

УДК 336.01

**Вакулич Марія Михайлівна**  
Кандидат економічних наук, доцент  
Університет імені Альфреда Нобеля  
**Пархоменко Ольга Анатоліївна**  
Університет імені Альфреда Нобеля

### НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «АГЕНЦІЯ «ДЖЕБ»: КРИТИЧНИЙ АНАЛІЗ

*У роботі розглянуто теоретичні і практичні аспекти обліку, аналізу і контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві. Проведено оцінку ефективності організації обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ». Розкрито напрями вдосконалення системи обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ».*

*Ключові слова: облік, аналіз, контроль, оплата праці, система, мотивація.*

**Актуальність.** Облік аналіз та контроль розрахунків з оплати праці з працівникам займає одне з центральних місць у системі бухгалтерського обліку, тому що є невід'ємною частиною діяльності будь-якої організації. Саме праця є одним з найважливіших елементів витрат виробництва та обігу. Виплати є основним джерелом прибутків робітників компанії, і за їх допомогою здійснюється контроль за мірою праці та споживання, вони використовуються як найбільш дієвий важіль управління економікою. Розвиток соціально-трудових відносин багато в чому залежить від рівня виплат працівникам, удосконалення цих відносин, політика грошових доходів населення повинна ґрунтуватися на реальній вартості праці, щоб усунути існуючі диспропорції на споживчому ринку, і в мотиваціях до праці [4, с. 141].

Актуальність теми дослідження визначена тим, що в сучасних умовах ведення бізнесу конкурентоспроможність будь-якому господарюючому суб'єктові може забезпечити тільки ефективна система обліку, аналізу і контролю розрахунків з оплати праці з працівниками підприємства. Крім того, до теперішнього часу накопичений негативний досвід серйозних втрат при звільненні ключових співробітників, тому одним із актуальних питань останнього часу є пошук способів вирішення проблеми розробки ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу. Тому, на сучасному етапі трансформації управлінських засад функціонування підприємств, пріоритетного значення набуває система обліку, аналізу і контролю розрахунків з оплати праці.

**Огляд джерел.** За словами Гаєвої О.В.: «Для більшості населення заробітна плата, яка входить до поточних винагород працівникам підприємства, втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції й фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. Праця і винагороди за неї як ціннісні орієнтири втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства в Україні» [1, с. 169-170].

Таким чином, облік, аналіз та контроль розрахунків з оплати праці завжди перебували у центрі уваги як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Зокрема, проблеми обліку, аналізу та контролю оплати праці досліджували А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс та інші. Їхні дослідження детально розглянуті у роботі П.Ф. Друкера [2, с. 124]. Розробці положень з автоматизації обліку праці та її оплати присвятили свої дослідження Ю. Іванов, В. Завгородній, Л. Шевчук [3, 4]. Так, наприклад, А. Сміт та Д. Рікардо розробили теоретичні основи концепції розуміння заробітної плати як ціни праці. А. Сміт вважав, що в основі ціни праці лежить вартість засобів існування, необхідних для життя працівників та членів їх сімей. Фактично він зводив заробітну плату до вартості робочої сили. У цій концепції величина заробітної плати та динаміка формуються під впливом ринкових факторів і в першу чергу співвідношенням попиту та пропозиції [5, с. 231].

К. Маркс розробив концепцію розуміння заробітної плати як грошового вираження вартості товару «робоча сила». Він вважав, що заробітна плата «... є перетвореною формою вартості, або ціною, робочої сили». У цій концепції величина заробітної плати визначається умовами виробництва та ринковими факторами – попитом і пропозицією [1, с. 126]. Крім того, теоретичні та практичні питання організації обліку операцій з розрахунків з оплати праці на підприємстві розглядали у своїх працях такі видатні науковці, як: О.В. Воронін [7, с. 30-31], В.Ф. Максимова [8, с. 246], О.М. Пищуліна [9, с. 142], А.С. Собчук [10, с. 152], В.С. Лень [11, с. 544] розглянули порядок обліку нарахованої заробітної плати на підприємстві й утримань з неї згідно з національними стандартами бухгалтерського обліку. Так, наприклад, О.В.

