and estimation in dynamics, making qualified managerial decisions in the interests of improving efficiency of production [5].

The introduction of this motivational monitoring is the most relevant for the most domestic of enterprises, because the study of diverse needs and interests of motivational orientation of employees performed in Ukraine is quite superficial.

Conclusion. According to the above mentioned materials, we can conclude that the system of motivation and stimulation requires constant analysis and control. Each employee may respond differently to a particular situation, you should also carefully choose methods of motivation, based on the wishes and needs of the worker. Managers of domestic enterprises should pay more attention to motivation of work, provide equipment and pay salaries to the level of employees work. Turnover is a negative indicator for the release of the worker, because the process of labor activity slows down. Also, we must remember that money is not the most important motivator, because there are many factors that man can stand, whatever his a wage is. The most effective way of motivation is a complex of various methods of stimulating, which depend on the needs and the psychological characteristics of workers.

Only the implementation of a proper system of motivational influence accounting will increase the effectiveness of both individual employees and enterprises in General.

REFERENSES:

1. Bondarchuk K. V. Zarobitna plata v konteksti sotsialno-ekonomichnogo zahistu naymanih pratsivnikiv / K. Bondarchuk // Ukrayina: aspekti pratsi. – 2010. – № 1. – S. 3–9.
2. Goncharov V. M. Efektivnist pratsi v konteksti stanovlennya rinkovoyi ekonomiki v Ukrayini: problemi ta kontseptsiya vdoskonalennya / V. M. Goncharov // Ekonomist. – 2011. – № 1.
3. Kolot A. M. Oplata pratsi na pidpriemstvi: organizatsiya ta udoskonalennya : monografIya / A.M. Kolot. – Zaporizhzhya : GU «ZIDMU», 2012. – 376 s.
4. Kostishina T. A. Konkurentospromozhna oplata patsi yak peredumova stalogo rozvitku natsionalnoyi ekonomiki Ukrayini / T. Kostishina // Ukrayina: aspekti pratsi. – 2010. – № 3. – S. 9.
5. Luk'yanchenko N. D. Problemi planuvannya fondu oplati pratsi na pidpriemstvi / N. D. Luk'yanchenko, O.A. Doronina // Visnik Hmelnitskogo natsionalnogo universitetu. Ekonomichni nauki. – 2012. – № 4. – T. 2. – S. 16–19.
6. Rezultati opituvannya: groshovi zaohochennya – nayefektivnishiy sposib motivatsiyi personalu [Elektronniy resurs] : (pidsumki opituvannya 5–12 bereznya)/Work.ua-14.03.2013. – Rezhim dostupu : http://www.work.ua/news/site/490/.
7. Tsimbalyuk, S. Diferentsiatsiya zarobitnoyi plati: vidi, chinniki, suchasniy stan v Ukrayini [Tekst] / S. Tsimbalyuk // Ukraina: aspekti pratsi. – 2009. – № 4. – S. 16–22.

УДК 657

Овсюк Н.В.
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри бухгалтерського обліку
Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ

Стаття присвячена дослідженню стимулювання праці персоналу, що характеризується як важливий елемент соціально-трудових відносин та інструмент реалізації соціальної політики спрямованої на задоволення потреб та підвищення продуктивності праці робітників, а також зростання прибутковості підприємства. Автором висвітлюється роль та завдання соціальної політики в становленні досконалих відносин у сфері праці. За результатами дослідження запропоновано ефективний організаційно-економічний механізм регулювання доходів працівників як напрямок запровадження ефективної соціальної політики.

Ключові слова: соціальна політика, стимулювання праці, роботодавець, працівник, оплата праці, заробітна плата.

