

УДК 65.012.323:001.8

О. Малецька

ОБЛІК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ: МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ

Розкрито методику дослідження обліку персоналу підприємств. Проведено взаємозв'язок між його складовими, подано методологію розрахунку середньоспискової, середньоаявочної, середньої кількості працівників. Проаналізовано основні показники для проведення аналізу ринку праці та показники руху персоналу. Для проведення аналізу обґрунтовано перелік первинних облікових документів.

Ключові слова: облік персоналу, персонал підприємства, методологія, аналіз.

Людська діяльність – це багатоструктурне явище. На сьогодні існують численні види діяльності, які мало забезпечені методологічно, а також існують значні проблеми щодо формування методології цінностей і процесів, насамперед перехідних та кризових. На нашу думку, саме опрацювання методології наукових досліджень розвитку явищ є одним із основних кроків об'єктивної його оцінки. Водночас обґрунтування методів дослідження є найважливішою операцією програми наукового дослідження.

Проблеми ефективного обліку формування і використання персоналу підприємств, не нові. Їх вивчали такі науковці, як В. Андрійчук, О. Біттер, О. Бородіна, В. Галанець, О. Грішнова, А. Колот, Г. Купалова, Е. Лібанова, М. Малік, В. Месель-Веселяк, Л. Михайлова, К. Машнінков, В. Приймак, В. Петюх, С. Пирожков, І. Прокопа, П. Саблук, М. Огійчук та інші. Малодослідженими залишаються проблеми формування і використання персоналу в умовах вступу країни до СОТ, загострення світової фінансової кризи. Усе це свідчить про актуальність теми, а відтак зумовило вибір напряму дослідження в науковому і практичному аспектах.

Тому метою статті є дослідження методології наукових досліджень процесу формування і використання обліку персоналу підприємств.

Загальновідомо, що методологія – це певний арсенал методів, основна функція яких полягає у внутрішній організації та регулюванні процесу пізнання або практичного перетворення певного об'єкта. Отже, з позиції теорії діяльності метод наукового дослідження є сукупністю пізнавальних процедур. У теоретичному значенні метод ґрунтується на системі принципів наукового пізнання.

Зазначимо, що вибір методів дослідження повинен бути зумовлений специфікою об'єкта та предмета, мети та завдань дослідження. Тому, вибираючи методи дослідження, ми ґрунтувались на таких моментах: жоден із методів не є універсальним, але має чітко окреслені пізнавальні можливості; надійність методів забезпечується не лише їх обґрунтованістю, але і правилами застосування; обґрунтування методу припускає розроблення або підбір такого методу, який максимально відповідає вирішуваному завданню. Перелік основних теоретичних та емпіричних методів дослідження наведено на рис. 1.

Оскільки наукове пізнання припускає з'ясування того, з яких структурних одиниць, станів, зв'язків, явищ, залежності, взаємодій, елементів, змін складається об'єкт дослідження, то обов'язковим є застосування такого методу дослідження, як аналіз. Проте, доцільно зазначити, що аналіз неможливий без використання, інтеграції в його процес інших емпіричних і теоретичних методів пізнання: спостереження, порівняння, експерименту, класифікації та, звичайно ж, синтезу, який дає змогу подумки перевірити правильність аналізу через об'єднання частин у ціле (синтез).

Універсальною наукою, яка формує загальний спосіб теоретичного мислення є діалектична логіка. Її основними методологічними принципами є об'єктивність розгляду об'єкта дослідження, принцип конкретності, принцип історизму.