Покатаєва, Г.О. Кошулинська, О.А. Садовніков, Г.В. Сировой у своїх дослідженнях представили шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві [12, 36].

Отже, на нашу думку, необхідно надалі проводити дослідження з визначеної тематики для детальнішого аналізу та розгляду питань щодо обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці на підприємствах.

**Мета.** Мета дослідження полягає в теоретичному узагальненні та розробці практичних рекомендацій з обліку, аналізу та контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ».

**Основний матеріал.** В сучасних умовах ведення бізнесу, швидкої зміни економічного середовища, відсутності можливостей приймати виважені управлінські рішення, завдяки специфічним властивостям, облік, аналіз і контроль розрахунків з оплати праці відіграють суттєву роль у розвитку всіх секторів економіки. Заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактора. Найголовнішими завданнями заробітної плати для будь-якої сфери бізнесу є стимулювання продуктивності праці, відтворення робочої сили та вирішення соціальних потреб суспільства. Адже, на сьогоднішній день, ефективність використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників значною мірою залежить від наукової обґрунтованості застосовуваних на підприємстві форм і методів оплати праці.

В умовах кризової економічної ситуації, існуюча проблема організації винагород працівникам є однією із найгостріших. Вона призводить до загострення економічної ситуації, оскільки провокує скорочення чисельності працівників на підприємствах, що сприяє зміні основних принципів в організації праці та винагород за неї.

Найважливішим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати для робітника підприємства є саме системи й форми оплати праці. При цьому, форми оплати праці є своєрідною з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, крім того, виступають засобом формування у підприємства якісних показників його діяльності впродовж звітного періоду часу. Саме за рахунок системи та форм оплати праці формується залежність величини заробітної плати від якості праці та її результатів. За рахунок плідної взаємодії системи та форм оплати праці на підприємстві формується механізм визначення величини суми заробітної плати для кожного працівника підприємства. Враховуючи обмеження в доступі до інформації про результати діяльності підприємств з надання охоронних послуг в Україні, проаналізуємо показники стану оплати праці на досліджуваному підприємстві за окремими доступними аспектами. Так, за даними офіційного сайту Товариство з обмеженою відповідальністю «Агенція «ДЖЕБ» – це компанія, яка спеціалізується на забезпеченні комплексної охорони бізнесу та наданні якісних послуг з охорони різного напрямку. Заснована ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» у 2011 році. Послуги ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» надаються як організаціям різного типу, так і фізичним особам.

Діяльність ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» направлена на забезпечення ефективної та надійної охорони життя та/чи майна суб'єкту, забезпечення його надійності. У компанії працюють висококваліфіковані фахівці, які надають якісні послуги з охорони різного виду, забезпечення надійності та комфорту суб'єкту ведення бізнесу та/або надійного збереження його майна. ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» входить до 10 кращих охоронних компаній за актуальними фінансово-економічними показниками 2017 року та займає 5 місце за версією Національного бізнес-рейтингу. Велика чисельність особового складу ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» дала змогу розробити систему оновлення особового складу на об'єктах, що охороняються, тобто проводити планову та позапланову ротацію охоронників кожних 3-4 місяці.

На рис. 1-4 наведені результати аналізу показників ефективності використання персоналу на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ»: порівняльний аналіз відносних часток витрат на утримання персоналу на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» та на інших підприємствах-конкурентах з надання охоронних послуг в Україні у 2016-2017 роках; порівняльний аналіз рівня виробітку доходу підприємства на 1 грн. витрат на утримання персоналу на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» та на інших підприємствах-конкурентах з надання охоронних послуг в Україні у 2016-2017 роках; порівняльний аналіз рівня рентабельності витрат на утримання персоналу по чистому прибутку на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» та на інших підприємствах-конкурентах з надання охоронних послуг в Україні у 2016-2017 роках.

