

9. Тарушкин А.Ю. Институциональная экономика: [учебное пособие] / А.Ю. Тарушкин. – СПб.: Питер, 2004. – 368 с.
10. Фінагіна О.В. Ринкова трансформація в регіоні: особливості розвитку та діагностування: [монографія] / О.В. Фінагіна НАН України; Ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2005. – 228 с.

Аннотація. Стаття посвячена аналізу ролі риночної інформаційної інфраструктури в розробці і реалізації антикризисної політики на регіональному рівні. Комплексно досліджено особливості розвитку риночної інформаційної інфраструктури, її вплив на активізацію зусиль регіональних органів влади в подоланні наслідків кризи. Розроблені рекомендації щодо ефективного використання риночної інформаційної інфраструктури регіону в антикризисних заходах влади.

Ключові слова: регіон, криза, інформаційна інфраструктура, антикризисна політика.

Summary. The article is devoted to the analysis of role of market informative infrastructure in anti-crisis policy at regional level. It reviews the main features of market informative infrastructure development, its influence on activation of regional organs of power efforts in overcoming of consequences of crisis. In conclusion the article gives some recommendations about the effective use of regional market informative infrastructure in the context of anti-crisis policy.

Keywords: regional, crisis, informative infrastructure, anti-crisis policy.

*Рецензент д.е.н., професор ДонІЗТ Фінагіна О.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.*

УДК 331.108

СПРЯМУВАННЯ ВИТРАТ НА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

*Колосок В.М., к.е.н., доцент,
Алістаєва А.В. аспірант (Приазовський державний технічний університет)*

У статті розглянуто та узагальнено витрати щодо розвитку персоналу на підприємства. На основі їх детального вивчення запропонована структуризація та класифікація за відмінними ознаками витрат на розвиток персоналу промислового підприємства. Здійснено розподіл витрат на розвиток персоналу за обов'язковими та необов'язковими платежами з виділенням напрямків реалізації цих витрат, їх видів та джерел фінансування.

Ключові слова: розвиток персоналу підприємства, класифікація витрат, ознаки класифікації, напрямки витрат

Постановка проблеми. В умовах сучасної економіки найбільш вагомим резервом зростання економічних показників діяльності підприємства, а в остаточному підсумку і його ринкової цінності, виступає зростання вартості і підвищення ефективності використання людського капіталу. З таких позицій, розвиток персоналу стає одним із найважливіших напрямів раціонального

функціонування будь-якої організації та забезпечення її конкурентної позиції на ринку.

Розвиток працівника як частини соціуму, яка володіє свідомістю (розумом), відбувається на основі проведення підприємством заходів з удосконалення внутрішньої (внутрішній розвиток персоналу підприємства) та зовнішньої середовища підприємства (зовнішній розвиток персоналу підприємства). Таке удосконалення відбувається за

рахунок здійснення витрат на реалізацію комплексу внутрішніх та зовнішніх програм розвитку. Ефективна реалізація програм з розвитку персоналу обумовлює необхідність створення системи управління витратами, щодо їх забезпечення.

На сьогоднішній день, одна з головних проблем управління витратами на розвиток персоналу промислових підприємств полягає в безсистемному підході до здійснення цього процесу. Створення єдиної системи обліку витрат на розвиток персоналу особливо важливо, тому що її функції не обмежуються тільки урахуванням витрат регламентованих в нормативних документах. Мета створення даної системи набагато ширше. До основних завдань обліку витрат на розвиток персоналу підприємства слід віднести:

- забезпечення адміністрації підприємства інформацією для прийняття управлінських рішень стосовно ступені розвитку персоналу та оцінки його економічних наслідків;

- удосконалення методів планування та прогнозування витрат на розвиток персоналу;

- спостереження і контроль за фактичним рівнем витрат у відповідності до їх нормативних і планових розмірів з метою виявлення відхилень і формування економічної стратегії на майбутні (перспективні) періоди;

- виявлення та оцінка, економічних результатів виробничої діяльності структурних підрозділів за рахунок підвищення ефективності заходів з розвитку персоналу підприємства.

Необхідною умовою вирішення перелічених завдань є класифікація видатків спрямованих на розвиток персоналу у відповідності з цілями управління витратами: плануванням, здійсненням процесу контролю та регулюванням. Саме тому **метою даної статті** виступає розробка класифікації витрат на розвиток персоналу промислового підприємства.