Овсюк Н.В. СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Статья посвящена исследованию стимулирования труда персонала, которое характеризуется как важный элемент социально-трудовых отношений и инструмент реализации социальной политики направленной на удовлетворение потребностей и повышение продуктивности труда работников, а также увеличение прибыльности предприятия. Автором освещается роль и задания социальной политики в становлении оптимальных отношений в трудовой сфере. В результате исследования разработан эффективный организационно-экономический механизм регулирования доходов работников как направление реализации эффективной социальной политики.

Ключевые слова: социальная политика, стимулирование труда, работодатель, работник, оплата труда, заработная плата.

Ovsyuk N.V. STIMULATION OF PERSONAL LABOUR AS AN INSTRUMENT OF SOCIAL POLICY OF ENTERPRISES

The article devoted to research of stimulation of personal labour that is characterized as an important element of social labour relations as well as an instrument of realization social policy directed on satisfaction of requirements and increasing of labour productivity of workers and heightening profits of enterprise. Author highlights the role and task of social policy in formation of optimal relations in labour sphere. As a result of this research developed effective organizational economic mechanism of regulating incomes of workers as a direction for realization of effective social policy.

Keywords: social policy, stimulation of labour, an employer, worker, payment of labour, wages.

Постановка проблеми. Ринкові відносини зумовлюють постійно зростаючу конкуренцію, у зв'язку з чим підприємства прагнуть мобілізувати усі наявні ресурси, збільшити потужність виробництва, запровадити нові ефективні технології виробництва тощо. Проте важливим елементом на шляху до економіч-

ного зростання будь-якого підприємства є персонал, який відіграє не меншу роль, ніж матеріальні ресурси. Тому для ефективного використання людських ресурсів підприємствам слід створювати такі умови, за яких працівники будуть зацікавлені у досягненні цілей організації.

Проблемні питання оптимізації відносин між роботодавцем та найманими працівниками є постійними з моменту виникнення ринку праці. Процес розбудови соціально-орієнтованої ринкової економіки обумовлює комплексне дослідження соціально-трудових відносин, які складають основу всієї парадигми соціально-економічного розвитку, тому що від їх змісту залежить продуктивність праці, якість трудового життя та соціальний добробут у суспільстві [1, с. 3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження теоретичних та прикладних питань мотиваційних процесів та стимулювання праці персоналу, ролі соціальної політики у формуванні мотивації здійснювали багато зарубіжних та вітчизняних науковців, серед яких слід зазначити: А.М. Гриненко, А.М. Колот, С. Тейлор, Д. Торрингтон, Л. Холл, А.В. Череп, С.А. Шапіро та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Разом з тим до недостатньо висвітлених проблем відноситься дослідження мотивації трудової діяльності та стимулювання праці як чинників соціальної політики підприємств, спрямованої на забезпечення задоволення інтересів роботодавців та найманих працівників.

Отже, вирішення соціально-економічних завдань, що стоять перед економікою нашої держави, неможливо без спільних зусиль усіх суб'єктів соціально-трудових відносин, використання всього арсеналу методів узгодження їхніх інтересів [1, с. 15].

Формулювання цілей статті. Метою роботи є дослідження стимулювання праці персоналу як важливого елементу соціально-трудових відносин та інструменту реалізації соціальної політики з ціллю задоволення потреб та підвищення ефективності роботи працівників, а також зростання прибутковості підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вихід України з економічної кризи, економічна стабілізація створюють передумови для вирішення фундаментальних завдань соціального розвитку, серед яких ключовим елементом є досягнення високого життєвого рівня населення. Важливим аспектом даного напрямку є стимулювання праці, спрямоване на формування потреб та інтересів працівників [2, с. 335].

На даний час найбільш дієвим та загальноприйнятим інструментом стимулювання працівників є заробітна плата, проте її вплив на працівників є обмеженим, оскільки підвищення заробітної плати з часом досягає точки насичення, і її мотиваційна дія зменшується, збільшуючи тим самими витрати підприємства. В умовах економічної та політичної нестабільності у державі для працівників все більшого значення набуває соціальна політика підприємств, яка є важливим інструментом на шляху до задоволення потреб та інтересів працівників та підвищення рентабельності виробництва.

