

## ФІНАНСИ, БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, КОНТРОЛЬ І АУДИТ

УДК 661:557

Штик Ю. В.,  
канд. екон. наук,  
доцент

Донецький національний університет економіки і торгівлі  
імені Михайла Туган-Барановського,  
м. Кривий Ріг, Україна,  
e-mail: shtyk@donnuet.edu.ua

### ВПЛИВ ІНТЕГРОВАНОГО ПІДХОДУ ДО ПОБУДОВИ СИСТЕМ ВІНАГОРОД ПРАЦІВНИКАМ НА ОБЛІК ВІНАГОРОД ПРАЦІВНИКАМ

UDK 661:557

Shtyk Yu. V.,  
PhD in Economic sciences,  
Associate Professor

Donetsk National University of Economics and Trade  
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,  
Kryvyi Rih, Ukraine,  
e-mail: shtyk@donnuet.edu.ua

### INFLUENCE OF INTEGRATED APPROACH TO BUILDING EMPLOYEE BENEFITS SYSTEMS ON ACCOUNTING FOR EMPLOYEE BENEFITS

***Мета** статті полягає у обґрунтуванні теоретичних положень щодо впливу інтегрованого підходу до побудови систем винагород працівникам на облік винагород працівникам та розробці практичних рекомендацій з удосконалення об'єктів обліку винагород працівникам.*

***Методи.** Теоретико-методологічну основу дослідження склали загальнонаукові та специфічні методи пізнання, що базуються на системно-структурному підході щодо вивчення проблематики визначення об'єктів обліку винагород працівникам. Для вивчення стану використання систем винагород працівникам та їх взаємозв'язком з об'єктами обліку використовувався метод спостереження, а пропозиції з удосконалення підходів до винагород працівникам розроблялися із застосуванням систематизації.*

***Результати.** Надано пропозиції з удосконалення використання інтегрованого підходу до побудови систем винагород працівникам із застосуванням процесного підходу та моделювання. Визначено вплив Інтегрованого підходу до побудови систем винагород працівникам на облік винагород працівникам, який відкриває нові види винагород та оновлене уявлення про об'єкти обліку, що відносяться до процесу винагород працівникам, саме це приведе до змін в організації і методиці обліку винагород працівникам.*

***Ключові слова:** винагорода, об'єкти бухгалтерського обліку, система винагород працівникам, облік винагород працівникам, інтегрований підхід.*

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах господарювання ефективність системи бухгалтерського обліку на підприємстві визначається правильністю та своєчасністю надання необхідної інформації заінтересованим користувачам. Правильне формування об'єктів бухгалтерського обліку є основою для достовірності та обґрунтованості облікового відображення господарських фактів суб'єкта господарювання. Виходячи з раніше запропонованої автором термінології та класифікації винагород працівникам, необхідно зазначити, що неправильне формування об'єктів бухгалтерського обліку стосовно винагород працівникам походить з недосконало досліджених підходів до побудови системи винагород працівникам. Удосконалення існуючих підходів до побудови систем винагород працівникам на сучасних підприємствах, надасть можливість удосконалити і організацію, і методику обліку в частині винагород працівникам.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Загальні аспекти обліку винагород працівникам висвітлені у працях вітчизняних вчених: Т. Давидюк, І. Жиглей, О. Шоляк, Н. Шульги, І. Щирби. При всій значимості наукових досягнень невирішеними залишаються наступні питання: недосконалість існуючих об'єктів обліку та класифікацій винагород працівникам відповідно до міжнародних стандартів та вітчизняних нормативно-

правових актів з бухгалтерського обліку та звітності. Вагомість та актуальність наведених проблем зумовили вибір теми наукової статті.

**Постановка завдання.** Метою роботи є обґрунтування теоретичних положень щодо впливу інтегрованого підходу до побудови систем винагород працівникам на облік винагород працівникам та розробці практичних рекомендацій з удосконалення об'єктів обліку винагород працівникам.

