

4. Михалев А.А. Совершенствование системы производственно-технического обслуживания агропромышленного комплекса./ Михалев А.А. / - М.: Агри-Пресс, 2001. - 208 с.

5. Кушнарєв П.И. Совершенствование технического сервиса машинно-тракторного парка МТС./ Кушнарєв П.И. - М.: МГАУ, 2002. - 135 с.

Summary.

Tractor fleet of Agriculture determines the ability to perform the required size and types of mechanized operations in production and the achievement of goals in agricultural production. Formation of the tractor fleet is always based on the achievements and prospects of scientific and technical progress, including international and domestic experience. Therefore, multidimensional nature and complexity of the tasks facing necessitate the research outlined problems with the issue of reproduction and use of machine-tractor fleet agriculture should be resolved on the basis of their close relationship with the processes in agricultural engineering, system engineering services, development of advanced capabilities technology and staffing. In connection with what increase task of ensuring an adequate level of agricultural production equip with modern machines and tools, support them in working condition and of their effective use by qualified personnel based on advanced technologies.

Currently, the most efficient machines and tractors used in machine and technological stations. Therefore, the selection and justification of rational forms of organization and use of machine-tractor fleet is considered in more detail its use in inter-farm machine and technological stations.

The vast majority of agricultural enterprises of different forms of business that operated machine and technological stations satisfied with their work, note the relatively high quality and satisfactory turnaround. Demand for work machine and technological stations and is growing rapidly.

To improve the efficiency technical potential of agricultural organizations to optimally allocate the necessary amount of work performed with tractor fleet during the year and calculate the optimal balance between different types of tractors and combines in a particular region.

УДК 657:658

Суліменко Л.А., к.е.н., професор,

Погосова А.В., к.е.н., доцент,

Турок І.В., магістрант,

Житомирський національний агроекологічний університет

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТА ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА: ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД

Анотація. Визначено проблеми та обґрунтовано необхідність запровадження соціального пакета на підприємстві. Розглянуто сутність та класифікацію соціального

пакета, обліково-аналітичне забезпечення формування соціального пакета та відображення у звітності інформації про соціальний пакет. Запропоновано напрями удосконалення документального оформлення та облікового відображення операцій, пов'язаних із наданням соціального пакета працівникам підприємства.

***Ключові слова:** соціальний пакет, соціальні пільги, мотивація, документація, бухгалтерські рахунки, додаткові блага.*

Постановка проблеми. Одним із важливих завдань, що потребують вирішення як зі сторони держави, так і зі сторони підприємства, є проблема посилення трудової мотивації та соціальної захищеності працівників. Проте, як відомо, представники бізнесу і керівники підприємств добровільно зі своєї ініціативи не поспішають жертвувати своїм головним інтересом - прибутком і надприбутками задля посилення мотивації та соціальної захищеності працюючих в цих організаціях. За допомогою профспілок, через колективно-договірне регулювання, використовуючи такий інституційний інструмент як «соціальний пакет», можна домогтися формування цілої низки додаткових мотивуючих виплат та соціально-страхових послуг, які забезпечать в цілому підвищення ефективності бізнесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема обліково-аналітичного забезпечення надання соціального пакета досліджується у працях таких вітчизняних, російських та зарубіжних науковців, як Е. Лібанової, А. Колота., Д. Богині, Л. Лісогор, І. Новак, В. Новікова, Т. Костишиної, О. Грішної, М. Шаповала, В. Роїка., О. Кузнецова, Л. Ржанициної, Р.Фримена, Я. Кесслера, Х. Курца, І.В. Жиглей, А.М. Гриненко, К.В. Шиманської. Однак, в економічній літературі недостатньо розглянуті питання управління мотиваційним потенціалом та соціальною захищеністю працюючих на підприємствах і в організаціях в аспекті диференціації та пошуку ефективної структури соціального пакета, який міг би конкурувати на ринку праці в умовах кризи.

Формування цілей дослідження. Метою статті є визначення суті соціального пакета, дослідження та аналіз його складових, особливостей відображення в обліку операцій з надання соціального пакета працівникам підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Найбільш поширеним видом мотивації є наявність соціального пакета. В умовах ринкової економіки соціальний пакет для найманого працівника із способу додаткового стимулятора перетворився в діючий інструмент мотивації персоналу, для потенційного працівника – в одну із базових вимог до роботодавця, а для самих підприємств та організацій соціальний пакет є одним із критеріїв авторитетності, стабільності, успішності, а також показником рівня корпоративної культури.