На думку Гриненка А.М., соціальна політика організації являє собою систему відносин роботодавців, адміністрації і найманих працівників з приводу збереження або зміни їхнього соціального стану, або інакше, – це діяльність по задоволенню соціальних потреб, узгодженню соціальних інтересів, наданню соціальних послуг працюючим та членам їх сімей [3, с. 288].

Головними цілями соціальної політики організації є підвищення ефективності роботи, створення умов соціальної захищеності працівників та поліпшення моральної атмосфери на підприємстві, формування сприятливого соціально-психологічного клімату, а також створення позитивного іміджу підприємства в очах працівників та суспільства. Основні норми та напрями реалізації соціальної політики підприємств закріплюються, як правило, в колективному договорі підприємства і локальних нормативних документах.

Соціальна політика підприємства повинна вирішувати такі завдання:

– захист працівників, реалізований через систему пільг і гарантій, що надаються державою, а також самим підприємством;

– відтворення робочої сили, що реалізовується через організацію оплати праці та її регулювання;

– стабілізація інтересів соціальних суб'єктів (працівник, роботодавець, держава), що реалізовується через її узгодження [4, с. 153].

Внутрішня соціальна політика підприємства має свою структуру та виражається як в матеріальній, так і нематеріальній формах (рис. 1).

Соціальна політика займає особливе місце у формуванні мотивації персоналу, підвищенні їхнього самовираження:

– по-перше, на підприємстві реалізуються пільги та гарантії в межах соціального захисту робітників (соціальне страхування за віком, у випадку тимчасової втрати працездатності, безробіття тощо) встановлені на державному або регіональному рівні;

– по-друге, підприємства надають своїм працівникам та членам їхніх родин додаткові пільги, які відносяться до елементів матеріального стимулювання за рахунок використання на вказані цілі коштів, що належать фондам соціального розвитку підприємства. Надання додаткових пільг та послуг соціального спрямування, понад обов'язкові виплати, відбувається або за ініціативою адміністрації, яка реалізує принципи соціальної кадрової політики, або за результатом домовленостей між адміністрацією та представниками трудового колективу. Зазначені виплати стають обов'язковими до виконання, як ті, що

Рис. 1. Структура соціальної політики підприємства

надаються у відповідності з трудовим законодавством.

Отже, соціальна політика підприємства як складова частина менеджменту характеризується представленням робітникам додаткових пільг, послуг та виплат соціального спрямування [4, с. 152].

Слід зазначити, що ключовим питанням соціальної політики є питання підвищення заробітної плати. Ефективний організаційно-економічний механізм регулювання доходів працівників запропоновано в (табл. 1).

Розбіжності інтересів роботодавців та найманих працівників стосовно оплати праці мають об'єктивні причини виникнення. Внаслідок чого досить важливим є запровадження механізму регулювання відносин, пов'язаних з роботою персоналу. Результатом суспільної думки щодо вирішення зазначених проблем виявилось соціальне партнерство, яке в загальному розумінні є системою відносин у соціально-трудовій сфері, що має направленість на узгодження та захист інтересів найманого персоналу і роботодавців.

Рис. 2. Критерії ефективної соціальної політики

Соціальне партнерство між сторонами соціально-трудових відносин може здійснюватися у формах:

– сумісних консультацій;

– колективних переговорів та укладення договорів і угод;

– погодження на національному рівні політики доходів і соціально-економічної політики, враховуючи основні показники соціальної справедливості, заходи щодо захисту національного ринку праці в умовах глобалізації економіки;

– спільного розв'язання колективних, трудових спорів, запобігання їм, організація арбітражних процедур;

– участі найманих працівників в управлінні виробництвом;

– участі представників сторін у роботі органів соціального партнерства;

– спільного управління фондами соціального страхування;

– участі найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, що визначені колективним договором тощо [1, с. 127].

