

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ СТАТИСТИКИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ**

**ШОЛЯК ОКСАНА ЮРІЇВНА**

УДК 657: 331.2.008.6

**ОБЛІК, АНАЛІЗ І ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКИЙ КОНТРОЛЬ  
ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ: ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА**

Спеціальність: 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит  
(за видами економічної діяльності)

**Автореферат**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Київ – 2011

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі обліку та аудиту ДВНЗ «Ужгородський національний університет» Міністерства освіти і науки України

**Науковий керівник:** кандидат економічних наук, професор  
**Даньків Йосип Якимович**,  
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,  
завідувач кафедри обліку та аудиту

**Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, доцент  
**Брадул Олександр Михайлович**,  
Криворізький технічний університет, професор  
кафедри обліку, аудиту і фінансового аналізу

кандидат економічних наук, професор  
**Головко Тетяна Василівна**,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана», професор  
кафедри обліку підприємницької діяльності

Захист відбудеться «22» березня 2011 р. о 14.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.870.01 Національної академії статистики, обліку та аудиту за адресою: 04107, м. Київ, вул. Підгірна, 1, ауд. 23.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Національної академії статистики, обліку та аудиту за адресою: 04107, м. Київ, вул. Підгірна, 1, ауд. 36.

Автореферат розісланий «18» лютого 2011 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради

О.А. Зоріна

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Важливим засобом забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в умовах економіки ринкового типу є механізм виплат працівникам як процес реалізації положень соціальної політики відносно суб'єктів соціально-трудова відносин. Методика обліку відображення виплат працівникам з відокремленням соціальної компоненти не має достатнього наукового обґрунтування, недостатня увага приділена створенню забезпечень виплат працівникам як основи оптимізації суперечних інтересів суб'єктів праці, що негативно впливає на відтворення трудових ресурсів як елементу національного багатства.

За результатами дослідження процесу облікового відображення виплат працівникам встановлено, що в системі обліку дані про надання соціальних гарантій працівникам не забезпечуються в необхідному обсязі. Це ж стосується і облікового проведення виконання умов документів, що регулюють соціально-трудова відносини на підприємстві, зокрема, колективного договору. Так, на основі анкетування діяльності промислових підприємств видобувної галузі Закарпатської області встановлено, що найбільша частка у регулюванні відносин соціального партнерства на рівні підприємства припадає на колективний договір (90,91 %), а найменша – на Положення про соціальний пакет (54,54 %), що можливо пояснити відносною новизною даного документа на українському ринку праці.

Теоретичне обґрунтування і практична реалізація формування джерел та відповідне проведення виплат працівникам здійснено вітчизняними вченими, зокрема, В.В. Болюбахом, О.М. Брадулом, Ф.Ф. Бутинцем, М.Д. Ведерніковим, Т.В. Головка, І.В. Жиглей, Л.Є. Момотюк, М.С. Пушкарем, Т.О. Стрибулевичем, В.О. Шевчуком; сучасними вченими Російської Федерації: А.П. Добриніним, С.А. Дятловим, Б.Б. Леонтьєвим, Я.В. Соколовим; вченими інших зарубіжних країн: Д. Добією (D. Dobija), В. Персем (Van Peursem K.A.), Р.С. Капланом (Robert S. Kaplan), Д.П. Нортон (D.P. Norton).

Питання виплат працівникам досліджувалися у дисертаціях таких вітчизняних вчених: М.Д. Ведернікова, В.А. Домбровського, О.А.Дороніної, Т.Г. Мельник, В.Б. Люткевич, Н.В. Шульги. Вказані дослідження проведені в контексті розгляду проблем формування ефективного механізму регулювання оплати праці робітників за сучасних умов господарювання; розробки теоретичних і методичних аспектів організації оплати праці найманих працівників; недосконалої автоматизованих облікових систем розрахунків з оплати праці тощо. Окреслені дослідження теоретично не обґрунтовують напрями удосконалення обліку виплат працівникам з урахуванням соціальної компоненти.

Враховуючи наявність невирішених питань наукового та прикладного характеру та не нівелюючи значення здійснених досліджень, увагу слід приділити наступному: уточненню змістовного наповнення соціальних гарантій, їх науковій класифікації, методиці обліку виплат працівникам, внутрішньогосподарського контролю та аналізу за даним процесом, підвищення інформативності бухгалтерської звітності в розрізі соціально-економічних процесів, що відбуваються на мікрорівні. Вказані розрізи проблемних питань зумовили актуальність та окреслили основні напрями дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт ДВНЗ «Ужгородського національного університету» за темою «Структурна політика і регіональні пріоритети розвитку Закарпатської області в умовах економічної трансформації» (номер державної реєстрації 0105U004082). У межах даної програми автором здійснено дослідження теорії та практики обліку виплат працівникам і надано пропозиції з удосконалення контрольно-аналітичного забезпечення реалізації цих виплат.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертації є обґрунтування теоретичних положень та розробка практичних рекомендацій з удосконалення організації і методики обліку, аналізу та внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам, спрямованих на усунення суперечливих інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин.

Для реалізації мети в дисертаційній роботі сформульовано такі завдання:

- визначити економічний підхід до розвитку соціально-трудова відносин і облікове забезпечення його відображення;
- удосконалити наявну класифікацію соціальних гарантій з урахуванням суб'єктів гарантування, ефективності праці та джерел фінансування;
- проаналізувати нормативні документи, законодавчі акти, міжнародні та національні стандарти бухгалтерського обліку і їх вплив на організацію обліку виплат працівникам;
- дослідити порядок облікового відображення виплат працівникам за джерелами їх здійснення з відповідним забезпеченням високоліквідних активів підприємства;
- підвищити інформативність звітності щодо виплат працівникам шляхом трансформації її показників під впливом соціально-економічних процесів підприємства з метою забезпечення запитів різних груп користувачів;
- розробити теоретичні засади з удосконалення процесу внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам з метою підвищення керованості здійснення виплат як з боку власників, так і з боку працівників;
- удосконалити організаційні засади та послідовність проведення аналізу виплат працівникам і використання аналітичної інформації для управління трудовими ресурсами та оцінки їх ефективності;
- визначити напрями підвищення ринкової вартості підприємства за показником трудового потенціалу в контексті стратегічного вимірювання бізнесу.

