



Республіки Беларусь [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.by>.
– Дата доступу 12.12.2020.

ЛИТВИН З.Б.

кандидат економічних наук, доцент

КОРИЛЬЧУК Н.І.

здобувач другого (магістерського) рівня

БАЛАБАН Ю.Р.

Західноукраїнський національний університет

ОБЛІК ТА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Кількість зайнятого населення і показники його зміни залежить прямопропорційно до розміру оплати праці. Законодавством встановлюється розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, нижче якого не можна здійснювати оплату за виконану роботу – це мінімальна заробітна плата. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою для підприємств усіх форм власності та господарювання. У мінімальну заробітну плату не включають доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Розмір мінімальної заробітної плати та мінімальної годинної ставки встановлює Верховна Рада України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у Законі України «Про Державний бюджет України». Мінімальну заробітну плату встановлюють у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

В Україні зміни мінімальної заробітної плати вносяться щороку, а в багатьох випадках і кілька разів на рік. Їх темпи є результатом урядових рішень, включаючи збільшення мінімальної заробітної плати. Однак тенденція до зміни державних соціальних гарантій, зокрема щодо заробітної плати, сьогодні ускладнюється значною залежністю від економічного становища держави. З 1998 р. В Україні спостерігається поступове зростання мінімальної заробітної плати (з 45 грн. у 1998 р. до 650 грн. у жовтні 2009 р.). Перше суттєве підвищення мінімальної заробітної плати розпочалось у 2010 р. До 869 грн. Наступне різке зростання мінімальної заробітної плати відбулося в 2017 р. На законодавчому рівні воно було подвоєне – з 1600 грн. до 3200 грн. Опісля з прийняттям щорічного бюджету розмір мінімальної заробітної плати збільшувався і з 1 вересня 2020 р. становить 5000 грн.

У більшості компаній трудові ресурси є як джерелом найбільших витрат, так і найціннішим активом. Сучасна фінансова аналітика оперує значною кількістю відносних показників, які можна використовувати для аналізу успіху управління людськими ресурсами та заробітної плати. Основними контрольними позиціями є моніторинг рівня продуктивності та рентабельності. У той же час для кредиторів, інвесторів та інших зовнішніх зацікавлених сторін питання проведення аналітичної роботи є актуальним в умовах обмежених джерел інформації, коли дослідник має лише відкриту фінансову та статистичну звітність [5].

Проблема адекватної оцінки людських ресурсів за допомогою інформації, що міститься у фінансовій та статистичній звітності, посилюється надзвичайно обмеженим обсягом інформації, яку можуть надати ці форми обліку та звітності. Крім того, на жаль, як зазначає Т. В. Давидюк, "у традиційній системі бухгалтерського обліку спостерігається ігнорування нових видів діяльності, професій та факторів виробництва (включаючи людський капітал)" [3]. Таким чином, можливості економічного аналізу ефективності використання трудових ресурсів та людського капіталу на основі інформації, що міститься у фінансовій та статистичній звітності, дуже обмежені. Тому тим більше необхідно повною мірою використовувати наявні дані, в тому числі шляхом вдосконалення методу коефіцієнтного аналізу.



Моделі управління людськими ресурсами охоплюють всю людську діяльність. Результатом ефективно сформованої моделі є компетентність та підготовка робочої сили, що, в свою чергу, сприяє реалізації цілей компанії. У практиці управління людськими ресурсами зустрічають дві моделі, а саме «жорстку» та «м'яку». Таким чином, трудові ресурси в ринковій економіці, поряд з фінансовими, сировинними та іншими ресурсами, зазнають впливу основних економічних законів. Хоча Україна переживає лише початковий етап формування ринку праці в постіндустріальній економіці, на неї поширюються основні економічні закони, як і на інших ринках індустріального суспільства [1].

Джерелом отримання надійної та достовірної інформації про діяльність підприємства є проведення аудиторської перевірки. Оскільки трудові ресурси у вітчизняних підприємствах здійснюють рушійну роль у процесі отримання готової продукції, кадровий аудит містить ряд особливостей. При проведенні аудиту відбувається планування трудових ресурсів (проводиться оцінка наявних трудових ресурсів, цілей підприємства, перспектив та умов розвитку бізнесу); проводиться допомога у підборі персоналу на вакантні посади (визначення потреб у персоналі та вибір методів його набору); розробка системи стимулювання персоналу (аналіз структури оплати праці, визначення вмотивованості, якості роботи, відповідальності, формування диференціації виплат, визначення методів переходу на вищий рівень оплати праці); розвиток персоналу (проведення аналізу цілей і форм підвищення кваліфікації персоналу); оцінка руху та мобільності персоналу (визначення можливості сумісництва посад, планування роботи на сумісних посадах, визначення сезонності діяльності); підготовка та навчання управлінського персоналу (розробка стратегічного управління); проведення оцінки корпоративної культури на підприємстві (оцінка рівня соціальної напруги, умов праці, організаційної культури); перевірка кадрового діловодства (перевірка наявності всіх документів з прийому, переміщення та звільнення працівників відповідно до чинного законодавства).

Отже, під час переходу України до постіндустріальної системи управління керівники організацій стикалися з проблемою підбору персоналу, належної організації та планування роботи. Поряд з реформою збуту, управління, маркетингової політики що призводить до реформування політики управління персоналом. Моделювання управління трудовими ресурсами сприяє їх ефективному використанню, визначенню найбільш проблемних місць та покращенню результатів діяльності підприємства загалом.

Список використаних джерел

1. Богомазова Л. В. Аналіз чисельності та структури кадрів на підприємстві. Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер.: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. 2014. № 37. С. 100-107.
2. Бойко О. О., Ксьоншка А. В., Перемишленікова Ю.І. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства, 2015. С. 14-19.
3. Давидюк Т.В. Розвиток бухгалтерського обліку людського капіталу: теорія і методологія: монографія. Житомир: ЖДТУ, 2015. 508 с.
4. Мінімальна заробітна плата в Україні. URL: https://bankchart.com.ua/spravochniki/indikatory_rynka/lowest_salary
5. Панасюк В.М. Механізм та інструменти удосконалення модернізації соціальної інфраструктури регіону. Причорноморські економічні студії, 2019. Вип 45. С. 27-37.
6. Шушпанов П. Г., Брич В. Я. Соціально-економічна структура населення Тернопільської області як чинник зовнішньої трудової міграції. Україна: аспекти праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. № 1. 2009. С. 33-38.
- 7.