Як показує аналіз результатів розрахунків, наведених на рис. 1-4: відносна частка витрат на утримання персоналу від загального доходу ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» (рис. 1) зменшилась з рівня 22,00% на кінець 2016 року до рівня 21,00% на кінець 2017 року, що дозволило підняти рівень рентабельності витрат на утримання персоналу (витрати) по чистому прибутку ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» (результат) з 21,24% (кінець 2015 року) до 59,85% (кінець 2016 року).

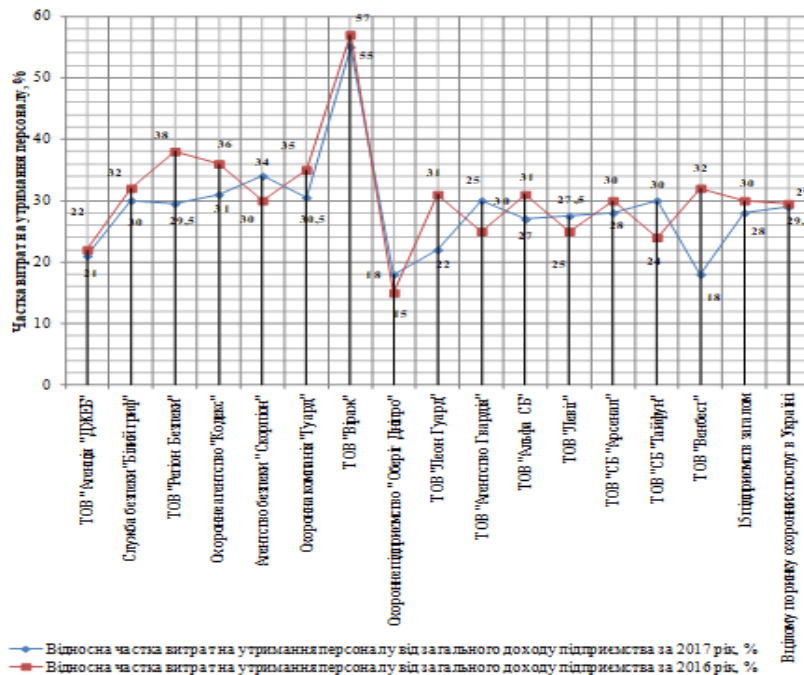


Рис. 1. Порівняльний аналіз відносних часток витрат на утримання персоналу на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» та на інших підприємствах-конкурентах з надання охоронних послуг в Україні у 2016-2017 роках

Так, наприклад, для порівняння протягом 2016 року регулювання відносної частки витрат на утримання персоналу від загального доходу ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» (рис. 1) відбувалось з рівня 21,00% (1 квартал 2016 року) до рівня 29,50% на кінець 2016 року. Вважаємо, що саме це дозволило врегулювати рівень рентабельності витрат на утримання персоналу (витрати) по чистому прибутку ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» (результат) до рівня 87,6% на кінець 2016 року.