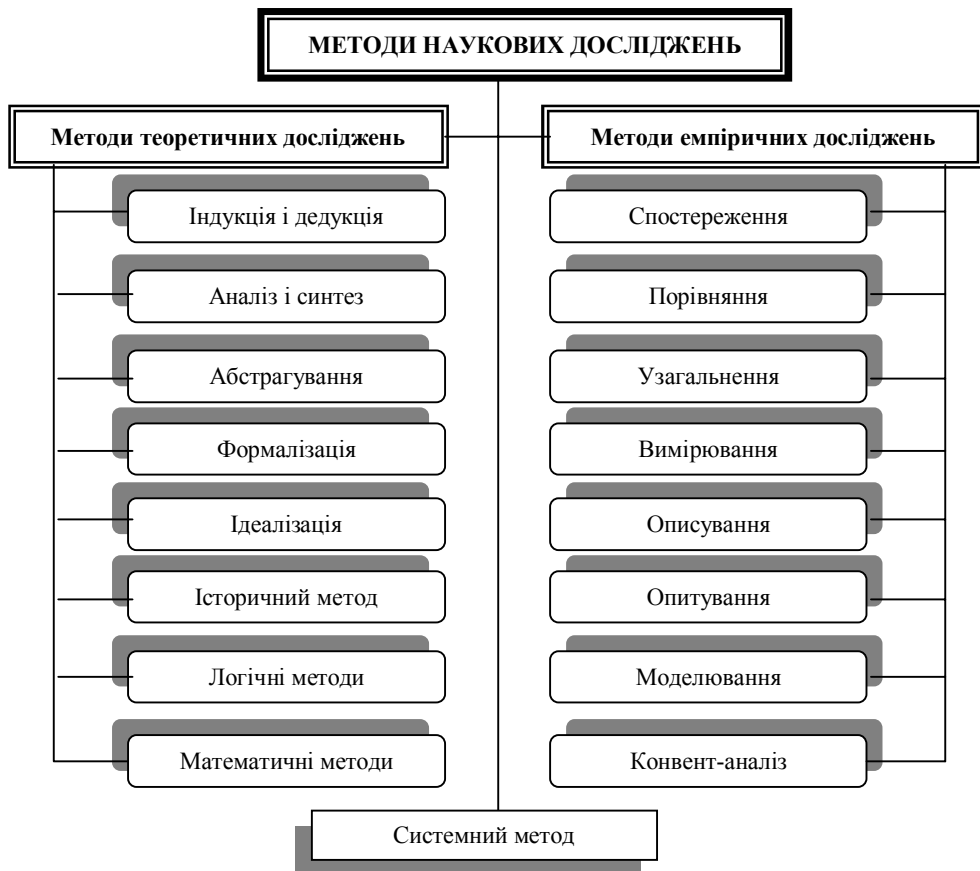


Рис. 1. Основні методи, застосовані у ході дослідження аналізу персоналу підприємства

Важливим методом, на нашу думку, є метод індукції, який пов'язаний з рухом думки від одиничного до загального, від даних досвіду, фактів – до їх узагальнення у висновках. За його допомогою може бути виявлено низку причинно-наслідкових зв'язків, обґрунтовано низку гіпотез, застосовано в аналітичних дослідженнях. Водночас у ході дослідження виникає необхідність зворотного процесу – сходження процесу пізнання від загального до одиничного, виведення часткового із загального.

Ці моменти можуть бути реалізовані за допомогою методу дедукції. Доцільно зазначити, що найефективніше застосування цих методів виявилось у їх взаємозв'язку та взаємодоповненні.

Проведені аналітичні дослідження можна умовно віднести до кількісного або до якісного аналізу. При цьому якісний аналіз орієнтує пізнавальний процес не на структури і зв'язки, а на їх суть та її інтерпретацію. Якісні методи незамінні у вивченні соціальних, психологічних аспектів, соціальних груп та індивідів. Вони є незамінними у цьому дослідженні, оскільки у їх центрі знаходиться вивчення загальної картини розвитку персоналу в єдності його складових, взаємодії об'єктивних та суб'єктивних чинників. Але дефіцит методологічного осмислення самих якісних досліджень обмежує ширину їх використання.

Доцільно використати і якісні методи дослідження, які потрібно застосовувати в тісній єдності та взаємодії з кількісними методами. Оскільки кількісні методи мають чітку структуру, їх результатом є детальний факт у кількісних характеристиках і вони дають можливість виявлення закономірностей розвитку явища.

Оскільки персонал підприємства – це складний об'єкт, який розглядається як система із своїми особливостями функціонування і розвитку, то основою цієї статті є системний підхід. Застосування його проявилось у такому: розгляді персоналу підприємства як системи, тобто як обмеженої множини взаємодіючих елементів; вивченні складу, структури та організації елементів персоналу виявленні основних взаємозв'язків між ними; виявленні зовнішніх зв'язків системи; визначенні функцій персоналу, як системи, а також її ролі серед інших систем; виявленні закономірностей і тенденцій розвитку персоналу підприємства тощо.

Зауважимо, що персонал є об'єктом вивчення різних економічних наук, тому для всебічності його дослідження доцільно використовувати і широкий спектр теоретичних і аналітичних напрацювань різних дисциплін у їх поєднанні (рис. 2).

