленко // Баланс. – 2016. – №9. – С. 55– 60.

46. Мочерний С.В. Економічна теорія / С.В. Мочерний, М.В. Довбенко. – К.: Академія, 2017. – 856 с.

47. Мочерний С.В. Політична економія / Мочерний С.В, О.А. Устенко, С.В. Фомішин . – Херсон: Дніпро, 2017. – 794 с.

48. Павловська І. Мінімальна заробітна плата : тенденції та перспективи / І. Павловська // Праця та зарплата. – 2017. – №46. – С. 4.

49. Павловська Н. Щодо посилення мотивації праці / Н. Павловська, Н. Анішина, С. Савкова. – К.: Знання. – 2010. –243с.

50. Партин Г.О. Бухгалтерський облік: основи теорії і практики / Г.О. Партин. – К.: Знання, 2000. – 245 с.

51. Парфьонова І.І. Проблеми оплати праці в Україні / І.І. Парфьонова // Фінанси України. –2000. –№4. –С.12-13.

52. Поплавська О.М. – Економічна сутність і методи визначення реальної заробітної плати, як показника купівельної спроможності населення / О.М Поплавська. //Україна: аспекти праці. – 2010. - № 6. – С. 16-20.

53. Раїцький К.А. Економіка підприємства / К.А. Раїцький.– К.:

Знання, 2010. – 693с.

54. Райзберг Б.А. Курс економіки / Б.А. Райзберг. – К.: Освіта, 2003. – 300с.

55. Рональд Сучасна економіка праці / Рональд, Дж. Еренберг, Роберт С. Сміт. К.: 2010. – 430 с.

56. Сахань І. Рівень оплати праці – показник добробуту суспільства / І. Сахань // Праця та зарплата. – 2005. – №43. – С. 4–5.

57. Семенов Г.А. Економіка підприємництва / Г.А Семенов, М.О Панкова. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 328с.

58. Сергеев І.В. Економіка підприємства / І.В. Сергеев. – К.: Фінанси та статистика, 2017. – 328с.

59. Синько Н. Заробітна плата / Н. Синько // Бухгалтерський облік і аудит. – 2002. – №4. – С.71–73.

60. Слезінгер Г.Е. Праця в умовах ринкової економіки / Г.Е. Слезінгер. – К.: Освіта, 2017. – 350 с.

61. Соболевська А. Роль заробітної плати в ринковій економіці / А. Соболевська // Світова економіка і міжнародні відносини. – 2016. – № 12. – С.49–57.

62. Сопко В. Організація бухгалтерського обліку / В. Сопко, В. Завгородній. – К.: КНЕУ, 2010. – 260 с.

63. Сопко В.В. Бухгалтерський облік / В.В. Сопко. – К.: КНЕУ, 2000. – 578 с.

64. Уманський О. Вартість, ціна робочої сили та заробітна плата / О. Уманський, Т. Першукова. – К.: КНЕУ, 2000. – 300 с.

65. Федотова Т. Основні засади порядку надання заробітної плати / Т.Федотова // Соціальний захист. – 2001. – №4. – С.5–6.

66. Чебанова Н.В. Бухгалтерський фінансовий облік / Н.В. Чебанова, Ю.А. Василенко. – К.: Академія, 2002. – 672 с.

67. Шегд А.В., Економіка підприємства / А.В. Шегд, Т.М. Литвиненко, М.П. Нахаба. – К.: Знання, 2001. – 335с.