Соціальний пакет – це сукупність усіх соціальних пільг, гарантій та виплат, що надаються чи мають надаватись працівникам, та включає в себе комплекс зобов'язань, який бере на себе роботодавець щодо трудового колективу.

Соціальний пакет виступає як набір виплат і пільг соціального характеру, які здійснює організація (роботодавець) понад встановлені законодавством норми або які не передбачені законодавством, - додаткове медичне і пенсійне страхування; оплата харчування, транспортних витрат; відшкодування комунальних послуг; утримання дітей у дошкільних закладах; надання путівок; оплата навчання дітей; виплати до святкових та ювілейних дат тощо.[2]

Склад і структура соціального пакета визначається як законодавством, так і самим роботодавцем, виходячи з потреб ринку праці та в залежності від можливостей і прогностичних цілей розвитку компанії (рис. 1).

Існує багато чинників, що впливають на структуру соціального пакета. Насамперед, вона повинна відповідати стратегії підприємства, його цілям, стану ринку праці та загальних тенденції на ньому, діючому законодавству, системі оподаткування, розміру компанії та її фінансовим можливостям, потребам працівника, рівню кваліфікації працівника та його посади.

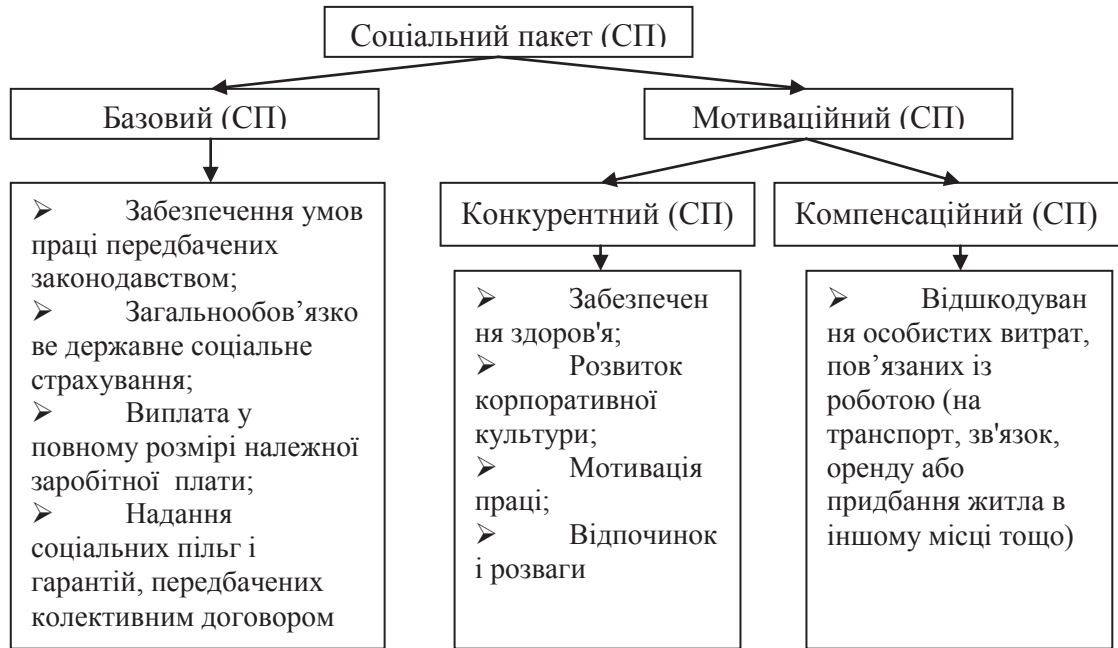


Рис.1. Структура соціального пакета [9]