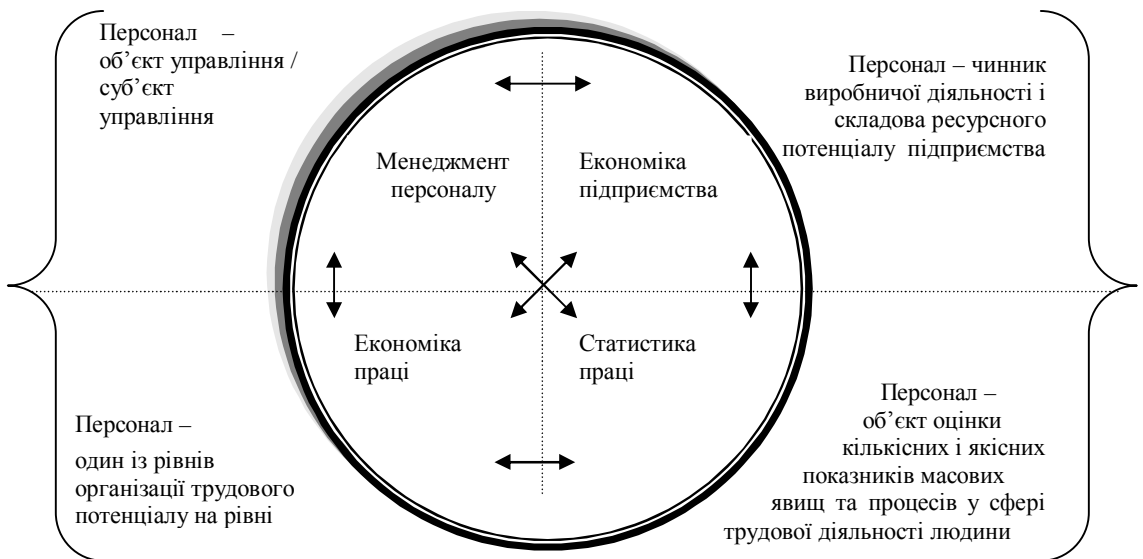


Рис. 2. Персонал як об'єкт дослідження економічних наук і взаємозв'язки між його складовими

На сьогодні особливого значення набуває наукове обґрунтування реального стану використання персоналу, виявлення закономірностей і тенденцій його розвитку, обґрунтування перспектив підвищення ефективності його використання. Наявність широкої бази для порівняння як у межах окремого підприємства, так і в масштабах регіону, області дає змогу частіше використовувати в аналізі такі методи, як порівняння паралельних і динамічних рядів, аналітичне групування, кореляційний аналіз, багатовимірний порівняльний аналіз тощо.

Важливу роль у цьому дослідженні відіграє використання фактичного матеріалу, яке ґрунтується на використанні загальнонаукових та конкретно-наукових (спеціальних) методів.

Аналітичні дослідження доцільно проводити за основними напрямками та згідно із завданнями, наведеними у табл. 1. Оскільки чисельність персоналу постійно змінюється, то для її характеристики розраховується середньоспискова, середньоявочна, середня кількість працівників, що фактично працювали, а також низка показників руху персоналу за формулами наведеними нижче:

– середньоспискова чисельність за рік (\bar{N}) (формула 1, 2):

$$\bar{N} = \frac{1}{12} \sum_{r=1}^{12} \bar{N}_r \quad (1)$$

де r – індекс місяця;

\bar{N}_r – середньоспискова чисельність персоналу за місяць [1];

Таблиця 1

Основні напрями та завдання аналітичних досліджень формування та використання персоналу підприємства

Чисельність та якісний склад персоналу	Продуктивність праці	Робочий час, його структура та використання
1	2	3
<p>Кількісний та якісний склад працівників за статеві-віковими, освітніми, кваліфікаційними ознаками. Динаміка руху робочої сили (прийому та вибуття). Розподіл працівників за віком. Розподіл працівників за статтю. Розподіл працівників за рівнем освіти. Розподіл працівників за стажем роботи. Відповідність персоналу характеру і складності робіт</p>	<p>Оцінка рівня продуктивності праці різних категорій працівників. Дослідження динаміки продуктивності праці та виявлення шляхів підвищення. Зайнятість працівників та її рівень. Розподіл працівників різних професій за рівнем зайнятості. Втрати робочого часу працівників за час перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості. Зайнятість молоді і жінок. Оцінка використання робочої сили</p>	<p>Структура фонду робочого часу. Використання фонду робочого часу. Втрати робочого часу працівників. Тривалість відпустки. Тимчасова непрацездатність працівників. Страйки та їх наслідки. Оцінка структури табельного фонду робочого часу та його використання. Виявлення основних тенденцій зміни структури використання робочого часу</p>