**Виклад основного матеріалу.** Рівень безробіття серед 27 країн ЄС протягом останніх років виражає чітку закономірність росту у південних країнах ЄС, стабільну контрольовану ситуацію серед найвпливовіших країн європейського співтовариства та значний спад рівня безробіття у прибалтійських країнах, забезпечення загальних показників росту безробіття в ЄС на рівні 0,5 % в основному за рахунок Іспанії, Греції, Кіпру та в незначній мірі Італії. Інші світові економічні центри демонструють спад рівня безробіття, наприклад у США він знизився на 0,7 % до 7,6 %, а в Японії на 0,2 % до 4,1 % [1].

Досягнення результатів, поставлених перед системою стимулювання працівників, можливе лише завдяки високому професіоналізму керівних кадрів, рішення яких базуються на інформації, накопиченій в системі бухгалтерського обліку, з урахуванням вимог чинного законодавства та соціально відповідального ставлення до управління господарською діяльністю підприємства.

Проблеми розробки та впровадження систем винагород з кожним роком набувають актуальності для більшості українських підприємств. Ефективність систем винагород залежить як від об'єктивних умов, так і від суб'єктивних факторів.

При формуванні системи винагород необхідно враховувати специфічні риси самого підприємства, його внутрішнього та зовнішнього середовища. У світовій практиці існують загальні підходи до побудови систем винагород, вивчення яких допоможе відбудувати ефективну систему винагород на вітчизняних підприємствах.

У XX столітті у світі сформувалися різні підходи до побудови систем винагород працівникам залежно від мотивації. Однак, більшість авторів виділяє три основні підходи: американський, європейський та японський. Кожен з цих підходів має свої національні особливості і мотивацію персоналу на підприємствах [2, 3].

Досвід зарубіжних корпорацій свідчить про те, що застосування елементів різних систем винагород працівникам сприяє формуванню зацікавленості персоналу у підвищенні свого кваліфікаційного і професійного рівня, розвитку фірм.

Результати проведеного аналізу свідчать про необхідність розробки та застосування Інтегрованого підходу до побудови систем винагород працівникам, який є узагальненням існуючих підходів. Інтегрований підхід до побудови систем винагород представляє собою деякі поєднані риси підходів до побудови американської, японської та європейської систем винагород працівникам, але за основу береться підхід, що використовується у Сполучених Штатах Америки, в якому особливе місце займає мотивація, що на даний час є актуальним для будь-якої країни (рис. 1).

Сьогодні в Україні складна економічна і політична ситуація, яка потребує оптимізації підходів до побудови систем винагород працівникам та встановлення взаємозв'язку винагород працівникам з реальним внеском працівника у бізнес-показники підприємства.

Україні, як державі, яка прагне економічної стабільності і вступу до Європейського Союзу, необхідно застосовувати інтегрований підхід до формування та функціонування систем винагород працівникам. Саме за допомогою даного підходу будуть вирішуватися такі головні проблеми, як: досягнення високопродуктивної праці; підвищення ефективності виробництва; вирішення проблем соціально-культурного і кваліфікаційного рівня населення.

Використання Інтегрованого підходу до побудови систем винагород працівникам на сучасних підприємствах, надасть можливість удосконалити організацію і методику обліку в частині винагород працівникам. За допомогою використання в системі тарифікації робіт (оцінки робочих місць) бального методу, який дозволяє диференціювати тарифні ставки та оклади з урахуванням реальних відмінностей у складності виконуваної роботи з'явиться можливість покращити облікову політику щодо винагород працівникам. Ши-