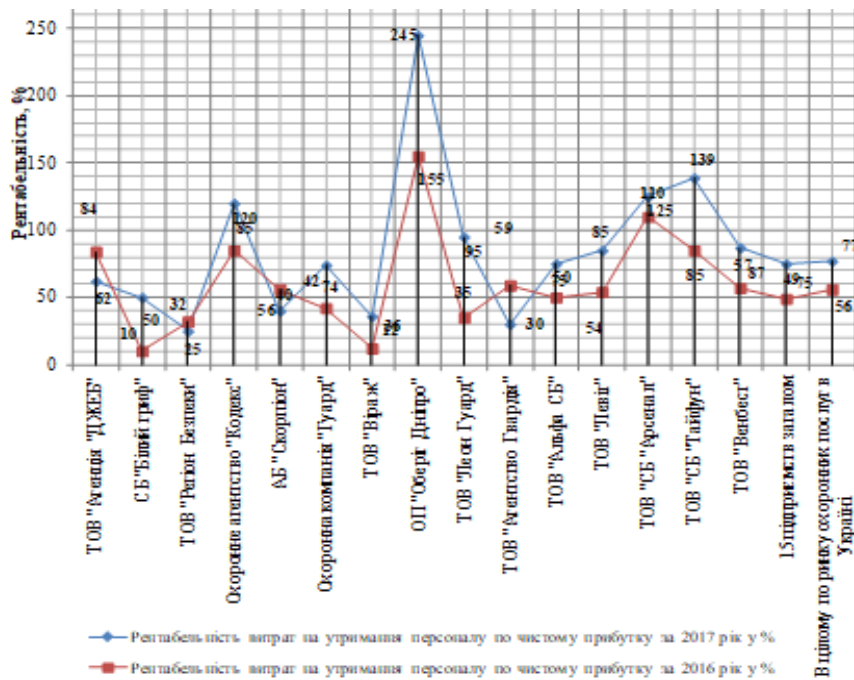


Рис. 2. Порівняльний рівня виробітку доходу підприємства на 1 грн. витрат на утримання персоналу на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» та на інших підприємствах-конкурентах в Україні у 2016-2017 роках

Порівняльний аналіз рівня рентабельності витрат на утримання персоналу по чистому прибутку в ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» та в найбільших охоронних агенціях України у 2016-2017 роках (рис. 2) показує, що на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ», в протилежність загальній тенденції ринку охоронних послуг в Україні, рівень рентабельності витрат персоналу по чистому прибутку (рівень прибутку на одиницю витрат на персонал) у 2017 році виріс відносно рівня 2016 року, як і у інших підприємствах-конкурентах та загалом на ринку охоронних послуг в Україні у 2017 році. Це свідчить про позитивну динаміку та сприятливий клімат ринку охоронних послуг в Україні.

Якщо у 2016 році тільки 1 із 15 підприємств першої групи рейтингу підприємств з надання охоронних послуг в Україні мало рівень рентабельності витрат на утримання персоналу по чистому прибутку більший ніж на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» (рис. 3).