Аналіз літератури. Нажаль у сучасній науковій літературі цьому питанню приділяється досить мало уваги [2]. Така ситуація перш за все склалася у зв'язку із багатогранністю та складністю матеріальних витрат, що здійснюються підприємством у напрямку розвитку власного персоналу. В діяльності підприємства досить складно окремо виділити матеріальні витрати на здійснення цього процесу, оскільки як правило вони здійснюються у напрямках, що лише створюють умови для розвитку персоналу.

Класифікація витрат на розвиток персоналу перш за все необхідна для пояснення та розуміння поведінки витрат, встановлення кількісної оцінки їх впливу на рівень ефективності виробничої діяльності та встановлення залежності між

витратами на розвиток персоналу та економічними показниками діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу. Класифікація (походить від лат. classis – клас і facio – роблю) – система розподілення об'єктів (процесів, явищ) за класами (групами) відповідно до визначених ознак. Вона є одним з методів пізнання, дослідження об'єктів або явищ, що вивчаються. Чим більше виділено ознак класифікації, тим вища ступінь пізнання об'єктів [3, с. 149]. Класифікація витрат на розвиток персоналу за тою чи іншою ознакою, або декількома ознаками одночасно лежить в основі організації обліку та аналізу виробничих витрат, калькулювання собівартості продукції, тому що значна частка цих витрат входить до складу витрат по основними видами діяльності підприємства.

Перш за все, ознаки класифікації витрат на реалізацію програм з розвитку персоналу повинні залежати від конкретних проблем і завдань, що стоять перед керівниками різних рівнів управління підприємства.

Одним з основних документів, що регламентують облік витрат підприємства є Номенклатура витрат основних видів господарської діяльності промислового підприємства. Вивчення статей номенклатури витрат, показує, що витрати на розвиток персоналу підприємства в основному включаються в них частково, в складі окремих елементів витрат. Лише деякі статті окремо групують такі витрати. Авторами пропонується класифікація витрат на розвиток персоналу, що приведена в таблиці 1.

Класифікація витрат за перерахованими ознаками забезпечує одноманітне визначення їх складу, та складу того що включається в ті чи інші групи витрат для аналізу та виявлення на його основі можливостей їх оптимізації.

Виходячи із ознаки рівень інвестора, витрати на розвиток персоналу поділяються на: витрати держави, витрати підприємства, витрати працівника. Якщо в умовах адміністративно-командної системи управління економікою домінуюча роль у фінансуванні заходів з розвитку персоналу належала державі, то у ринкових умовах зростає значення здійснення витрат у цьому напрямку за рахунок коштів фізичних осіб та коштів підприємств.

За джерелами покриття витрат на підприємстві виділяються витрати на розвиток персоналу, що покриваються : собівартості, прибутку, інвестиційних фондів, інших фондів. Оскільки зниження собівартості продукції є фактором збільшення прибутку підприємства, ряд організацій зацікавлені в економії витрат на розвиток персоналу, що покриваються за рахунок собівартості.

Класифікація витрат на розвиток персоналу промислового підприємства

№	Ознаки класифікації витрат	Підрозділ витрат
1	За рівнем інвестора	<ul style="list-style-type: none"> • витрати держави; • витрати підприємства; • витрати працівника.
2	За джерелами покриття витрат на підприємстві	Витрати, що покриваються : <ul style="list-style-type: none"> • собівартості; • прибутку; • інвестиційних фондів; • інших фондів.
3	За періодичністю виникнення	<ul style="list-style-type: none"> • місячні; • кварталні; • річні.
4	За характером витрат	<ul style="list-style-type: none"> • капітальні; • поточні.
5	За можливістю планування	<ul style="list-style-type: none"> • планові; • не планові (фактичні).
6	За місцем виникнення (реалізації) витрат	<ul style="list-style-type: none"> • цехові; • структурних підрозділів; • заводські.
7	За спрямованістю	<ul style="list-style-type: none"> • на реалізацію внутрішніх програм з розвитку персоналу; • на реалізацію зовнішніх програм з розвитку персоналу.
8	За напрямками	<ul style="list-style-type: none"> • витрати на навчання та професійний розвиток персоналу; • витрати на оздоровлення працівників підприємства та членів їх сімей; • витрати на проведення культурно-освітніх та спортивних заходів; • витрати на соціальний захист • витрати на поліпшення екологічного становища; • інші витрати.
9	За обов'язковістю	<ul style="list-style-type: none"> • обов'язкові загальнодержавні платежі; • не обов'язкові (за власною ініціативою керівництва).