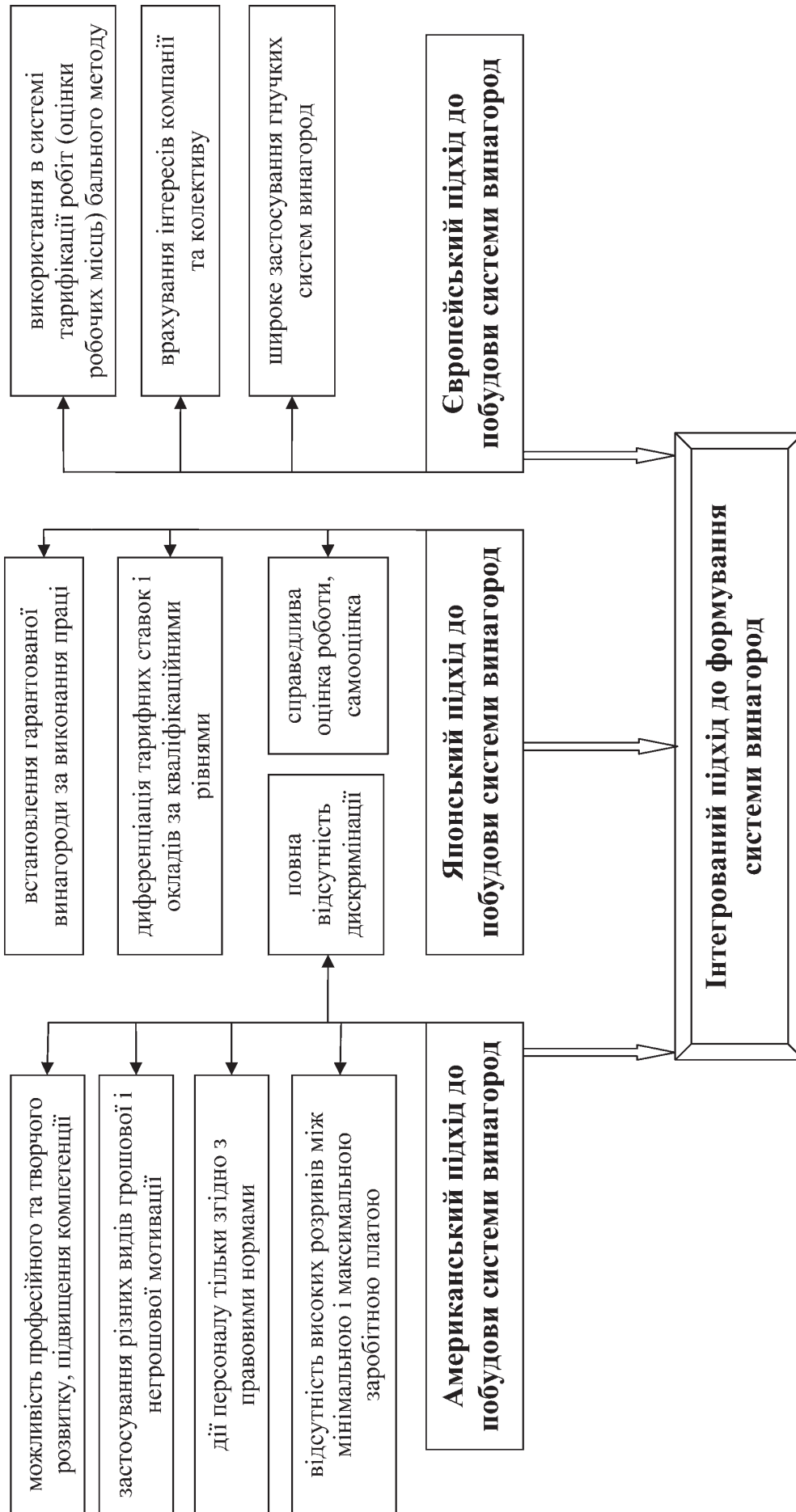
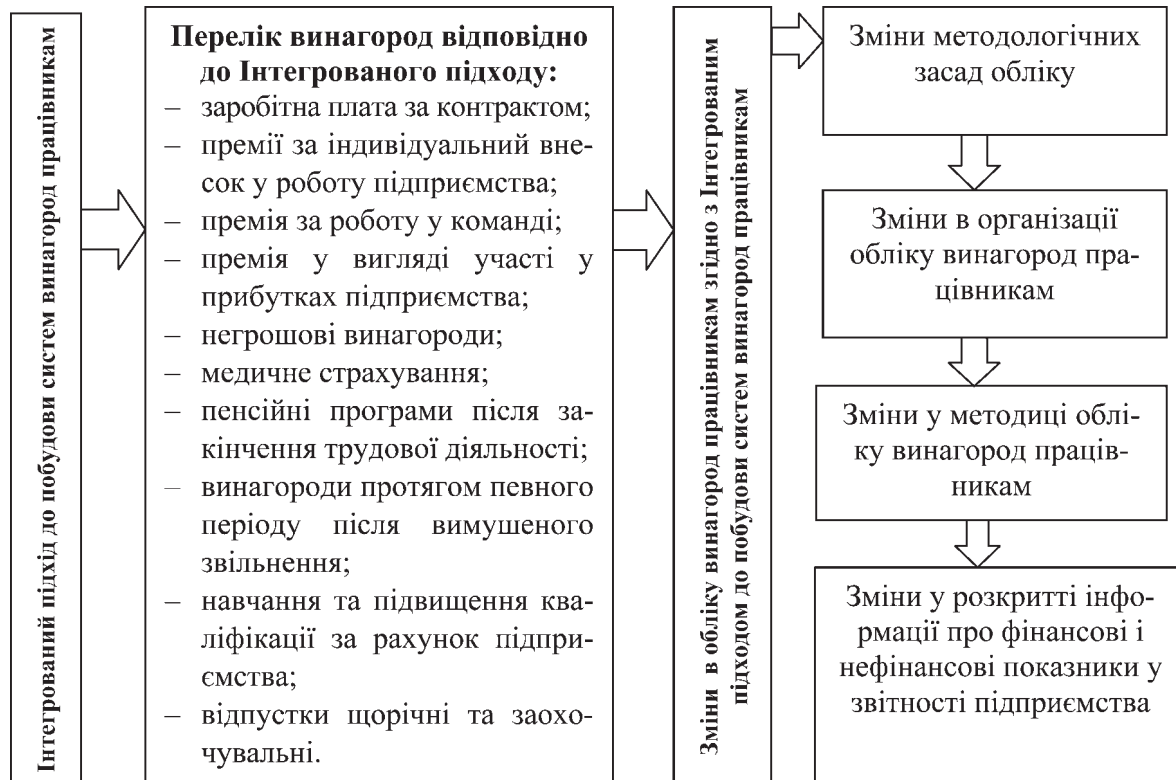