Згідно з проведеними соціологічними опитуваннями, для працівників різного рівня пріоритетними у складі соціального пакета є відповідні складові. Так для топ-менеджерів найбільш бажаним елементом соціального пакета є медична страховка для себе (77% опитуваних), на другому місці – медична страховка для родини (66%), і на третьому – безкоштовне навчання (33%) та абонемент до фітнес-клубу (33%). Виконавчий персонал віддає перевагу медичній страховці для себе (65%), далі йде безкоштовне навчання (59%) та на третьому місці можливість отримання кредиту на купівлю житла (35%) і оплата харчування в офісі (35%). [6]

За результатами опитування користувачів лише 38% українців мають соціальний пакет на місці своєї роботи. У той же час, 16% вітчизняних професіоналів зізналися, що в їхніх компаніях соціальні переваги доступні лише обраним співробітникам. Частіше за все компанії включають у свої соціальні пакети такі опції: оплата мобільного зв'язку (44% респондентів зізналися в цьому), медичне страхування (32%), оплата транспортних послуг

(17%), оплата обіду (15%), оплата відпочинку (15%), страхування від нещасного випадку (11%), оплата професійного навчання (10%).

Наповнення соціального пакету у різних країнах носить специфічний характер. Обсяги та зміст соціального пакета можуть дуже різнитися та залежати від: особливостей країни, у якій розташоване підприємство; галузі та масштабу діяльності; типу підприємства; особливостей його структури; специфіки діяльності та якісних характеристик вищих управлінських ланок установи.

Виходячи з наявної статистики, у США вартість соціального пакета коливається в межах 40,0 – 50,0% від базової заробітної плати. Основний вартісний обсяг соціального пакету у країнах Заходу – до 50,0% – припадає на різні види страхування, головним серед яких виступає медичне страхування працівників. У західних країнах простежуються різні методи наповнення соціального пакета, серед яких найбільшого поширення отримали: "Інституційний метод" (або традиційний); програма "Буфет"; "Комплексна програма"; "Система балів"; "Метод гілок".

Надання соціального пакета працівникам регулюється не так жорстко, як питання оплати праці. Це пов'язано з варіативністю його складу та добровільним характером його запровадження на підприємствах. Порядок документального оформлення надання соціального пакета працівникам підприємства представлено в таблиці 1.

Практика діяльності вітчизняних підприємств свідчить про можливість застосування трьох варіантів документального закріплення соціальної політики:

- 1) фіксація в трудовому договорі (контракті) в розділі «Зобов'язання роботодавця»;
- 2) включення відповідного розділу до колективного договору;
- 3) розробка та затвердження Положення про соціальний пакет, яке може бути додатком до Колективного договору або окремим документом.

Документальне забезпечення операцій з надання соціального пакета працівникам [9]

№	Склад соціального пакета	Документальне забезпечення надання соціального пакета	
		Документи-підстави	Первинні документи
1	Видача працівнику безвідсоткової позики	Заява працівника; Договір позики	Видатковий касовий ордер, прибутковий касовий ордер, довідки та розрахунки бухгалтерії
2	Оренда житла для працівника	Заява працівника; Наказ керівника підприємства; Договір оренди житла	Платіжні доручення, виписки банку, довідки та розрахунки бухгалтерії
3	Відшкодування працівнику виплат на оренду житла	Заява працівника; Договір оренди працівником житла; Наказ керівника підприємства	Видатковий касовий ордер, прибутковий касовий ордер, довідки та розрахунки бухгалтерії
4	Добровільне медичне страхування працівників	Заяви працівників; Наказ керівника; Договори добровільного медичного страхування	Рахунки, Страховий поліс, платіжні доручення, виписки банку, квитанції про внесення страхових платежів, довідки та розрахунки бухгалтерії
5	Навчання працівників за рахунок підприємства	Заява працівника; Наказ керівника із обґрунтуванням виробничої потреби у навчанні працівника; Договір з навчальним закладом	Квитанції банку про оплату навчання, платіжні доручення, виписки банку, квитанції про внесення страхових платежів, довідки та розрахунки бухгалтерії

Найбільш доцільним, на нашу думку, є третій варіант. При цьому Положення про соціальний пакет включає: загальні положення соціальної політики підприємства; порядок визначення і формування фонду фінансування додаткових соціальних гарантій; напрями реалізації соціальної політики підприємства та порядок використання коштів, направлених на надання працівникам додаткових соціальних гарантій.