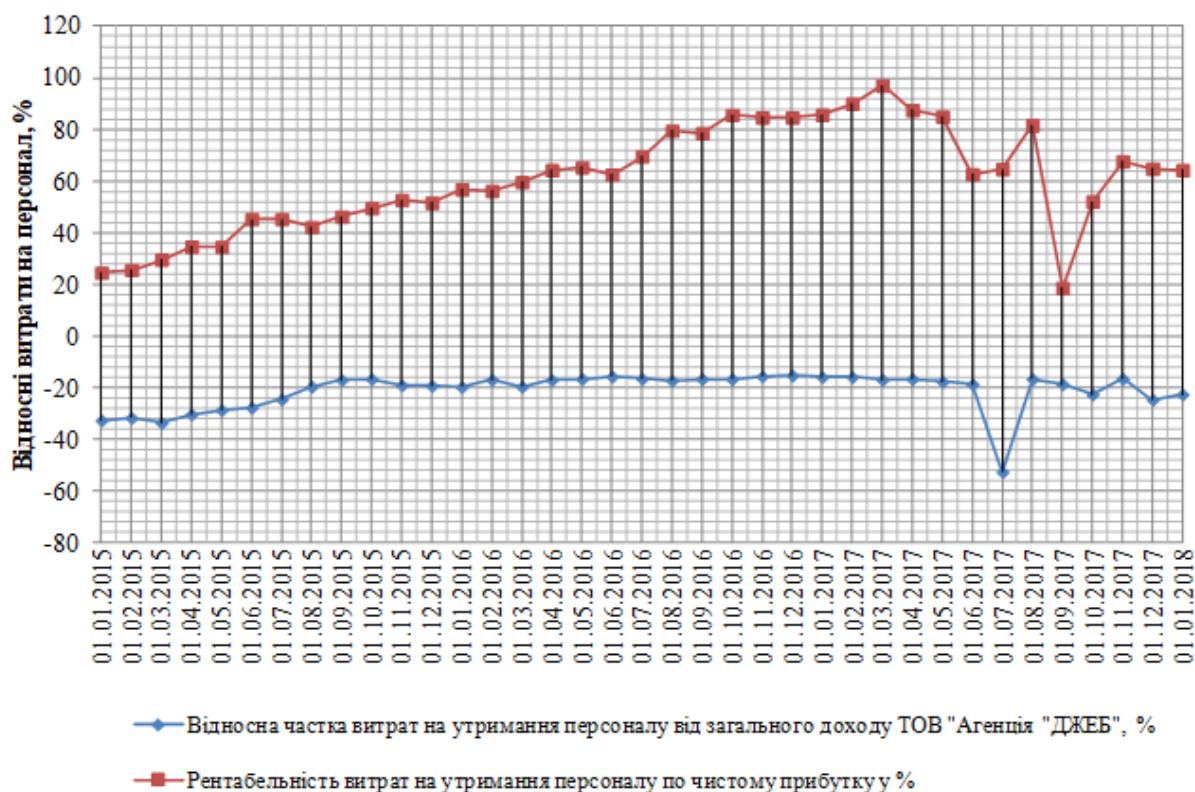


Рис. 3. Порівняльний аналіз рівня рентабельності витрат на утримання персоналу по чистому прибутку на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» та на інших підприємствах-конкурентах в Україні у 2016-2017 роках

У 2017 році вже 7 із 15 підприємств першої групи рейтингу підприємств з надання охоронних послуг в Україні мають рівень рентабельності витрат на утримання персоналу по чистому прибутку більший ніж на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ», при цьому у 2017 році рівень рентабельності на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» практично був нижче, ніж середній показник по підприємствам з надання охоронних послуг в Україні.

У 2017 році вже 7 із 15 підприємств першої групи рейтингу підприємств з надання охоронних послуг в Україні мають рівень рентабельності витрат на утримання персоналу по чистому прибутку більший ніж на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ», при цьому у 2017 році рівень рентабельності на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» практично був нижче, ніж середній показник по підприємствам з надання охоронних послуг в Україні.

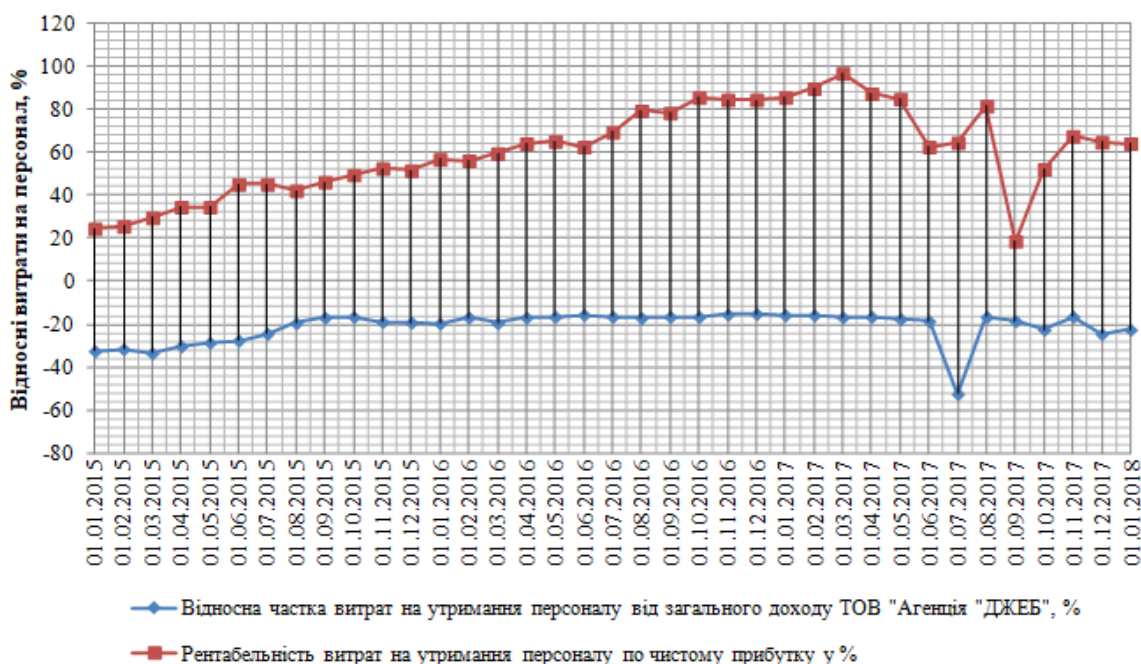


Рис. 4. Динаміка рівня відносних витрат та рентабельності на утримання персоналу по чистому прибутку на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ»» у період 01.01.2015-01.01.2018 рр.