Заслуговує на увагу те, що в країнах з розвинутою ринковою економікою останнім часом зросла зацікавленість керівників (власників) щодо залучення персоналу до участі в управлінні компанією. На думку дослідників, це пов'язано з тим, що роботодавці вважають залучення найманих працівників до сфери управління засобом посилення їхньої відданості інтересам компанії та покращення комунікації. Вказане сприяє зростанню їхнього задоволення працею та зниженню плинності кадрів [5, с. 558-559].

Крім цього, на міжнародному рівні відповідно до п. 4 МСБО 19 «Виплати працівникам» в обмін на послуги, надані персоналом поряд з іншими виплатами реалізуються: участь працівників у прибутку суб'єкта господарювання, внески на соціальне забезпечення, оплачені щорічні відпустки та випадки тимчасової непрацездатності, виплати по закінченні трудової діяльності, оплачувані додаткові відпустки за вислугу років або академічні відпустки, виплати з нагоди ювілеїв чи інші виплати за вислугу років тощо, а також негрошові пільги (такі як медичне обслуговування, надання житла, автомобілів, а також надання безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг) [6, с. 380].

Таблиця 1

Організаційно-економічний механізм регулювання доходів працівників

Норми регулювання соціальної політики	Складові регулювання соціальної політики
Законодавчі	- законодавче закріплення порядку встановлення та перегляду неоподатковуваного мінімуму; - законодавче забезпечення розвитку соціального партнерства; - вдосконалення законодавчо визначених повноважень органів виконавчої влади щодо встановлення умов і розмірів оплати праці; - посилення контролю за дотриманням законодавства з оплати праці
Податкові	- зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці; - запровадження системи оподаткування прибутку, яка б стимулювала зниження ресурсовитратності; - перегляд ставок податків і відрахувань з доходів підприємств; - зміна системи оподаткування громадян, складовою якої має стати підвищення неоподатковуваного мінімуму, що унеможливлює розширення «поля» оподаткування за рахунок низькооплачуваних категорій працівників; - запровадження більш диференційованої шкали ставок прибуткового податку й перегляду останніх з метою підвищення купівельної спроможності населення
Соціальні	- реалізація заходів, спрямованих на посилення соціальної ефективності реформ, на зростання заробітної плати одночасно з реформуванням інших складових механізму господарювання; - опрацювання та реалізація консолідованої моделі соціальної диференціації заробітної плати; - активізація діяльності органів державної виконавчої влади й місцевого самоврядування як суб'єктів соціального партнерства у формуванні угод на національному, галузевому, регіональному (територіальному) рівнях; - запровадження додаткових заходів, спрямованих на захист заробітної плати

Систематизовано автором на основі [1, с. 212-213]

На національному рівні соціальна політика підприємств реалізується завдяки колективному договору і іншим локальним нормативним документам в трудовій сфері на підставі соціального партнерства між роботодавцем та профспілкою, яка представляє інтереси трудового колективу.

На сучасному етапі розвитку суспільства ефективна соціальна політика повинна відповідати наступним критеріям (рис. 2).

Слід зазначити, що реалізація соціальної політики зазвичай передбачає певні витрати, але ці витрати при правильній організації заходів, що направлені на стимулювання праці персоналу, призведуть до зростання продуктивності праці, підвищення рівня організації виробництва, якості продукції, зменшення випадків виходу обладнання з ладу з вини робітників, розробки ефективної технології (якщо стимулюються інтелектуальні здобутки фахівців) і техніки, зменшення забракованої продукції, тобто ліквідовуються причини непродуктивних втрат робочого часу, які несприятливо впливають на собівартість продукції (підвищують її).

Крім того, оскільки стимулювання персоналу підприємства призведе до зменшення забракованої продукції, відповідно зменшиться кількість нераціонально використаних ресурсів, що у свою чергу приведе до зменшення витрат на виробництво продукції і до підвищення фінансових результатів [2, с. 340-341].