Рисунок 1 — Формування Інтегрованого підходу до побудови системи винагород працівникам (удосконалено автором)

роке застосування гнучких систем винагород, при яких її змінна частина (премії, бонуси і т. п.) залежить не тільки від індивідуальних, а й колективних результатів праці допоможуть у створенні нових ефективних регламентних документів таких, як Положення про винагороди працівникам, Положення про пенсійні плани працівників, Положення про соціальний захист працівників.

Розширення складових, які включає в себе Інтегрований підхід до побудови систем винагород працівникам у порівнянні з окремо американським, японським чи європейським, відкриває нові види винагород та оновлене уявлення про об'єкти обліку, що відносяться до процесу винагород працівникам, що приведе до змін в організації і методиці обліку винагород працівникам. Вплив Інтегрованого підходу до побудови винагород працівникам на облік винагород працівникам розглянуто в рис. 2.



**Рисунок 2** — Вплив Інтегрованого підходу до побудови систем винагород працівникам на облік винагород працівникам (запропоновано автором)

Заробітна плата, премії, витрати на медичне та пенсійне страхування працівників та інші складові так званого соціального пакету, що забезпечується за рахунок коштів суб'єкта господарювання, є ефективними заходами мотивації та, водночас, суттєвими статтями витрат, що потребує дослідження та розробки такої методики бухгалтерського обліку, яка б забезпечила аналітиків інформацією, що дозволяє визначити допустимий рівень витрат на здійснення соціальної політики підприємства [2].