При співвідношенні витрат з періодом, протягом якого вони були понесені витрати на розвиток персоналу можливо класифікувати за ознакою “періодичність виникнення” до таких витрат на розвиток персоналу належать місячні, кварталні та річні.

За можливістю планування витрати на розвиток персоналу підприємства бувають: планові і не планові (фактичні). Планові витрати розраховуються на певний обсяг виробництва, на одного працівника підприємства, на певний проміжок часу і т.д. на основі заходів спрямованих на розвиток персоналу, що плануються здійснюватися на підприємстві. Не планові витрати відображаються на основі повного і документального оформлення фактичних витрат у системі рахунків бухгалтерського обліку. Фактичні витрати підприємства порівнюються з запланованими.

Згідно з характером витрат розрізняють такі витрати на розвиток персоналу: капітальні і поточні витрати. До поточних витрат промислового підприємства відносять, зокрема, заробітну плату працівників (у частці конкретних її складових – премій, компенсації вартості харчування, проїзду та ін. –які спрямовані на цілі фінансування конкретних складових моделей розвитку персоналу), нарахування на заробітну плату та відрахування з заробітної плати, господарські й канцелярські витрати та ін.

До довгострокових витрат належать капіталовкладення у створення матеріальної бази та придбання обладнання необхідних для здійснення заходів з розвитку персоналу, тощо.

Витрати на розвиток персоналу, що виникають у виробничих підрозділах можливо класифікувати за ознакою «місце виникнення (реалізації)» на: цехові, витрати структурних підрозділів, заводські.

Розподіл витрат на розвиток персоналу за обов'язковими та необов'язковими платежами

№ з/п	Найменування напрямків витрат	Види витрат	Джерело фінансування
1	2	3	4
1. Обов'язкові платежі			
1.1	Сплата податків до бюджету і зборів у позабюджетні фонди	• ПДВ*	• виторг від реалізації продукції
		• податок на прибуток*	• прибуток підприємства
		• податок з доходів фізичних осіб**	• заробітна плата працівників підприємства
		• штрафи і пені сплачені за податками та зборами за забруднення навколишньої середовища • платежі за викиди в навколишнє середовище забруднюючих речовин	• собівартість продукції*** • прибуток***
		• платежі до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань* • виплати за перші п'ять днів тимчасової непрацездатності	• фонд оплати праці
		• платежі до Фонду соцстрахування з тимчасової втрати працездатності • платежі до Фонду загальнообов'язкового держсоцстрахування на випадок безробіття • платежі до Пенсійного фонду	• фонд оплати праці • заробітна плата працівників підприємства
1.2	Заробітна плата	• основна заробітна плата	• фонд оплати праці
2. Не обов'язкові (за власною ініціативою керівництва) платежі			
2.1	Заохочувальні та компенсаційні витрати	• надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів • премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) • виплати в порядку компенсації втрати заробітної плати згідно чинного законодавства • матеріальна допомога • соціальні пільги, що носять індивідуальний характер • натуральна оплата праці, нарахована продукцією, що дозволено до виплати працівникам	• фонд оплати праці • прибуток
2.2	Витрати на навчання та професійний розвиток персоналу	• витрати на фінансування заходів, пов'язаних з навчанням і підвищенням кваліфікації персоналу • витрати на фінансування заходів, пов'язаних з перепідготовкою працівників підприємства	• прибуток підприємства
2.3	Поточні соціальні витрати та витрати на соціальний пакет	• витрати пов'язані з наданням співробітникам соціальних гарантій, передбачених Колективним договором (пайове будівництво житла, надання частково оплачуваної медичного обслуговування, компенсація вартості харчування, користування транспортом, зв'язком і т.п.) витрати пов'язані з утриманням об'єктів соціальної сфери • витрати пов'язані з фінансуванням заходів, щодо реалізації культурних та оздоровчих програм • надання фінансової підтримки пенсіонерам, молодим сім'ям • здійснення разових благодійних акцій, як на користь своїх співробітників так і населення міста (регіону) місця розташування підприємства і т.п.	• прибуток підприємства