*Об'єктом дослідження* є обліковий процес, аналіз і внутрішньогосподарський контроль виплат працівникам.

*Предметом дослідження* є сукупність теоретичних, організаційно-методичних та практичних питань обліку та контрольно-аналітичного забезпечення виплат працівникам.

**Методи дослідження.** У ході дослідження сутності соціальних гарантій як об'єктів облікового відображення та з метою удосконалення їх класифікації застосовано загальнонаукові методи пізнання: теоретичного узагальнення,

індуктивний та дедуктивний методи. Для здійснення критичного аналізу практики обліку виплат працівникам використано методи спостереження, групування, історичний метод та статистичні методи обробки інформації. З метою раціоналізації облікових та контрольних дій по відношенню до об'єкта дослідження застосовано метод моделювання в ході опису алгоритмів формування фонду для виплат соціальних гарантій та контролю за даним процесом.

Інформаційною основою дослідження є нормативно-правові акти з питань врегулювання взаємовідносин між суб'єктами праці та роботодавцем, бухгалтерська звітність промислових підприємств, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених-теоретиків та практиків з проблем обліку та контрольної-аналітичного забезпечення відтворення трудових ресурсів, статистична інформація, періодичні видання, а також інформація зі всесвітньої інформаційної мережі Інтернет.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в обґрунтуванні теоретичних положень і розробці рекомендацій з удосконалення методики та організації обліку, аналізу і внутрішньогосподарського контролю формування забезпечень для здійснення виплат працівникам, що сприятиме повноцінному відтворенню трудових ресурсів як основи зростання національного багатства країни та зменшення відтоку носіїв інтелекту в умовах глобалізаційних процесів, що відбуваються в економіці.

У процесі проведеного дослідження отримано наступні результати, якими характерна наукова новизна:

*вперше:*

– теоретично обґрунтовано необхідність формування фонду виплат соціальних гарантій працівникам за рахунок прибутку з урахуванням продуктивності виконання трудових обов'язків, що дало змогу конкретизувати напрями облікового відображення соціальних процесів на підприємстві та підвищити ефективність їх внутрішньогосподарського контролю;

*удосконалено:*

– класифікацію соціальних гарантій на основі науково обґрунтованих підходів до її побудови та теоретичного обґрунтування запропонованих ознак (за суб'єктами, базою нарахування виходячи з продуктивності виконання трудових обов'язків та джерелом фінансування), що сприяє оптимізації обліково-інформаційного забезпечення запитів суб'єктів соціально-трудова відносин шляхом деталізації об'єктів обліку;

– організацію обліку з врахуванням ієрархії нормативного регулювання (окреслено мега-, макро-, мезо- і мікроекономічний рівні нормативного регулювання виплат працівникам) та виділення елементів облікової політики щодо виплат працівникам для забезпечення законності здійснення соціально-трудова відносин і підвищення соціальної захищеності працівників;

– систему внутрішньої звітності (розроблено форми «Звіту про виплати персоналу підприємства» і «Звіту за напрямами соціальної діяльності підприємства») та елементи фінансової звітності щодо відображення соціальних виплат працівникам (у частині запровадження розділу XIV «Фонд виплат соціальних гарантій: формування та напрями використання» ф. №5 «Примітки до річної фінансової звітності»), що дозволить чітко контролювати обсяг витрат, співставляти і коригувати їх залежно від фінансового стану

суб'єкта господарювання за певний звітний період;

- методичні підходи до обліку виплат працівникам шляхом створення додаткових аналітичних номенклатур, що реалізовано в системі субрахунків, які сприятимуть зменшенню невідповідності даних обліку та звітності в системі нарахувань на соціальні заходи;

- підходи до організації економічного аналізу виплат працівникам в контексті використання системи збалансованих показників, яка реалізується через побудову стратегічних карт та їх проєкцій, які дозволяють одночасно контролювати реалізацію тактичних і стратегічних цілей щодо відтворення трудового потенціалу;

*дістало подальший розвиток:*

- методика відображення в бухгалтерському обліку соціальних гарантій суб'єктів мікрорівня за напрямками використання майна підприємства (вилучення високоліквідних активів підприємства; витрат операційної діяльності підприємства; розподілу чистого прибутку), що дозволяє здійснювати внутрішньогосподарський контроль його розподілу та підвищує ефективність системи управління підприємством;

- обґрунтування організаційних засад внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам на основі умов колективного договору як норми контролю, що має подвійне значення, виступаючи об'єктом та засобом здійснення контрольних процедур;

- теоретичні засади послідовності аналізу виплат працівникам, що дає можливість надати реальну оцінку ефективності їх здійснення, доцільності витрат підприємства за рахунок збільшення вартості людського капіталу.