Для розробки удосконаленої методики обліку, первинних документів та форм звітності, необхідно чітко визначити які об'єкти обліку так чи інакше стосуються винагород працівникам та обґрунтувати використання дефініції «винагороди працівникам» стосовно бухгалтерського обліку та фінансової звітності підприємств.

За останні 10 років у дисертаційних роботах вчених, які так чи інакше стосувалися винагород працівникам, було досить вузько визначено об'єкти обліку стосовно винагород працівників. Найчастіше науковці серед об'єктів обліку щодо винагород працівникам виділяють поточні зобов'язання і витрати на оплату праці, не беручи до уваги те, що крім поточних винагород є ще види винагород відповідно до П(С)БО 26 [4].

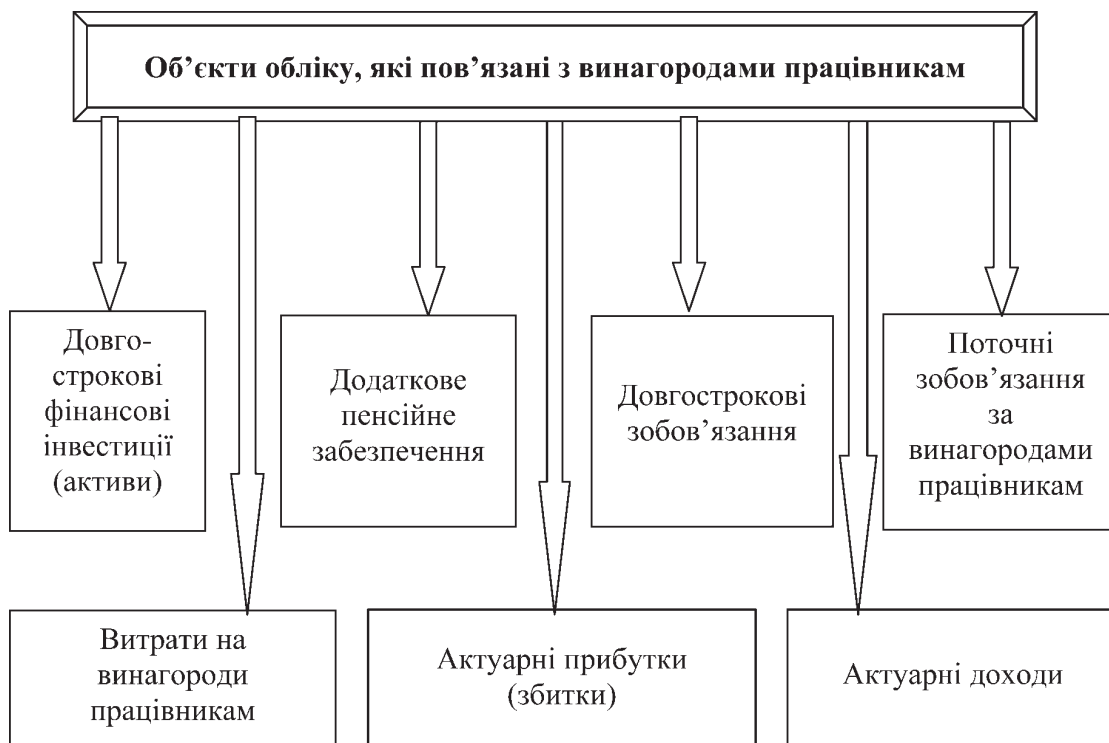
Порівняно з дослідженнями питання винагород працівникам нинішнього століття, у 90-ті роки даний об'єкт досліджувався мало, причому актуальними питаннями в

цей період було становлення та адаптація систем оплати праці під потреби економіки та виробничих можливостей підприємств. У 80-х роках ХХ ст. було здійснено лише одне дисертаційне дослідження, з проблематики виплат працівникам, яке займає найменшу питому вагу, не враховуючи періоду 70-х років, коли з питань винагород працівникам не було проведено жодного дослідження.

