

підприємстві / І.О. Мазуркевич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 4. С. 53 – 56

2. Рибченко М.Ф. Проблеми та шляхи вдосконалення обліку основних засобів / М.Ф.Рибченко // Держава та регіони. – 2007. - №6. С.134 - 137

3. Череп А.В. Ефективність використання основних фондів підприємства/ Череп А.В. // Держава та регіони. – 2009. - №6. С.212 – 215

4. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства: підручник / за ред. С. Ф. Покропивного. – К.: КНЕУ, 2008. – 528 с.

5. Шем'якіна Н. В. Амортизація основних засобів: проблеми та методи вирішення: монографія / Н. В. Шем'якіна. – Донецьк: Ін-т економіки пром-сті, 2009. – 98 с.

6. Федаш Г. В. Формування стратегії відтворення основних виробничих фондів підприємства / Г. В. Федаш [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/2._SND_2007/Economics/19243.doc.htm

ГОРВАТ СВИТЛАНА ВОЛОДИМИРІВНА,

студентка спеціальності «Облік і оподаткування»,
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри обліку і
оподаткування та маркетингу **Максименко Д.В.,**
Мукачівського державного університету

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Організацію обліку з оплати праці на підприємстві слід вважати значною складовою відносин працівників та роботодавців, а також держави, що впливає на формування ефективного управління трудовими ресурсами в цілому. Заробітна плата вважається однією з найважливіших складових ефективної роботи будь якого підприємства, бо її розмір – це складна економічна категорія, що займає окрему ланку у витратах підприємства та формування собівартості продукції або надання послуг. Витрати на оплату праці слід розглядати як важливий показник діяльності підприємства, оскільки розмір цих витрат, своєчасність і повнота

розрахунків з робітниками має вплив на якість роботи працівників та, як слідство, показники діяльності всього підприємства в цілому. Слід зазначити, що заробітна плата – це майбутня база для нарахування обов’язкових соціальних внесків та податків, визначених державою.

Облік трудових ресурсів та заробітної плати - найважливіший і складний процес у системі обліку підприємства і повинен вестися обов’язково у визначеному порядку. Саме тому питання обліку трудових ресурсів та нарахування заробітної плати потребують глибоких досліджень, розв’язання проблемних моментів. Розуміння системи обліку позитивно вплине на формування вірної інформації про розрахунки з оплати праці найманих працівників як податкового, так і статистичного обліку в цілому.

Поняття «трудові ресурси» слід розглядати як частину населення країни, що за своїм фізичним станом, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати, приносячи позитивний ефект від своєї діяльності [3, с.34].

Тобто це — найважливіший елемент трудового потенціалу країни представлений людьми, які володіють свідомістю, волею, мають економічні та соціальні потреби, в силу чого необхідно враховувати і узгоджувати їх економічні та соціальні інтереси.

Практика планування та обліку трудових ресурсів передбачає урахування населення країни працездатного віку (чоловіки та жінки від 16 до 60 років) за винятком непрацюючих інвалідів першої та другої груп, а також непрацюючих осіб працездатного віку, які є пенсіонерами на пільгових умовах. Крім того, до трудових ресурсів відносяться особи, молодші працездатного віку, зайняті в суспільному виробництві та працюючі пенсіонери.

Поняття «трудові ресурси» ширше, ніж поняття «економічно активне населення», оскільки включає ще і працездатних непрацюючих людей та тих, що стаціонарно навчаються.

Реально за поняттям «трудові ресурси» стоїть кількість населення, яке можна примусити працювати, тобто яке фізично здатне працювати. Поняття ж «економічно активне населення» – це та реальна частина трудових ресурсів, що

добровільно працює або хоче працювати.

Для характеристики всіх трудових ресурсів слід віддати перевагу терміну «персонал». На відміну від терміну «кадри», який не враховує особистих якостей та інтересів працівників, термін «персонал» відображає уявлення про працівника як про людську особистість, якій притаманна сукупність важливих особистих якостей та інтересів, відображає гуманістичний підхід до формування й використання трудових (людських) ресурсів підприємства. Тобто створення таких умов праці й такого її змісту, які дозволили б знизити ступінь відчуження працівника від його трудової діяльності й від інших працівників.

Оскільки в Конституції України проголошена заборона примусової праці, поняття «трудові ресурси» не містить у собі економічного значення, бо ресурсами можна називати лише реальні джерела задоволення потреб (в тому числі – потреб в робочій силі). Реальними людськими ресурсами для праці є економічно активне, або трудоактивне населення.

Відміна трудових ресурсів від інших видів ресурсів підприємства в тому, що кожний найманий працівник може відмовитись від пропонованих йому умов та вимагати змін умов праці і модифікації неприйнятних, з його точки зору, робіт, перенавчання іншим професіям і спеціальностям або звільнитися з підприємства за власним бажанням [4, с.105].

Отже, трудовими ресурсами є людські ресурси кожного підприємства, від якості і ефективності роботи яких багато в чому залежать результати діяльності підприємства та його конкурентоспроможність.

Функціонування та ефективність виробництва залежать не лише від відповідності чисельності й професійно-кваліфікаційного складу працівників, але й від рівня мотивації працівників з врахуванням їх інтересів, більшої уваги до працівника як особистості та соціальної значимості його праці.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору на підприємстві. Колективний договір укладається з ціллю регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працюючих.