1	2	3	4
2.4	Соціальні інвестиції	•витрати на фінансування будівництва соціальних об'єктів міста (регіону), а також власних соціальних об'єктів	• прибуток підприємства
2.5	Поточні екологічні витрати	•експлуатаційні витрати пов'язані з утриманням різного виду очисних споруд	• прибуток підприємства
2.6	Екологічні інвестиції	•витрати на фінансування будівництва та реконструкції об'єктів, що мають природоохоронне значення	• прибуток підприємства
<p>* сплачуються тільки підприємством ** сплачуються тільки працівниками підприємств *** Згідно статті 43 Закону України Про охорону навколишнього природного середовища № 1268-12 від 26.06.91 [4] збори підприємств, установ, організацій, а також громадян за викиди і скиди забруднюючих речовин у навколишнє природне середовище, розміщення відходів та інші види шкідливого впливу в межах лімітів відносяться на витрати виробництва, а за перевищення лімітів стягуються з прибутку, що залишається в розпорядженні підприємств, установ, організацій чи громадян.</p>			

За своєю спрямованістю витрати на розвиток персоналу можуть бути направлені на реалізацію внутрішніх програм з розвитку персоналу та на реалізацію зовнішніх програм з розвитку персоналу. Витрати на здійснення зовнішніх програм з розвитку персоналу включають в себе витрати на підтримку міських, регіональних спортивних та культурних заходів; розвиток науки і освіти; здійснення благодійної і спонсорської діяльності; здійснення природоохоронної діяльності. Витрати на реалізацію внутрішніх програм з розвитку персоналу складаються з витрат на розвиток соціальної інфраструктури підприємства; поліпшення соціально-психологічного клімату; стимулювання ефективної праці засобами матеріальної винагороди, і морального заохочення; підвищення рівня освіти працівників підприємства; забезпечення соціального захисту і соціального страхування працівників; удосконалення соціальної структури персоналу; підвищення якості використання вільного часу працівників підприємства; забезпечення змістовності, задоволеності працею, безпечних умов й охорони праці; удосконалення відносин власності та ін.

За напрямками витрати на розвиток персоналу поділяються на витрати на навчання та професійний розвиток персоналу, витрати на оздоровлення працівників підприємства та членів їх сімей, витрати на проведення культурно-освітніх та спортивних заходів, витрати на соціальний захист працівників, витрати на поліпшення екологічного становища, інші витрати.

Класифікація витрат на розвиток персоналу за ознакою обов'язковості витрат дає змогу виділити обов'язкові і необов'язкові витрати. Обов'язкові витрати підприємства на розвиток персоналу обумовлюються чинним законодавством і здійснюються у якості обов'язкових платежів. До таких витрат належать (табл. 2) податки до бюджету і зборів у позабюджетні фонди, а також заробітна плата працівників підприємства, мінімальний розмір якої

виступає державною соціальною гарантією за допомогою якої кожна людина здатна задовольнити свої першочергові потреби. Необов'язкові витрати на розвиток персоналу здійснюються за власною ініціативою підприємства на основі стратегії управління персоналом підприємства та плану з його розвитку.

За рахунок сплатення промисловим підприємством основних обов'язкових податків (ПДВ, податок на прибуток, податок, штрафи та збори за забруднення навколишньої середовища, платежі за викиди в навколишнє середовище забруднюючих речовин) та відрахування із заробітної плати працівників підприємства податку з доходів фізичних осіб формується національний дохід та державний бюджет України, що виступає матеріальною основою розвитку персоналу на макрорівні.