Впровадженню конкретного обсягу соціального пакета на підприємстві передусє аналіз фінансових можливостей, який неможливо провести без інформації, сформованої в системі бухгалтерського обліку. Зокрема, це інформація про фінансові результати діяльності, розмір витрат на оплату праці та сплату обов'язкових платежів.

Виплати працівникам, які містять витрати на надання певних пільг і допомоги можуть відображатися за дебетом витратних рахунків в залежності

від місця використання робочої сили і кредитом розрахунків з оплати праці, якщо вони згідно з трудовим договором належать до витрат на оплату праці. Разом з тим, підприємство може встановлювати додаткові соціальні гарантії.

Але методика бухгалтерського обліку виплат працівникам, що існує, не відповідає сучасним запитам користувачів. У зв'язку з цим пропонуємо для облікового відображення операцій підприємства, пов'язаних із наданням соціального пакета працівникам, використовувати наступні рахунки бухгалтерського обліку (рис. 2).

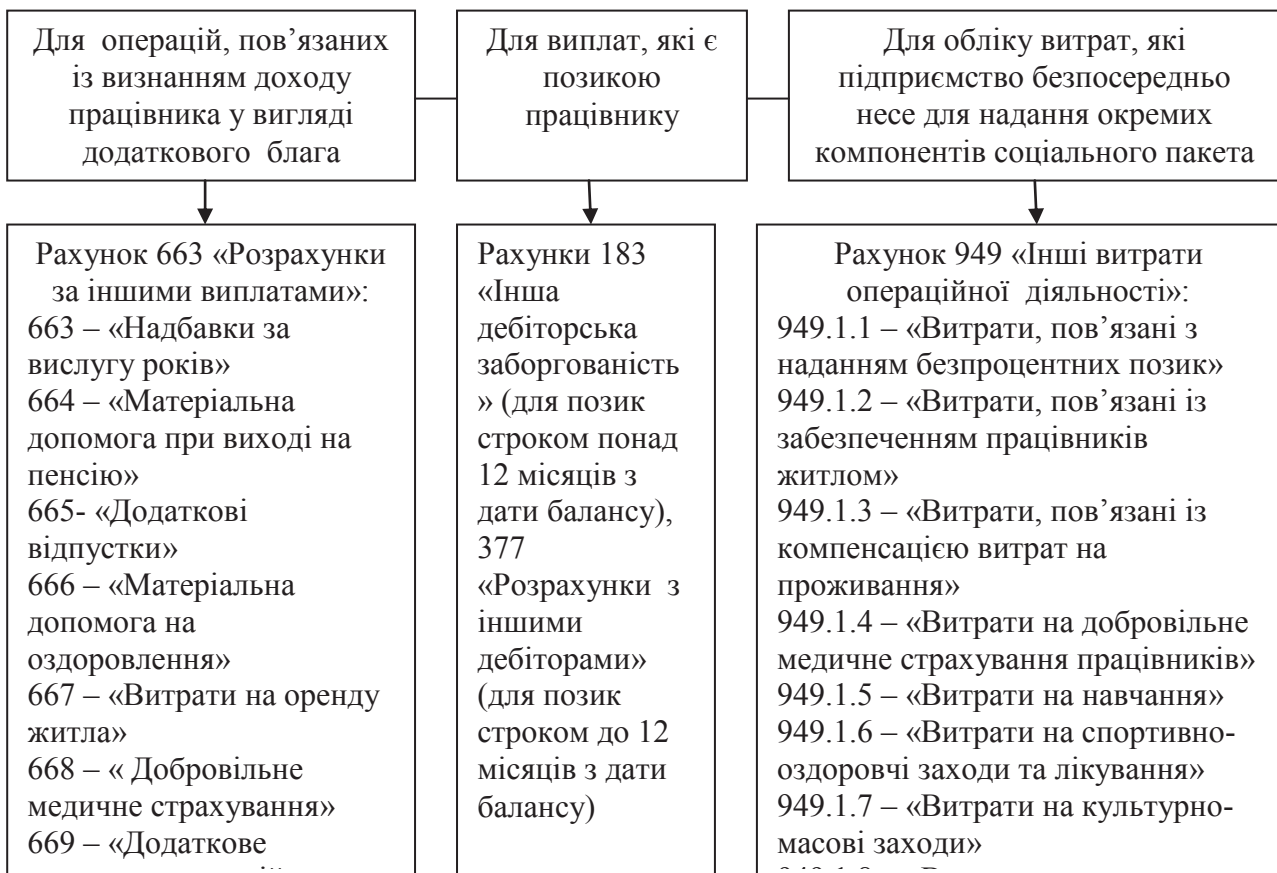


Рис. 2. Рахунки бухгалтерського обліку для відображення операцій, пов'язаних із наданням соціального пакета працівникам