Як видно з рис. 4, порівняльний аналіз відносних часток витрат на утримання персоналу на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» та на інших підприємствах-конкурентах з надання охоронних послуг в Україні у 2016-2017 роках (рис. 4) показав, що цей показник у 2016-2017 роках знаходився на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» на рівні 58,6-82,4%, що відповідає рівням відносних витрат інших провідних підприємств-лідерів з надання охоронних послуг в Україні у 2017 році та значно вище середнього показника по 1 групі 15 підприємств-конкурентів рейтингу ринку охорони праці України – 65-68%. При цьому, курс національної валюти, відносно до долара США, зміцнився, тобто середня заробітна плата на ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» зросла з 250 USD/міс. до 450 USD/міс.

Така стратегія мотивації дозволяє підтримувати високі стандарти вимог до персоналу ТОВ «Агенція «ДЖЕБ», виховувати персонал в напрямку поваги до свого підприємства, зменшує плинність кадрів та витрати на навчання прийнятих працівників, створює додатковий імідж фінансово-стійкого підприємства для клієнтів. На сьогоднішній день, проблема організації оплати праці на підприємствах України є однією з найбільш гострих. В умовах спаду продуктивності праці, скорочення кількості працівників відбуваються негативні зміни в організації праці та її оплаті. Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції та фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних із кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. Отже, для вирішення найважливіших проблем організації оплати праці в Україні необхідно знайти такий механізм зацікавленості працівників, який буде здатний забезпечити максимально тісний взаємозв'язок їх заробітної плати з фактичним трудовим внеском. Кожне окреме підприємство може розробляти й упроваджувати ефективні системи оплати праці, в яких повинні поєднуватися як індивідуальні, так і колективні внески працівників у загальний виробничий результат і давати працівникові можливість для реалізації наявних у нього розумових та фізичних здібностей, а також дозволяти йому домагатися в робочому процесі повної самореалізації як особистості.

Таким чином, організація обліку праці та виплат працівникам є об'єктом постійної уваги департаментів спостереження, управління персоналом (відділу кадрів) та бухгалтерії. Така ситуація зумовлена високою трудомісткістю здійснюваних перевірок, постійними змінами в трудовому і податковому законодавстві. В цілому, система внутрішнього контролю ТОВ «Агенція «ДЖЕБ» знаходиться на належному рівні і забезпечує повноту, достовірність, своєчасність і законність розрахунків за виплатами працівникам. А запропонований механізм оплати праці – це сукупність окремих взаємопов'язаних компонентів, що спрямовані на задоволення потреб робітників та інтересів роботодавців і відповідають загальній системі інноваційного розвитку України.

**Висновки.** Запропоновані концептуальні положення базуються на принципах формування сучасних ринкових відносин, коли ринкова кон'юнктура формується під впливом не тільки попиту і пропозиції, а й з урахуванням неформальних чинників: тіньового сектору економіки, лобіювання інтересів окремих суб'єктів господарювання у владі, монополізації ринку, зростання тиску адміністративного характеру на формування фонду оплати праці тощо. При цьому, враховують положення провідних економічних шкіл, методології системного підходу та базові принципи оплати праці, що законодавчо регулюються в Україні.