У Конституції України проголошено, що вона є соціальною державою [5], тому політика її спрямована на створення умов для достойного життя і вільного розвитку кожного громадянина країни, якими виступають і працівники підприємства. Згідно статті 87 Бюджетного кодексу України [6] видатки з Державного бюджету України спрямовуються на: державне управління; судову владу; міжнародну діяльність; фундаментальні та прикладні дослідження і сприяння науково-технічному прогресу державного значення, міжнародні наукові та інформаційні зв'язки державного значення; національну оборону; правоохоронну діяльність та забезпечення безпеки держави; освіту; охорону здоров'я; соціальний захист та соціальне забезпечення; культуру і мистецтво; державні програми підтримки телебачення, радіомовлення, преси, книговидавництва, інформаційних агентств; фізичну культуру і спорт; державні програми підтримки регіонального розвитку та пріоритетних галузей економіки; програми реставрації пам'яток архітектури державного значення; державні програми розвитку транспорту, дорожнього господарства, зв'язку, телекомунікацій та

інформатики; державні інвестиційні проекти; охорони навколишнього природного середовища обслуговування державного боргу; проведення виборів та референдумів та інші програми, які мають виключно державне значення. Всі ці напрями є дуже важливими для розвитку національної економіки та становлення соціальної держави. Вони створюють умови необхідні для розвитку кожної людини: матеріальний добробут, доступ до отримання знань, охорону здоров'я та соціальний захист.

При цьому у вигляді прямих інвестицій, у разі якщо настав страховий випадок та виплати передбачені бюджетом України, до працівника підприємства можуть повернутися лише кошти що було спрямовано до фондів загальнообов'язкового державного страхування. Кошти, що спрямовуються до пенсійного фонду також повертаються але через великий проміжок часу та під впливом інфляції, тому сума повернення частіше за все дуже мала.

Таким чином можна зробити **висновок**, що обов'язкові витрати на розвиток персоналу, що здійснює підприємство на основі чинного законодавства, повертаються до нього і його робітників у прямому вигляді лише частково. В свою чергу витрати на розвиток персоналу що здійснюються керівництвом підприємства за власною ініціативою (не обов'язкові витрати) у вигляді: заохочувальних та компенсаційних витрат, витрат на навчання та професійний розвиток власного персоналу, поточних соціальних витрат та витрат на соціальний пакет, соціальних інвестицій, поточних екологічних витрат та екологічних інвестицій, мають цілеспрямований характер – всебічний розвиток працівників підприємства.

Висновки. Класифікація витрат щодо розвитку персоналу підприємства є основою створення на підприємстві єдиної системи обліку витрат на розвиток персоналу, яка надасть адміністрації підприємства можливість більш ефективно

здійснювати планування, прогнозування та контроль за цими витратами, а також виконувати оцінку, впливу витрат щодо розвитку персоналу на показники ефективності результатів виробничої діяльності підприємства та його структурних підрозділів.

Класифікація витрат на розвиток персоналу за обов'язковістю у подальшому дослідженні дозволяє провести їх практичний аналіз, визначити напрями розвитку персоналу, котрим держава приділяє найменше уваги, виділити пріоритетні напрями розвитку працівників підприємства та надає можливість здійснити вибір найбільш ефективної моделі з управління розвитком персоналу підприємства.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Литвиненко А.В. Управління соціальним розвитком трудового колективу. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – Економіка підприємства і організація виробництва. – Х.: ГОВ "Рейтинг", 2005. – 23 с.
2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
3. Пушкарь А.И., Потрашкова Л.В. Основы научных исследований и организация научно-исследовательской деятельности: Учеб. пособ. – Х.: ИД «ИНЖЕК», 2008. – 2-е изд. – 280 с.
4. Закону України Про охорону навколишнього природного середовища № 1268-12 від 26.06.91: [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1264-12>
5. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996, N 30: [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1264-12>
6. Бюджетний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2001, N 37-38: [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1264-12>

Анотація. В статье рассмотрены и обобщены расходы по развитию персонала предприятия. На основе их детального изучения предложена структуризация и классификация по отличительным признакам расходов на развитие персонала промышленного предприятия.

Ключевые слова: развитие персонала предприятия, классификация расходов, признаки классификации, направления расходов.

Summary. In the article reviewed and summarized the costs of development personnel. On the basis of their detailed study of the proposed structuring and classification of the hallmark of the cost of personnel development of the industrial enterprise.

Key words: the personnel's development of the enterprise, expense classification, the classification of signs, our spending.

*Рецензент д.е.н., професор ПДТУ Білопольський М.Г.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Полякова О.М.*