**Практичне значення одержаних результатів** виражається у формуванні рекомендацій щодо удосконалення процесу організації виплат персоналу та методичного забезпечення облікового відображення даного процесу. Основні теоретико-прикладні розробки впроваджено в практичну діяльність:

- методика обліку формування та напрямів використання фонду виплат соціальних гарантій шляхом введення додаткових аналітичних номенклатур, що гарантує дотримання соціального партнерства між учасниками соціально-трудових відносин (ВП «Кам'яницьке кар'єроуправління» ДП «УПП УЗ» (довідка №266 від 30.12.2008р.));

- методика здійснення внутрішньогосподарського контролю за порядком облікового відображення виплат працівникам в частині розробки принципів класифікації типових порушень за даним об'єктом контролю, пакету робочих таблиць суб'єкта контролю та алгоритмічної моделі контрольних процедур за формуванням фонду виплат соціальних гарантій та порядку його використання (АТЗТ «Андезит» (довідка №29 від 05.03.2009р.));

- висновки, пропозиції та рекомендації, сформульовані у дисертаційній роботі, використані при розробці програм і навчально-методичного забезпечення курсів «Бухгалтерський облік», «Фінансовий облік», «Внутрігосподарський контроль», «Організація та методика економічного аналізу» в Ужгородському національному університеті (довідка №01-10/2175 від 16.12.2009р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійно виконаним науковим дослідженням. Всі розробки та пропозиції, що містяться в роботі, належать особисто

автору. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використані лише ті ідеї та положення, які є результатом особистої роботи здобувача, що полягає у дослідженні комплексу питань, пов'язаних з підвищенням ефективності організації та методики обліку, аналізу і внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам з урахуванням соціальної компоненти.

**Апробація результатів дисертації.** Основні результати дослідження, викладені в дисертації, доповідалися та обговорювалися на 11 всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях: XII Міжнародна науково-практична конференція «XXI століття: Наука. Технологія. Освіта» (м. Мукачеве, 31 травня – 1 червня 2007р.); Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності в умовах глобалізації економіки» (м. Ужгород, 3-6 жовтня 2007р.); Всеукраїнська науково-практична конференція «Моделювання систем і процесів обліку, аналізу та аудиту» (м. Київ, 10-11 квітня 2008р.); IV Міжнародна науково-практична конференція «Місце та роль бухгалтерської професії в сучасних інтеграційних процесах економіки України» (м. Мукачеве, 16-17 жовтня 2008р.); V Міжнародна науково-практична конференція «Концепція розвитку бухгалтерського обліку в аграрному секторі економіки України» (м. Київ, 24-25 травня 2009р.); III Міжнародна науково-практична конференція «Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин» (м. Умань, 5-6 червня 2009р.); V Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Розвиток України в XXI столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми» (м. Тернопіль, 30 жовтня 2009р.); Всеукраїнська науково-практична конференція молодих учених «Актуальные вопросы реформирования экономики» (г. Николаев, 9 ноября 2009г.); I Всеукраїнська науково-практична конференція молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів «Актуальні проблеми і перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю» (м. Луцьк, 11 грудня 2009р.); I Міжнародна науково-практична конференція «Удосконалення обліку, аналізу, аудиту і звітності в сучасних умовах глобалізаційних процесів у світовій економіці» (м. Ужгород, 26-28 квітня 2010р.); II Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальные вопросы реформирования экономики» (г. Николаев, 25 ноября 2010г.).

**Публікації.** Основні ідеї, положення та результати дослідження висвітлено у 17 наукових публікаціях, з яких 9 статей (7 одноосібних та 2 у співавторстві) у наукових фахових виданнях загальним обсягом 4,63 друк. арк. та 8 тез доповідей у збірниках й матеріалах науково-практичних конференцій загальним обсягом 1,08 друк. арк., в дисертації використані лише ті положення, які є результатом особистого дослідження здобувача.

**Структура, зміст та обсяг дисертаційної роботи.** Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку літературних джерел і додатків. Основний матеріал роботи викладено на 177 сторінках друкованого тексту, у тому числі 38 таблиць на 25 сторінках та 29 рисунків на 17 сторінках. Дисертація містить 15 додатків на 39 сторінках. Список використаних літературних джерел складається із 224 найменувань на 24 сторінках.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено мету, завдання, предмет, об'єкт та методи дослідження, розкрито наукову новизну одержаних результатів, їх практичне значення й напрями застосування.

У **розділі 1 «Теоретичні основи виплат працівникам як об'єкту обліку та елементу соціально-трудових відносин»** досліджено сутність соціальних гарантій як форми прояву виплат працівникам на мікрорівні, здійснено їх класифікацію; охарактеризовано основні види документів, укладення яких регулює соціально-трудові відносини.

Ринкова система господарювання передбачає необхідність чіткої регламентації її соціальної складової, зокрема, в частині облікового відображення виплат працівникам як форми прояву соціальних гарантій для суб'єктів соціально-трудових відносин. Вирішення даного проблемного питання спричинить прирощення національного багатства країни через відповідне відтворення людського капіталу як елементу його структури.

В дисертаційній роботі окреслено місце людського капіталу в структурі національного багатства та виділено шляхи його відтворення за рівнями: індивідуальне та розширене відтворення. Індивідуальне відтворення відбувається за рахунок нарахування та виплати заробітної плати в межах мінімально встановленого рівня (гарантування державою) та понад мінімально встановлений рівень (на розсуд власника з врахуванням попиту та пропозиції на ринку праці). Розширене відтворення реалізується через забезпечення додаткових соціальних виплат на основі сформованого соціального пакету і виходячи з основних положень колективного договору та інших розпорядчих документів.

Проведене дослідження сутності поняття «соціальні гарантії» дало змогу удосконалити понятійно-категоріальний апарат, відповідно до чого під соціальними гарантіями слід розуміти гарантований державою в частині мінімально допустимого рівня, з одного боку, та власником суб'єкта господарювання в частині гарантування рівня, що відтворює основні якості працівників як суб'єктів соціально-трудових відносин через розмір заробітної плати та інших видів соціальної допомоги.