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, слід зазначити, що соціальна політика є важливим елементом трудових відносин на підприємствах та має досить багато напрямків своєї реалізації. Звичайно, у зв'язку з впровадженням будь-яких заходів соціальної політики як матеріального, так і нематеріального характеру підприємства несуть значні витрати, проте, аналізуючи наведені види виплат працівникам, можна стверджувати про їх стимулюючий та позитивний вплив як на благополуччя працівників, так і віддачу з боку працюючих у напрямку підвищення продуктивності праці та прибутковості підприємств. Крім того, реалізація вітчизняними підприємствами різних напрямків соціальної політики є більш ефективною та регламентованою у разі наявності діючих державних норм соціальної політики для населення. Лише завдяки законодавчим, податковим та соціальним нормам відносно підприємств та організацій держава може здійснювати вплив та контролювати соціальне забезпечення працівників підприємств та регулювати гідний рівень оплати праці, а також умови праці на підприємствах.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : [монографія] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2004. – 230 с.
2. Череп А.В. Управління витратами суб'єктів господарювання Ч. І. Теоретичні аспекти управління. Економічна сутність, облік, організація, аналіз витрат. Управління персоналом і мотивація праці : [монографія] / А.В. Череп. – Х. : ВД ІНЖЕК, 2006. – 368 с.
3. Гриненко А. М. Соціальна політика : навч. посіб. / А.М. Гриненко. – К. : КНЕУ, 2004. – 309 с.
4. Шапиро С.А. Мотивация / С.А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа : РОСБУХ, 2008. – 224 с.
5. Торрингтон Д. Управление человеческими ресурсами : учеб. / [Д. Торрингтон, Л.Холл, С. Тейлор] ; науч. ред. перевода А.Е. Хачатуров. – М. : Дело и Сервис, 2004. – 752 с.
6. Міжнародні стандарти фінансової звітності та бухгалтерського обліку. – К. : Видавничий дім «Сварог», 2012. – 734 с.

УДК 657.421.3

Романова О.В.
старший викладач кафедри статистики, обліку та економічної інформатики Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара

УДОСКОНАЛЕННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ДЛЯ ЦІЛЕЙ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

У статті розглянуто питання класифікації людського капіталу для цілей бухгалтерського обліку. Проаналізовано різні підходи до класифікації людського капіталу в сучасній науковій літературі та її вплив на методику та організацію бухгалтерського обліку людського капіталу. Запропоновано класифікацію людського капіталу, що враховує обліково-економічний зміст різних видів людського капіталу та витрати на людський капітал.

Ключові слова: людський капітал, інтелектуальні людські активи, накопичений людський капітал, класифікація людського капіталу, витрати на людський капітал, інвестиції в людський капітал.

Романова О.В. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КЛАССИФИКАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ДЛЯ ЦЕЛЕЙ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

В статье рассмотрены вопросы классификации человеческого капитала для целей бухгалтерского учета. Проанализированы разные подходы к классификации человеческого капитала в научной литературе и ее влияние на методику и организацию бухгалтерского учета человеческого капитала. Предложена классификация человеческого капитала, учитывающая учетно-экономическое содержание различных видов человеческого капитала и расходы на человеческий капитал.

Ключевые слова: человеческий капитал, интеллектуальный капитал, накопленный человеческий капитал, классификация человеческого капитала, расходы на человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал.

Romanova O.V. IMPROVING THE CLASSIFICATION OF HUMAN CAPITAL FOR ACCOUNTING

The article discusses the classification of human capital for accounting purposes. Analyzed the current classification of human capital in the scientific literature and its impact on the methodology and organization of accounting of human capital. Clarifications to the classification of human capital, taking into account the accounting and economic content of different types of human capital and human capital costs.

Keywords: human capital, intellectual capital, human capital, the classification of human capital, spending on human capital, investment in human capital.