Закінчення табл. 1

1	2	3
Потенціал персоналу	Оплата праці	Умови праці, виконання трудових договорів
<p>Оцінка потенціалу робочої сили та виявлення шляхів його підвищення.</p> <p>Стан підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.</p> <p>Підвищення кваліфікації робітників.</p> <p>Підвищення кваліфікації жінок.</p> <p>Підвищення кваліфікації та перепідготовка спеціалістів.</p> <p>Встановлення основних тенденцій розвитку робочої сили</p>	<p>Розрахунок і дослідження динаміки середньої заробітної плати (номінальної, реальної).</p> <p>Розподіл працівників за розміром нарахованої заробітної плати.</p> <p>Характеристика стану виплати заробітної плати, динаміки і структури заборгованості із виплати.</p> <p>Структура фонду оплати праці.</p> <p>Заробітна плата в розрахунку на одиницю відпрацьованого часу.</p> <p>Заробітна плата працівників в еквіваленті повної зайнятості.</p> <p>Виявлення тенденцій зміни структури і рівня оплати праці</p>	<p>Пільги та компенсації працівників за роботу в несприятливих умовах праці, у тому числі жінок.</p> <p>Стан умов праці персоналу, у тому числі жінок.</p> <p>Чисельність працівників, які можуть отримувати пенсії на пільгових умовах.</p> <p>Витрати на соціальні пільги, передбачені законодавством і колективним договором.</p> <p>Стан виконання колективного договору</p>

– коефіцієнт загального обороту персоналу (K_{zo}):

$$K_{zo} = (N_{np} + N_{zv}) / \bar{N}, \quad (2)$$

де N_{np} – кількість прийнятих працівників;

N_{zv} – загальна кількість звільнених працівників [2];

– коефіцієнт обороту з прийому працівників (K_{np}) (формула 3):

$$K_{np} = N_{np} / \bar{N}, \quad (3)$$

– коефіцієнт обороту зі звільнення працівників (K_{zv}) (формула 4):

$$K_{zv} = N_{zv} / \bar{N}, \quad (4)$$

– коефіцієнт заміщення персоналу (K_3) (формула 5):

$$K_3 = K_{np} - K_{zv}, \quad (5)$$

де K_3 – коефіцієнт заміщення персоналу;

K_{np} – коефіцієнт обороту з прийому працівників;

K_{zv} – коефіцієнт обороту зі звільнення працівників [3].

Діленням кількості відпрацьованих за рік людино-годин на кількість тих, хто працював протягом року, можна визначити, яку кількість днів відпрацював у середньому за рік один працездатний робітник.

Показником стабільності персоналу є середній стаж роботи працівників. Тому в процесі аналізу доцільно визначати склад і кількість працівників, які працюють на підприємстві тривалий час.

Найдоцільнішим є аналіз показників руху персоналу у динаміці років, на основі чого можна оцінити вжиті підприємствами заходи щодо їх закріплення, а також проаналізувати їх ефективність. У результаті оцінки ступеня стабільності та плинності кадрів можна буде провести оцінку причин плинності персоналу і розробити заходи щодо її скорочення.

Особлива увага повинна бути приділена аналізу використання робочого часу, оскільки раціональне його використання є основним резервом зростання продуктивності праці. Основними показниками використання фонду робочого часу на підприємствах, використаними у роботі, є такі:

– коефіцієнт використання максимально можливого фонду часу, який характеризує рівень продуктивного використання максимально можливого фонду часу (K_{\max}) (формула 6):

$$K_{\max} = \mathcal{U}_{np} / \Phi_{\max}, \quad (6)$$

де Φ_{\max} – максимально можливий фонд робочого часу;

\mathcal{U}_{np} – продуктивно використаний робочий час [4];

– коефіцієнт використання табельного фонду часу, який характеризує рівень продуктивного використання календарного фонду часу (K_k) (формула 7):

$$K_k = \mathcal{U}_{np} / \Phi_k, \quad (7)$$

де Φ_k – календарний фонд часу, людино-дні [5].