Виходячи з необхідності переосмислення підходів до реалізації соціальних гарантій власниками підприємств за рахунок їх власного капіталу як основи підвищення мотиваційних стимулів для суб'єктів праці запропоновано підхід до їх класифікації:

1) виходячи із суб'єктів гарантування: державні (складові визначені ЗУ «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії») та підприємницькі (складові визначені умовами колективного договору, соціального пакету та інших документів, що регламентують взаємовідносини працівник – роботодавець);

2) за базою нарахування виходячи з продуктивності виконання трудових обов'язків: продуктивні та непродуктивні;

3) за джерелом фінансування: за джерелом використання майна підприємства та за джерелом використання коштів бюджетів різних рівнів.

Запропонована класифікація дозволить оптимізувати інформаційні потоки між державою, суб'єктом господарювання та працівниками як учасниками соціально-



трудових відносин, а також сформувати підґрунтя до науково-обґрунтованої мотиваційної політики з боку власника підприємства по відношенню до працівників.

З метою досягнення максимальної ефективності соціальної діяльності на мікрорівні визначено напрями діяльності суб'єкта господарювання із структуруванням за напрямками вилучення високоліквідних активів, витрат операційної діяльності та за рахунок розподілу чистого прибутку підприємства (рис. 1). Дане структурування сприятиме чіткій організації системи аналітичних рахунків обліку, що підвищить інформативність облікової системи, та створить засади для ухвали обґрунтованих управлінських рішень в частині узгодження інтересів суб'єктів праці.



*Рис. 1.* Формування виплат працівникам за способом використання майна підприємства

Охарактеризувавши основні види документів, укладення яких регулює виробничо-трудова та соціально-економічна відносина між працівниками та власниками (колективний договір, трудовий договір, положення про соціальний пакет), умови та способи їх оформлення, в дисертаційній роботі розроблено структуру колективного договору та соціального пакету, що поєднує в собі соціальний захист та матеріальні стимули, що є взаємовигідними для суб'єктів соціально-трудова відносин в частині відтворення основних якостей працівника як суб'єкта праці з урахуванням його

трудового внеску в результати діяльності підприємства і власника – шляхом підвищення рівня мотивації перших до отримання (досягнення) планових показників.

У розділі 2 «**Організація і методика обліку виплат працівникам**» досліджено стан інформаційно-організаційного забезпечення виплат працівникам на підприємствах; розроблено пропозиції по удосконаленню методики обліку виплат працівникам та їх відображення у звітності.

Враховуючи функціонування великої кількості транснаціональних компаній та інших форм глобальних утворень, неповноцінну урегульованість питань стосовно виплат працівникам з боку держави та можливість альтернативного обліку суб'єктами господарювання, запропоновано організувати облік виплат працівникам виходячи з нормативного регулювання за такими рівнями: мега- (ратифіковані міжнародні угоди, міжнародні стандарти фінансової звітності та інші стандарти професійних організацій), макро- (Генеральна угода, Кодекси України, Закони України, інструкції, постанови стосовно виплат працівникам, Положення (стандарти) бухгалтерського обліку), мезо- (галузеві та регіональні тарифні угоди) і мікроекономічний (установчі документи, Колективний договір, Положення про соціальний пакет, Наказ про облікову політику в частині виплат працівникам). Виділені рівні обумовлюють можливість вибору власниками оптимального альтернативного варіанту обліку виплат працівникам, враховуючи специфіку діяльності суб'єкта господарювання.

У сучасних умовах господарювання підприємства мають право обрання методів організації та ведення обліку, що визначається обліковою політикою. При розробці положень облікової політики за виплатами працівникам слід враховувати різні інтереси користувачів, зокрема, щодо соціальних пільг, заробітної плати, відпускних, матеріальних допомог та інших виплат. Вивчивши практику формування облікової політики в дисертації запропоновані складові елементи в Наказі про облікову політику в частині, що стосуються виплат працівникам. Одним з найсуттєвіших елементів облікової політики є моменти визнання поточних виплат працівникам, виплат при звільненні, по закінченні трудової діяльності тощо.

З метою удосконалення обліку виплат працівникам пропонуємо створити у системі обліку фонд виплат соціальних гарантій за рахунок валового прибутку підприємства, який є способом цільового акумулювання монетарних активів для мотивації підвищення продуктивності праці трудових ресурсів та прибутковості діяльності суб'єкта господарювання (рис. 2).

Коефіцієнт зміни продуктивності праці дозволяє визначити динаміку зміни продуктивності праці за певні періоди. За умови недостатнього підвищення продуктивності праці у звітному періоді фонд виплат соціальних гарантій не створюється.

Для відображення в обліку створення та використання фонду виплат соціальних гарантій та аналітичного обліку при розрахунку виплат працівникам в роботі рекомендовано створити додаткові рахунки систематизації інформації, які дозволять підвищити інформативність обліку, зокрема рахунок 472 «Фонд виплат соціальних гарантій» замість рахунку «Додаткове пенсійне забезпечення» (причини відміни якого наступні: недостатня розробленість юридичної бази з регулювання



З метою забезпечення контролю ефективності здійснення виплат працівникам пропонуємо внести коригування до форм фінансової звітності. Запропоновано у Звіті про фінансові результати та у Звіті про власний капітал передбачити показники щодо коригування валового прибутку з метою створення фонду виплат соціальних гарантій. Так, у ф. №2 до першого розділу додати рядки: 091 і 092 – витрати на продуктивні та непродуктивні соціальні гарантії згідно з соціальним пакетом. Запропоновані рядки передбачають розкриття інформації щодо формування фонду за рахунок цих двох напрямів витрат. У ф. №4 передбачити ряд. 170 як обов'язковий для відрахувань до фонду виплат соціальних гарантій, ряд. 145 – вартісний вираз розподілу прибутку для виплат власникам-працівникам дивідендів, що дозволить проводити виважену мотиваційну політику шляхом реалізації відповідної дивідендної політики відносно працівника і за сумісництвом співвласника підприємства. Окремий розділ у ф. №5 «Примітки до річної фінансової звітності» присвячено для відображення формування та напрямів використання фонду виплат соціальних гарантій на продуктивні й непродуктивні соціальні гарантії згідно з соціальним пакетом. Внесені пропозиції використовуються для покращання оцінки соціальних витрат суб'єкта господарської діяльності і, відповідно, є базою формування ефективного порядку управління соціальними відносинами.