Висновки. Таким чином, соціальний пакет є і мотиваційним і захисним інструментом, що інтегрує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці, включає при цьому систему заходів, що дають можливість задовольнити потреби працівників і безпосередньо вплинути як на рівень продуктивності праці, так і на результати діяльності підприємства в цілому.

Запропонований підхід до документування та облікового відображення операцій підприємства з надання соціального пакета працівникам дозволить систематизувати інформацію для визначення розмірів винагороди за працю, стимулюючих та компенсаційних виплат за кожним працівником підприємства, а також достовірно оцінити витрати підприємства на забезпечення працівників додатковими благами.

Список літератури:

1. Буковинська М.П. Соціальний пакет як спосіб регулювання соціально-трудова відносин [Електронний ресурс] / М.П. Буковинська // Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/.../58Bukovinska.pdf
2. Гриненко А.М. Соціальний пакет як інструмент мотивації та соціальної захищеності працівників підприємства [Електронний ресурс] / А.М. Гриненко, Л.Г. Стожок // Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/soc...4/29.pdf
3. Древаль О.Ю. Методичні підходи до визначення складових соціального пакета на підприємстві [Електронний ресурс] / О.Ю. Древаль, О.О. Павленко // Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/...2.../08douspp.pdf
4. Жиглей І.В. Облікове забезпечення заходів, пов'язаних з підвищенням мотивації праці, в світлі П(с)БО 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс] / І.В. Жиглей // Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/Natural/.../12.pdf
5. Король С. Фінансові аспекти вирішення соціальних проблем підприємства // Вісник КНТЕУ. – 2006. – №6.
6. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] / Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
7. Репетяцька В.В. Соціальний пакет к інструмент сучасного механізму мотивування працівників. [Електронний ресурс] / В.В. Репетяцька, І.С. Здрілюк // Режим доступу: http://www.rusnauka.com/6_NITSB_2010/Economics/59501.doc.htm
8. Швець Л. Соціальний пакет: структура та спосіб запровадження на підприємстві / Л. Швець, П. Попович // Економічний аналіз. – 2010. - №5. –

C.217-220.

9. Шиманська К.В. Облік операцій з надання соціального пакету працівникам підприємства в межах виконання положень колективного договору [Електронний ресурс] / К.В. Шиманська// Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/Soc.../27.pdf

***Аннотація.** Определены проблемы и обоснована необходимость введения социального пакета на предприятии. Изучены сущность и классификация социального пакета, особенности учетно-аналитического обеспечения формирования социального пакета и отражение в отчетности информации о нем. Предложены пути усовершенствования документального оформления и отражения в бухгалтерском учете операций, связанных с предоставлением социального пакета работникам предприятия.*

***Ключевые слова:** социальный пакет, социальные льготы, мотивация, документация, бухгалтерские счета, дополнительные блага.*

***Abstract.** The problems and the necessity of introducing social package in the enterprise. The essence of social classification and packet accounting and analytical support to the formation of social package and in the reporting of information on the benefits package. Directions improve documentation and display your transactions relating to the provision of social package to employees, developed a reporting form to provide social package.*

***Keywords:** social package, social benefits, motivation, documents, accounting records, additional benefits.*

УДК 378.4:316.343.653

Шевчук Т.О.,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін
Уманський національний університет садівництва

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ МОРАЛЬНО-ДІЛОВИХ ВІДНОСИН У МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ-ЕКОНОМІСТІВ

***Анотація.** У статті розглядаються теоретичні основи формування культури морально-ділових відносин у майбутніх менеджерів-економістів. Головну увагу акцентовано на розвиток духовності, зміцнення моральних засад суспільства, виховання в молоді високих моральних якостей.*

***Ключові слова:** моральні якості, творча особистість, духовні цінності, менеджер-економіст.*