Аналізуючи об'єкти обліку, які було розглянуто в дисертаційних роботах, що стосуються винагород працівникам, варто зазначити, що жоден з авторів не систематизував і навіть не зазначив всіх об'єктів обліку, які дійсно пов'язані з винагородами [5]. Тільки Н. В. Шульга в 2008 році, а потім на підставі її роботи О. Ю. Щирба зробили спробу розглянути методику обліку довгострокових винагород працівникам та забезпечень. Разом з тим, відповідно до класифікації винагород працівникам до об'єктів обліку, що відносяться до винагород працівникам необхідно включити:

- активи у вигляді довгострокових фінансових інвестицій, які виникають в результаті використання винагород працівникам, що дисконтуються;
- додаткове пенсійне забезпечення;
- довгострокові зобов'язання за винагородами при звільненні і іншими довгостроковими винагородами;
- поточні зобов'язання за винагородами працівникам;
- витрати на винагороди працівникам;
- актуарні доходи і актуарні прибутки (збитки), які виникають в результаті використання винагород працівникам, що дисконтуються [2, 3].

Чітке визначення об'єктів обліку щодо винагород працівникам та використання запропонованого Інтегрованого підходу до побудови систем винагород працівникам, який об'єднує фінансові та нефінансові форми винагород, в тому числі програми підтримки балансу між роботою та життям, визнання за заслуги і виконану роботу, розвиток і самореалізацію, окрім удосконалення обліку винагород працівникам, дозволить вирішити такі важливі проблеми в Україні, як підвищення досягнення продуктивності праці та ефективності виробництва, розв'язання проблем соціально-культурного та кваліфікаційного рівня населення (рис.3).



**Рисунок 3** — Об'єкти обліку, які пов'язані з винагородами працівникам (запропоновано автором)

**Висновки.** Запропоновано використання інтегрованого підходу до побудови систем винагород працівникам. Він представляє собою узагальнені підходи американської, японської та європейської систем винагород працівникам, але за основу береться підхід, що використовується у Сполучених Штатах Америки. В Україні за допомогою такого підходу, який об'єднує фінансові та нефінансові форми винагород: заробітну плату, соціальні програми, в тому числі програми підтримки балансу між роботою та життям, визнання за заслуги і виконану роботу, розвиток і самореалізацію, стане можливим вирішення таких важливих проблем, як досягнення високопродуктивної праці, підвищення ефективності виробництва, розв'язання проблем соціально-культурного та кваліфікаційного рівня населення. Визначено вплив Інтегрованого підходу до побудови систем винагород працівникам на облік винагород працівникам, який відкриває нові види винагород та оновлене уявлення про об'єкти обліку, що відносяться до процесу винагород працівникам, саме це приведе до змін в організації і методиці обліку винагород працівникам.

### Список літератури / References

1. Шоляк, О. Ю. Облік, аналіз і внутрішньогосподарський контроль виплат працівникам: організація і методика : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.09 Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності) / О. Ю. Шоляк ; Нац. акад. статистики, обліку та аудиту. — К., 2011. — 20 с.

Sholyak, O. (2011). *Oblik, analys i vnutrishnyogospodarskyu kotrol vyplat pratsivnykam* [Accounting, analysis and internal control of payments to employees: organization and methodology. Abstract of PhD in Economics]. Kyiv, 20 p.

2. Шульга Н. В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.09 Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності) / Н. В. Шульга. — Київ, 2008. — 19 с.

Shulha, N. V. (2008). *Oblik i audyt rozrakhunkiv z oplaty pratsi ta analiz efektyvnosti vykorystannia trudovykh resursiv*. Avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ekon. nauk: spets. 08.00.09 Bukhhalterskyi oblik, analiz ta audyt [Accounting and audit of payroll calculations and analysis of the efficiency of labor resources use. Abstract of Candidate in Economics diss.], Kyiv, 19 p.