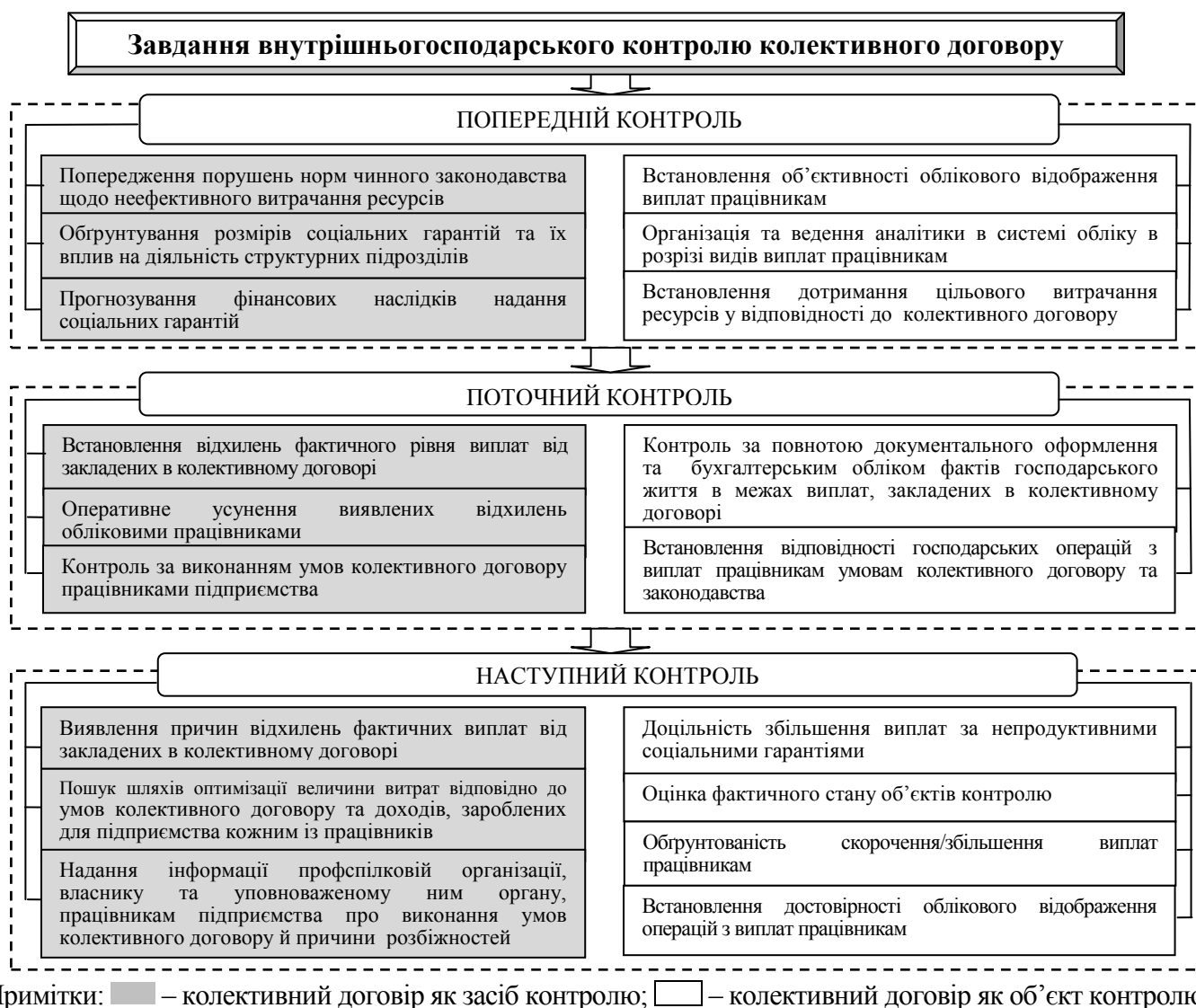
На основі окреслених напрямів розподілу коштів фонду виплат соціальних гарантій на підприємстві було розроблено форми внутрішніх звітів С-1 «Звіт про виплати персоналу підприємства» і С-2 «Звіт за напрямами соціальної діяльності підприємства». Запропоновані документи є базою для простеження у розрізі кожного працівника розміру нарахованої заробітної плати та інших виплат, розподілу коштів фонду виплат соціальних гарантій за напрямами соціальної діяльності: за рахунок вилучення високоліквідних активів, витрат операційної діяльності та розподілу чистого прибутку підприємства. Запропоновані форми управлінської звітності щодо відображення виплат працівникам підлягають трансформації. Строки їх подання та порядок складання повинні окреслюватися у Наказі про облікову політику.

У розділі 3 «Удосконалення внутрішньогосподарського контролю та аналізу виплат працівникам» розглянуто порядок та запропоновано методичку внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам на методичній стадії контролю; удосконалено методичку аналізу виплат працівникам в системі стратегічного управління.

Враховуючи складність соціально-економічних процесів, що відбуваються на мікрорівні, та їх вплив на макроекономічні показники перегляду потребує система внутрішньогосподарського контролю операцій з виплат працівникам.