Список використаних джерел

1. Дем'яненко Т.В. Проблеми обліку розрахунків з оплати праці: порівняльний аспект П(С)БО і МСФЗ [Текст] // V Міжнародна студентська наукова інтернет-конференція. – Донецьк, 2013. – 298 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kontrol.donnuet.dn.ua/konferen28.11.pdf>
2. Звягільський Ю.Т. Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні / Ю.Т. Звягільський // Економіка України. – 2011. – №5. – С. 65-74.
3. Кваша О.С. Світові моделі мотивації праці на підприємствах: уроки для України / О.С. Кваша // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – Вип. 1. – С. 87-92 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/1-2014/16.pdf>.
4. Корніюк О. Реформування заробітної плати: нові пропозиції // Бухгалтерія. – № 6 (68), 2013. – С. 53-54.
5. Воронін О. Визначення показників економічної ефективності виробництва на основі модифікації ресурсного потенціалу / О. Воронін // Економіка України. – 2007. – № 10. – С. 29-37.
6. Герасименко О.В. Стан та шляхи вдосконалення оплати праці в бюджетній сфері України / О.В. Герасименко // Формування ринк. економіки. – 2005. – Т. 1.
7. Максимова В.Ф. Облік у галузях економіки / В.Ф. Максимова. – К.: ЦУЛ, 2010. – 494 с.
8. Пищуліна О.М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи / О.М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 4. – С. 140-147.
9. Лень В.С. Організація бухгалтерського обліку: навч. посіб. / За ред. В.С.Леня. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 696 с.
10. Собчук А.С. Використання сучасних інформаційних технологій в організації обліку й аналізу розрахунків з оплати праці / А.С. Собчук // Управління розвитком. – 2014. – № 14. – С. 152-154.
11. Баранов В.В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві / В.В. Баранов // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – Вип. 20. – Ч. I. – С. 139-145.

УДК 336.774

**Кондріков Ілля Дмитрович**  
*Луганський національний аграрний університет*

### **КРЕДИТНИЙ МЕХАНІЗМ СПОЛУЧЕНИХ ШТАТІВ АМЕРИКИ ТА АМЕРИКАНСЬКА СИСТЕМА КРЕДИТУВАННЯ В УКРАЇНІ**

*У статті розглянуто сутність кредитного механізму США (Сполучені Штати Америки) та його головні історичні засади. Розглянуто види та умови кредиту для населення. В даній роботі проаналізовано кредитну систему США. Мета роботи – теоретична асиміляція системи кредитування США в український простір.*

*Ключові слова: кредитний механізм, кредит, кредитна історія, іпотека, комерційний банк, емісія, споживчий кредит, кредит на авто.*

Не для кого не таємниця, що найбільш розвинена кредитна система саме у США. Америка будувала свою «кредитну імперію» ще задовго до провідних країн Європи та Азії.

Особливою рисою банківської системи США – була її роздробленість та відсутність центрального емісійного банку до початку ХХ ст. У 1863-1864 р.р. було створено систему національних банків, підпорядкованих контролеру грошового обігу у Вашингтоні через першу фінансову кризу, яка виникла через недбале ставлення до фінансового становища країни та через крах акцій на залізничні компанії, які у свою чергу не мали, ані юридичну адресу чи офіс, ані робітників, у 1857. Установлювався мінімальний розмір капіталу цих банків, їх звітність перед федеральними органами, обов'язкове резервування. Розмір банкотної емісії банків було поставлено у залежність від обсягу портфеля державних цінних паперів [1].

Створення національних банків не усунуло недоліки банківської системи США. Ця система була негнучкою. Вона не реагувала на коливання попиту як сезонного, так і кризового характеру. Особливо це стало зрозумілим під час кризи в 1907 р., яка підтвердила необхідність створення центральної емісійної резервної інституції. Але навіть у післякризовий період опозиція федеральному централізму була ще досить сильною. У 1908 р. було засновано Національну комісію з грошового обігу, результати діяльності якої матеріалізувалися у створенні ФРС (Федеральна резервна система). За своєю структурою вона значно відрізнялася від центральних банків європейських країн [1].

Особливе місце в історії розвитку банківської системи в США – є становлення корпорації ФКСД (Федеральна корпорація страхування депозитів) у 1934, до якої входять усі банки – члени ФРС. Була створена через Велику Депресію 1929-1933 Конгресом США за планом президента Рузвельта. Метою створення цієї корпорації була захист заощаджень населення. У разі банкрутства банку, громадянина повертали його гроші разом з відсотками, максимум який становив 100 тис. дол. США. Зараз можна