Наступний етап аналізу персоналу підприємства – оцінка якісних характеристик ефективності його використання. Важливою передумовою визначення результативності праці є правильне обчислення рівня і динаміки продуктивності праці в усіх сферах економіки. Центральним показником тут виступає продуктивність праці. Основою її визначення є такі принципи: показники продуктивності праці повинні забезпечувати найточніше порівняння обсягу виробленої продукції із затратами праці на її виготовлення; бути наскрізними, забезпечувати єдиний підхід на рівні підприємства, галузі, народного господарства; створювати можливість для об'єктивного порівняння темпів зростання продуктивності праці й заробітної плати; забезпечувати порівняння рівня продуктивності праці на підприємствах, у галузях із різномірною продукцією та організаційно-технічними умовами її виробництва; не допускати повторного рахунку при вимірюванні рівнів і темпів виробітку.

Наступним кроком аналізу персоналу підприємства, на нашу думку, має бути аналіз використання фонду оплати праці. Основними завданнями аналізу є: вивчення структури фонду заробітної плати, застосування у господарстві матеріальних стимулів; порівняння розміру оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств на різних видах робіт, а також із іншими видами економічної діяльності; оцінка оплати праці у сільському господарстві у статичній і динамічній.

Оскільки підвищення оплати праці не забезпечене відповідним зростанням її продуктивності, то призводить до зменшення чистого доходу. Тому розраховується коефіцієнт співвідношення індексу продуктивності праці (I_{np}) та індексу оплати праці ($I_{опл}$) (формула 8):

$$K_c = I_{np} / I_{опл}, \quad (8)$$

Своєю чергою, індекс продуктивності праці та індекс оплати праці розраховуються як відношення відповідних значень показників у звітному році до базисного року [6].

Окреме місце у роботі відведено аналізу сільського ринку праці та використанню сільської робочої сили на рівні області. Основними показниками, використаними для цього аналізу є:

– коефіцієнт зайнятості сільського населення (K_3) або ж коефіцієнт трудової участі сільського населення (K_{my}), який визначається, як відношення загальної кількості працюючих жителів сільської місцевості ($3K_{ПР}$) до загальної чисельності жителів сільської місцевості працездатного віку ($\mathcal{U}_{ПР}$) (формула 9):

$$K_3(K_{TY}) = 3K_{PP} / \chi_{PP}; \quad (9)$$

– трудова активність, яка відображає можливості та бажання працездатної особи чи їх групи втілювати набуті знання і досвід на практиці, за певну винагороду, для задоволення матеріальних та моральних потреб. Рівень трудової активності на рівні сільської місцевості (P_{TACH}), можна розрахувати діленням чисельності економічно активного сільського населення (χ_{TACH}) на загальну кількість сільського населення (χ_{CH}) (формула 10):

$$P_{TACH} = \chi_{TACH} / \chi_{CH}; \quad (10)$$

– коефіцієнт сезонності (K_{C3}) (формула 11):

$$K_{C3} = T_{л-д_{DM}} / T_{л-д_{CM}}, \quad (11)$$

де $T_{л-д_{DM}}$ – відпрацьована кількість людино-днів у певному місяці;

$T_{л-д_{CM}}$ – середньомісячна кількість відпрацьованих людино-днів;

– розмах сезонності (P_{C3}) (формула 12):

$$P_{C3} = T_{max} / T_{min}, \quad (12)$$

де T_{max} – максимальна кількість людино-днів, відпрацьованих за місяць;

T_{min} – мінімальна кількість людино-днів, відпрацьованих за місяць [7].

Статистико-економічна обробка відомостей, які стосуються використання персоналу сільськогосподарських підприємств, ґрунтується на вивченні документів, в яких фіксуються кількісні характеристики відповідних явищ. Систематизація даних статистичного спостереження і характеристика всієї сукупності фактів щодо використання персоналу сільськогосподарських підприємств у дослідженні досягнуті за допомогою статистичного зведення, за допомогою узагальнених статистичних показників. Оскільки саме зведення статистичного матеріалу не дає змоги визначити особливості формування і використання персоналу підприємств, тому для визначення закономірностей і типу розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств протягом певного періоду часу і на певній території потрібно використовувати статистичне групування.