У ході дослідження ідентифіковано подвійне значення колективного договору в здійсненні контрольних процедур за виплатами працівникам, яке полягає у тому, що колективний договір одночасно є як об'єктом, так і засобом контролю. Виходячи з цього окреслено коло завдань внутрішньогосподарського контролю за виконанням умов колективного договору враховуючи часовий проміжок здійснення контрольних процедур (рис. 4). Структуровані завдання внутрішньогосподарського контролю

виконання умов колективного договору за часом здійснення дозволяють підвищити ефективність функціонування системи управління в цілому.



*Рис. 4.* Завдання внутрішньогосподарського контролю за виконанням умов колективного договору

Послідовність здійснення внутрішньогосподарського контролю операцій з виплат працівникам передбачає дотримання організаційної, методичної, результативної та інспекційної стадій. У ході проведеного дослідження специфіки здійснення внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам виявлено, що методика контролю зводиться лише до перевірки розрахунків з оплати праці та відрахувань до відповідних фондів соціального спрямування без врахування соціальної компоненти трудових відносин.

У дисертації запропоновано удосконалити методику внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам з теоретично обґрунтованим ранжуванням контрольних процедур на методичній стадії контролю, які згруповані за тринадцятьма елементами: 1) перевірка наявності та дотримання умов Колективного договору, Положення про соціальний пакет; 2) перевірка

правильності документального оформлення виплат працівникам та несуперечність їх здійснення нормам чинного законодавства та положенням внутрішніх документів; 3) перевірка відповідності бази нарахування оплати праці обсягам виконаних робіт при відрядній формі оплати праці та фактично відпрацьованим годинам при погодинній; 4) перевірка надання соціальних гарантій працівникам та їх облікове відображення; 5) перевірка правильності обчислення сум відпускних та розміру компенсації за невикористану відпустку; 6) перевірка правильності нарахування виплат допомоги з тимчасової непрацездатності із врахуванням страхового стажу працівника; 7) перевірка правильності здійснення нарахувань та утримань податків та зборів до фондів соціального страхування; 8) встановлення правильності включення окремих виплат працівникам до собівартості продукції, робіт, послуг; 9) перевірка законності та правильності облікового відображення операцій з виплат працівникам; 10) перевірка даних реєстрів синтетичного та аналітичного обліку операцій з виплат працівникам на відповідність; 11) перевірка показників облікових реєстрів та бухгалтерської звітності на відповідність; 12) встановлення правильності заповнення звітності; 13) проведення інвентаризації пасивів в частині зобов'язань з виплатами працівникам. Ранжування контрольних процедур виступатиме науково обґрунтованим базисом розробки плану та програми внутрішньогосподарського контролю, аудиту по відношенню до виплат працівникам.

На методичній стадії внутрішньогосподарського контролю слід звернути увагу на типові помилки в розрізі облікових процедур щодо виплат працівникам. На основі інформаційної бази для здійснення внутрішньогосподарського контролю розроблено класифікацію типових порушень, що є основою для системного дослідження підконтрольного об'єкта та суттєво підвищить надійність контрольної системи в цілому в разі їх застосування та постійної модифікації із зміною норм чинного законодавства відносно виплат працівникам.

Запропонована методика внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам дасть змогу вдосконалити контрольні процедури за підконтрольними об'єктами, описати алгоритмічну модель дій суб'єктів контролю, що оптимізує витрати їх часу та удосконалив процес, контрольний процес в цілому. Дана методика, в основу якої покладено використання колективного договору як норми контролю, зорієнтована на оперативну мобілізацію виявлених відхилень від нормативно закріплених виплат та прийняття відповідних заходів щодо їх попередження у наступних періодах.

Для адекватної оцінки ефективності здійснення виплат працівникам слід з'ясувати забезпеченість підприємства у необхідному освітньому рівні персоналу, робочими місцями, підрозділів трудовими ресурсами; вивчити ефективність витрат підприємства на збільшення вартості людського капіталу та використання коштів на оплату праці. Для вирішення окреслених аналітичних завдань запропоновано дотримуватися таких основних напрямів аналізу виплат працівникам (рис. 5).

Аналіз трудових ресурсів підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей створювати певний дохід. Це забезпечить підвищення ринкової вартості суб'єкта господарювання та забезпечення умов для продовження його господарської діяльності. Цього не можливо досягти керуючись виключно оперативними планами, адже для досягнення даних цілей необхідно чітко бачити й

усвідомлювати майбутні перспективи суб'єкта господарювання. Підприємство досягає ефективності та безперервності діяльності лише за умови, коли реалізація оперативної діяльності включає виконання його стратегічної мети.

Зазначимо, що для прийняття управлінських рішень стосовно вибору стратегії розвитку підприємства, здійснення аналізу впровадження та оцінки ефективності реалізації стратегії використання лише фінансових (монетарних) показників господарювання, не дозволяє врахувати цілий ряд параметрів впливу на діяльність. Це в свою чергу призвело до використання поряд з фінансовими і нефінансових (немонетарних) показників для аналізу.