3. Щирба І. М. Облік оплати праці та аудит її ефективності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.09 Бухгалтерський облік, аналіз та аудит / І. М. Щирба; Тернопільський національний економічний університет. — Тернопіль, 2011. — 21 с.

Shchyrba, I. M. (2011). *Oblik oplaty pratsi ta audyt yiyi efektyvnosti*. Avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ekon. nauk: spets. 08.00.09 Bukhhalterskyi oblik, analiz ta audyt [Payroll accounting and audit of its effectiveness. Abstract of Candidate in Economics thesis], Ternopil Natsional Economic University, Ternopil, 21 p.

4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : наказ М-ва фінансів України від 28.12.2000 р. № 353 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

Ministry of Finance of Ukraine (2000). Position (standard) accounting no. 26 “Benefits employee”. Available at : <http://zakon.rada.gov.ua>. (Accessed 28 December 2000).

5. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні. Закон України від 16.07.99 р. № 996-XIV. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.

The Verkhovna Rada of Ukraine (1999). The Law of Ukraine “On Accounting and Financial Reporting in Ukraine”. Available at : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.

*Цель статьи состоит в обосновании теоретических положений влияния интегрированного подхода к построению систем вознаграждений работникам на учет вознаграждений работникам и разработке практических рекомендаций по совершенствованию объектов учета вознаграждений работникам.*

**Методы.** Теоретико-методологическую базу исследования составили общенаучные и специфические методы познания, основанные на системно-структурном подходе к изучению проблематики определения объектов учета вознаграждений работникам. Для изучения состояния использования систем вознаграждений юристам и их взаимосвязью с объектами учета использовался метод наблюдения, а предложения по совершенствованию подходов к вознаграждениям работникам разрабатывались с применением систематизации.

**Результаты.** Даны предложения по усовершенствованию использования интегрированного подхода к построению систем вознаграждений работникам с применением процессного подхода и моделирования. Определено влияние интегрированного подхода к построению систем вознаграждений работникам на учет вознаграждений работникам, который открывает новые виды вознаграждений и обновленное представление об объектах учета, относящиеся к вознаграждениям работникам, именно это приведет к изменениям в организации и методике учета вознаграждений работникам.

**Ключевые слова:** вознаграждение, объекты бухгалтерского учета, система вознаграждений работникам, учет вознаграждений работникам, интегрированный подход.

**Objective.** The objective of the article is the substantiation of theoretical positions on the impact of an integrated approach to the construction of employee benefits systems to account and the development of practical recommendations for improving the accounting of employee benefits.

**Methods.** Theoretical and methodological basis of the study consisted of general scientific and specific methods of cognition based on the system-structural approach to study the problems of determining the objects of accounting for employees' benefits. The method of observation was used to study the state of using the systems of rewards to lawyers and their interrelation with the objects of accounting, and proposals for improving approaches employees benefits were developed with the use of systematization.

**Results.** The use of the integrated approach to the construction of employee benefits systems is proposed. It represents the generalized approach to American, Japanese and European employee benefits systems, but is based on the approach used in the United States of America. In Ukraine, with this approach combining financial and non-financial forms of remuneration: wages, social programs, including programs to maintain balance between work and life, recognition for merits and work accomplished, development and self-realization, it will be possible to solve such important problems as achievement of high-yielding labor, increase of production efficiency, solving problems of socio-cultural and qualification level of the population. The influence of the integrated approach to the construction of benefits systems for employees on the basis of benefits for employees, which opens new types of rewards and an updated understanding of accounting objects related to the process of rewards to employees, is determined, which will lead to changes in the organization and methodology for accounting employees benefits.

**Key words:** benefits, accounting objects, system of employees benefits, calculation of employee benefits, integrated approach.

**Надійшла до редакції 26.04.2018**