Результати статистичних спостережень у дослідженні доцільно, на нашу думку, викладати у вигляді таблиць і графіків, наочність яких робить легшим і ефективнішим здійснення порівняння та комплексного аналізу результатів.

Для обліку персоналу підприємств використовують спеціальні форми первинних облікових документів:

– наказ (розпорядження) про прийом на роботу – складається на кожного члена трудового колектив упрацівником відділу кадрів або особою, відповідальною за прийом на роботу. На зворотному боці наказу керівник вказує в якості кого може бути використаний новий працівник, його розряд, випробувальний термін. Після цього наказ візується у відповідній службі з метою підтвердження окладу та відповідно до штатного розкладу і підписується керівником організації. З наказом знайомлять працівника.

– трудовий договір (контракт) у вигляді угоди між працівником і роботодавцем (фізичною чи юридичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією чи відповідно до посади підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а працедавець (фізична або юридична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. У випадках, передбачених законами та іншими нормативно-правовими актами України, у трудовому договорі можуть міститися умови нерозголошення працівником відомостей, що становлять службову або

комерційну таємницю, які стали відомими працівникові унаслідок виконання ним своїх посадових обов'язків;

– особиста картка – заповнюється на кожного працівника організації в одному екземплярі. У ній містяться загальні відомості про працівника;

– наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу – складається у двох примірниках у відділі кадрів при оформленні переведення працівника з одного підрозділу в інший. Один примірник залишається у відділі кадрів, другий передається в бухгалтерію. Наказ візується керівником підрозділу і керівником організації. На зворотному боці дається довідка про нездані майнові цінності;

– наказ (розпорядження) про надання відпустки – застосовується для оформлення щорічної відпустки та відпусток інших видів. Містить необхідні відомості для розрахунку відпускних сум і утримань;

– особовий рахунок – відкривається на кожного працівника в бухгалтерії: на лицьовій стороні міститься інформація про працівника для розрахунку нарахувань і утримань. На зворотному боці – всі види нарахувань та утримань за кожний місяць;

– наказ (розпорядження) про припинення трудового договору – складається у двох примірниках у відділі кадрів і підписується керівником підрозділу та організації. У наказі вказують причину і підставу звільнення, номер та дату постанови. У формі міститься розрахунок за нарахованими і утриманими сумами та наводяться дані про нездані майнові цінності.

Дані обліку особистого складу є базою для обліку використання робочого часу та розрахунку фонду оплати праці [8].

Отже, статистико-економічна обробка відомостей, які стосуються використання обліку персоналу підприємств, ґрунтується на вивченні документів, у яких фіксуються кількісні характеристики відповідних явищ. Систематизація даних статистичного спостереження і характеристика всієї сукупності фактів щодо використання персоналу підприємств у дослідженні досягнуті за допомогою статистичного зведення і узагальнених показників.

Література

1. Грішнова О. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства / О. Грішнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці [Текст]. — 2007. — № 5. — С. 37—41.

2. Там само. — С. 37—41.

3. Статистичний щорічник Львівської області за 2008 рік [Текст]. — Львів : Головне управління статистики у Львівській області, 2009. — 368 с.

4. Грішнова О. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства... — С. 37—41.

5. Статистичний щорічник Львівської області за 2008 рік... — 368 с.

6. Могильний О. М. Деякі аспекти аграрної політики щодо приватного сектору / О. М. Могильний // Економіка АПК [Текст]. — 2000. — № 8. — С. 35—45.

7. Черевко Г. В. Формування та використання персоналу в системі ресурсозабезпечення сільськогосподарських підприємств [Текст] : монографія / Г. В. Черевко, Н. І. Василенька. — Львів : [б. в.], 2008. — 209 с.

8. Режим доступу : <http://bukvar.su/menedzhment/116669-Klassifikaciya-i-uchet-personala.html>.

O. Maletska

**ACCOUNTING OF ENTERPRISES PERSONNEL:
METHODICAL FOUNDATIONS OF RESEARCH CONCERNING
DEVELOPMENT AND APPLICATION PROCESS**

The research methods of accounting of enterprises personnel are revealed. The relationship between its components is made, the calculation methodology of medium-list, medium-attendance, the average number of employees is presented. The basic indicators for labour market analysis and personnel movement are analysed. The list of primary accounting documents is substantiated.

Key words: accounting of personnel, personnel of enterprise, methodology, analysis.