Рис. 5. Запропонована модель проведення аналізу виплат працівникам

У ході вивчення послідовності застосування збалансованої системи показників розроблено методику аналізу відтворення трудового потенціалу, яка передбачає ряд послідовних дій. На першому етапі підприємство повинно поставити стратегічну мету, наприклад, збільшення прибутковості, а також зосередити свою увагу лише на тих напрямках діяльності, які дійсно відповідають досягненню поставленої цілі. Другий етап передбачає визначення завдань, наприклад, зменшення плинності кадрів, підвищення кваліфікації персоналу та визначає як кожне із завдань, при його виконанні, вплине на досягнення мети економічного суб'єкта. На третьому етапі слід обрати певні фінансові показники, що характеризують поставлене завдання. Наприклад, завдання щодо зниження плинності кадрів можна вирішити, проаналізувавши коефіцієнти плинності, постійності, вибуття та приймання. Четвертий призначений для розробки певного плану та програми дій, які допоможуть вирішити поставлені завдання на основі наведених фінансових показників. Крім того, необхідно обрати відповідальних за кожен етап виконання завдання, а на п'ятому етапі відбувається сама реалізація проекту. Останній шостий етап передбачає можливе як повернення на етап формування показників

ефективності, так і на першій етап – формування стратегічної мети. У відповідності до системи збалансованих показників перелік стратегічних завдань суб'єкта господарювання слід відображати у вигляді стратегічних карт.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та обґрунтовано розв'язок проблемних питань щодо формування наукових підходів до організації та методики відображення виплат працівникам в системі обліку з відокремленням соціальної компоненти. Загальні висновки, що окреслюють результати проведеного дослідження, передбачають наступне:

1. Задля формування виваженої мотиваційної політики підприємства по відношенню до робітників як суб'єктів праці з одного боку, та джерела формування національного багатства країни з іншого, та досягнення партнерства між учасниками соціально-трудових відносин (робітників, власника, держави) ідентифіковано напрями використання майна суб'єкта господарювання в розрізі вилучення високоліквідних активів, витрат операційної діяльності, використання чистого прибутку підприємства. Виділені напрями є основою для розробки соціально-економічної політики держави, стимулом роботодавців до оптимального управління підприємством та трудовими ресурсами, мотивуючим базисом для працівників до високопродуктивної праці.

2. Аналіз існуючих підходів до класифікації соціальних гарантій дає можливість констатувати їх неточність, що зумовлює недоцільність їх застосування для обліку, аналізу і внутрішньогосподарського контролю. Виходячи із економічної сутності соціальних гарантій запропоновано підхід до їх класифікації, виділено класифікаційні ознаки: за суб'єктами, базою нарахування виходячи з продуктивності виконання трудових обов'язків та джерелом фінансування. Застосування розробленої класифікації дозволяє раціонально деталізувати об'єкти обліку, що, в свою чергу, підвищує інформативність облікової системи.

3. Відсутність чіткої ієрархії нормативно-правових документів, що регулюють здійснення виплат працівникам, передбачає зростання незаконності соціально-трудових відносин і зниження соціальної захищеності працівників. Окреслено мега-, макро-, мезо- і мікроекономічний рівні нормативного регулювання виплат працівникам, що зумовлено функціонуванням великої кількості транснаціональних компаній, глобальних фірм, які організують облік з врахуванням чинників даних рівнів. Для врегулювання на практиці облікової політики щодо виплат працівникам в Наказі про облікову політику пропонується виділяти такі елементи: склад поточних виплат працівникам; порядок визнання поточних виплат працівникам зобов'язаннями; визнання виплат при звільненні, по закінченні трудової діяльності; визнання актуарних прибутків (збитків); інші виплати працівникам; форми, системи, розміри заробітної плати та інших виплат; створення фондів для виплати щорічної винагороди за вислугу років та за підсумками роботи за рік, а також напрями їх використання; порядок створення резерву на виплату відпускних працівникам; проведення інвентаризації розрахунків з оплати праці; форми внутрішньої звітності щодо розрахунків з виплат працівникам; порядок зберігання первинних документів і



регістрів обліку виплат працівникам. Виділені рівні та елементи регулювання обліку виплат працівникам передбачають правильну організацію інформаційного забезпечення та ведення обліку як практичної діяльності.

4. Розроблено теоретико-практичні основи порядку формування фонду виплат соціальних гарантій працівникам, що дало змогу конкретизувати напрями облікового відображення соціальних процесів на підприємстві та підвищити ефективність внутрішньогосподарського контролю. Створення фонду виплат соціальних гарантій передбачає коригування валового прибутку на суму витрат на збут, адміністративних витрат, інших операційних витрат за виключенням витрат на продуктивні та непродуктивні соціальні гарантії згідно з соціальним пакетом із урахуванням коефіцієнта зміни продуктивності праці. Ефективність запропонованого порядку формування фонду виплат соціальних гарантій полягає у мотивації підвищення продуктивності праці трудових ресурсів та прибутковості діяльності суб'єкта господарювання.

Для удосконалення облікового відображення створення та використання фонду для виплат соціальних гарантій працівникам пропонується створити додаткові розрізи аналітики, які дозволять зменшити невідповідність даних обліку та звітності при її наданні в напрямі запитів користувачів різних груп.

5. Передумовою успішної реалізації соціальних заходів є безперервний процес реєстрації, аналізу, контролю за понесеними витратами та складання звітності для визначення подальших напрямів соціальної діяльності. З метою підвищення інформативності фінансової звітності в Україні пропонуємо доповнити її елементи щодо відображення соціальних виплат працівникам, що дозволить чітко контролювати обсяг витрат, співставляти і коригувати їх залежно від фінансового стану суб'єкта господарювання за певний звітний період. Зокрема, у ф. № 5 «Примітки до річної фінансової звітності» виділити окремий розділ, що стосується відображення напрямів використання фонду виплат соціальних гарантій на продуктивні та непродуктивні соціальні гарантії згідно з соціальним пакетом. Для управління соціальними відносинами на рівні суб'єкта господарювання розроблені форми внутрішньої звітності (Звіт про виплати персоналу підприємства, Звіт за напрямами соціальної діяльності підприємства), які виступають основою для простеження у розрізі кожного працівника розміру нарахованої заробітної плати та інших виплат, соціальних гарантій, розподілу коштів фонду для виплат соціальних гарантій за напрямами соціальної діяльності. Внесені пропозиції використовуються для покращання оцінки соціальних витрат суб'єкта господарської діяльності і, відповідно, є базою формування ефективного порядку управління на макро- та мікрорівні.