Розглядаючи поняття трудових відносин слід зазначити, що це відносини між роботодавцями та найманими робітниками стосовно умов і оплати праці. Трудові відносини переважно регулюються договором та будуються на контрактних печатках.

Трудовий договір – це погодження між робітниками та власником підприємства або фізичною особою, згідно з котрим робітник зобов'язаний виконувати роботу, визначену погодженням, а власник зобов'язаний виплачувати заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи. Кодексом законів про працю України регулюються трудові відносини всіх робітників.

В теперішній час широко використовується оплата праці по контракту, котрий укладається по домовленості сторін на визначений час, по закінченні терміну він може бути припинений, згідно із бажанням обох сторін або продовжений [5, с.7].

Персонал підприємства — це сукупність його постійних працівників, які пройшли необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної роботи по своїй спеціальності.

За принципом участі у виробничій діяльності персонал підприємства поділяють на дві категорії:

- промислово-виробничий (ПВП), який займається виробництвом та його обслуговуванням;
- непромисловий - працівники невиробничих обслуговуючих ділянок підприємства.

До ПВП відносять персонал, зайнятий в основному виробництві, обслуговуванням основного виробництва (персонал виробничої інфраструктури підприємства), управління підприємством в цілому.

До персоналу неосновної діяльності (непромислового персоналу) підприємства відноситься персонал, зайнятий у структурних підрозділах, які хоч і перебувають на балансі підприємства, однак не відносяться до промислово-виробничих: житлово-комунальне господарство, дитячі дошкільні заклади (садки

та ясла); лікувально-оздоровчі заклади, культурно-освітні заклади тощо.

Найбільш простим способом диференціації персоналу підприємства за кваліфікаційною ознакою є виділення в складі окремих категорій кваліфікаційних груп працівників. Так, в складі категорії спеціалістів можна виділити: спеціалістів найвищої кваліфікації (працівники з науковим ступенями й званнями та досвідом практичної роботи); спеціалістів вищої кваліфікації (працівники з вищою спеціальною освітою та значним досвідом практичної роботи); спеціалістів середньої кваліфікації (працівники з середньою спеціальною освітою та певним практичним досвідом); спеціалістів-практиків (працівники, що займають відповідні посади, наприклад, інженерні чи економічні, мають значний досвід і стаж практичної роботи на цих посадах, але не мають спеціальної освіти).

З метою обліку наявності та руху персоналу вводиться декілька понять чисельності працівників. Облікова чисельність працівників охоплює всіх постійних, тимчасових і сезонних працівників, прийнятих на роботу на термін понад один день, незалежно від того, працюють вони чи ні. Середньооблікова чисельність за певний період - це сума щоденної облікової чисельності, віднесена до кількості днів розрахункового періоду. Явочна чисельність працівників свідчить про те, яка кількість працівників фактично приступила до роботи [5, с.37].

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки тарифної сітки, схеми посадових окладів, розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших виплат встановлюється підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством.

Отже, облік трудових ресурсів та заробітної плати – одна із найважливіших ділянок роботи, яка потребує точних та оперативних даних, виходячи з яких здійснюється контроль за використанням трудових ресурсів, відображаються зміни в чисельності робітників та затратах робочого часу.

Список використаної літератури:

1. Закон України — Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua> Дата

звертання: 23.03.2018 р.

2. Абрютіна М. С. Фінансовий аналіз / М.С. Абрютіна. – М.: 2000. – 654 с.
3. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік / Ф. Ф. Бутинець. – Житомир: ПП «Рута», 2002. – 688 с.
4. Баканов М. І., Шеремет А. Д. Теорія економічного аналізу / М. І. Баканов, А. Д. Шеремет. – М.: 1995. – 705 с.
5. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2008. – 860 с.

ІГНАТИШИН МАРІЯ ВАСИЛІВНА,
к.е.н., доцент кафедри фінансів,
Мукачівського державного університету,
РЕВУЦЬКА С.С.,
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
ЛАДЖУН ОЛЕКСАНДРА ОЛЕКСАНДРІВНА, магістр
Мукачівського державного університету,

УПРАВЛІННЯ ГРОШОВИМИ ПОТОКАМИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ФІНАНСОВУ ПОЛІТИКУ ПІДПРИЄМСТВА

Функціонування підприємства являє собою складний динамічний процес, опосередкований циклічним рухом грошових коштів. Ефективність роботи підприємства повністю залежить від організації і системи управління грошовими потоками[1].

Від якості управління грошовими потоками залежить не тільки стійкість і ефективність роботи підприємства, але і здатність до майбутнього розвитку, досягнення фінансового успіху в довгостроковій перспективі. Запорукою ефективного управління грошовими потоками є правильно побудований аналіз грошових надходжень і видатків. Аналіз грошових потоків є одним з ключових моментів аналізу фінансового стану підприємства, оскільки завдяки йому вдається з'ясувати, чи спроможне підприємство організувати управління грошовими потоками так, щоб в будь-який момент у розпорядженні підприємства була достатня кількість грошових коштів.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>