6. Теоретично обґрунтовано значення колективного договору як інструменту та об'єкта контролю, що дозволило виділити завдання внутрішньогосподарського контролю колективного договору виходячи з його ролі у забезпеченні виплат працівникам та розширити координаційні можливості суб'єктів ведення обліку в частині дотримання підходів до припинення обліку виплат працівникам, що суперечать нормам даного регламентуючого документа.

7. Для мобілізації процедури виявлення та нівелювання негативного впливу виявлених відхилень в ході здійснення внутрішньогосподарського контролю по відношенню до виплат працівникам запропоновано методика внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам з врахуванням умов колективного договору як норм контролю та принципів класифікації типових порушень в системі обліку виплат працівникам. Описана методика внутрішньогосподарського контролю структурує хід перевірки за можливими її напрямками з врахуванням соціальної складової підконтрольного об'єкта.

8. Задля забезпечення інформаційних запитів різних користувачів удосконалено методика аналізу виплат працівникам, напрямками якої передбачено: аналіз забезпеченості трудовими ресурсами; розрахунок абсолютного та відносного відхилення фонду заробітної плати; оцінку ефективності використання людського капіталу; аналіз витрат на оплату праці; стратегічний аналіз виплат працівникам. Дотримання запропонованої послідовності забезпечить адекватну оцінку ефективності здійснення виплат працівникам через з'ясування рівня забезпеченості підприємства у необхідному освітньому рівні персоналу, робочими місцями, підрозділів трудовими ресурсами, розробку прогнозованих індикаторів продуктивності праці, доходності людського капіталу тощо.

9. Аналіз трудових ресурсів підприємства має базуватися на основі економічних оцінок здібностей людей створювати певний дохід. Для цього запропоновано методика аналітичного забезпечення відтворення трудового потенціалу в контексті використання системи збалансованих показників, яка реалізується через формування стратегічних карт. Це забезпечить підвищення ринкової вартості суб'єкта господарювання та забезпечення умов для продовження його господарської діяльності, що неможливе без оперативної та стратегічної оцінки.

Застосування описаних положень суб'єктами господарювання підвищить значення системи обліку в узгодженні інтересів суб'єктів праці та роботодавців, що призведе до підвищення ефективності функціонування бізнес-єдиниці в цілому та покращить макроекономічні показники країни.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### ***Статті у наукових фахових виданнях:***

1. Остап'юк М.Я. Вдосконалення форм оплати праці та їх обліку в промисловості / М.Я. Остап'юк, О.М. Кундеус, О.Ю. Шоляк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Економіка». – 2005. – Вип. №18. – С. 218-222 (0,44 друк. арк.). (Особистий внесок: автором досліджено практику застосування безтарифної форми оплати праці на промислових підприємства з метою удосконалення форм оплат праці).

2. Остап'юк М.Я. Організація внутрігосподарського обліку на рівні виробничих бригад / М.Я. Остап'юк, О.В. Арзамасова, О.Ю. Шоляк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Економіка». – 2006. – Вип. №19. – С. 231-234 (0,38 друк. арк.). (Особистий внесок: автором запропоновано робочу інструкцію бухгалтерії).

3. Шоляк О.Ю. Соціально-економічний підхід до трактування поняття оплата праці / О.Ю. Шоляк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Економіка». – 2007. – Спецвип. №22. – Ч.ІІ. – С. 357-361 (0,56 друк. арк.).

4. Шоляк О.Ю. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці / О.Ю. Шоляк // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: «Економічні науки». – 2009. – Вип. №16. – Ч.2. – С. 177-184 (0,46 друк. арк.).

5. Шоляк О.Ю. Методика проведення економічного аналізу виплат працівникам / О.Ю. Шоляк // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: «Економічні науки». – 2009. – Вип. №6. – Том 2. – С. 157-164 (0,81 друк. арк.).

6. Шоляк О.Ю. Удосконалення бухгалтерського обліку соціальних гарантій оплати праці / О.Ю. Шоляк // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія: «Економіка». – 2009. – Вип. №4 (48). – Ч. ІІ. – С. 339-346 (0,43 друк. арк.).

7. Шоляк О.Ю. Мінімальна заробітна плата, як державна соціальна гарантія оплати праці / О.Ю. Шоляк // Облік і фінанси АПК. – 2009. – Вип. № 4. – С. 186-189 (0,37 друк. арк.).

8. Шоляк О.Ю. Внутрішньогосподарський контроль колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин / О.Ю. Шоляк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Економіка». – 2010. – Спецвип. №29. – Ч.2. – С. 147-152 (0,43 друк. арк.).

9. Шоляк О.Ю. Розвиток соціально-трудова відносин: економічний, правовий та обліковий підходи / О.Ю. Шоляк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Економіка». – 2010. – Вип. №30. – С. 273-281 (0,75 друк. арк.).

***Тези доповідей:***

10. Шоляк О.Ю. Ринковий підхід до організації оплати праці на підприємствах / О.Ю. Шоляк // XXI століття: Наука. Технологія. Освіта: матеріали XII міжнар. наук.-практ. конференції (Мукачєво, 31 травня – 1 червня 2007 р.). – Мукачєво: МТІ, 2007. – С. 82-83 (0,11 друк. арк.).

11. Шоляк О.Ю. Сутність та структура заробітної плати: бухгалтерський та податковий облік / О.Ю. Шоляк // Місце та роль бухгалтерської професії в сучасних інтеграційних процесах економіки України: матеріали IV міжнар. наук.-практ. конференції (Мукачєво, 16-17 жовтня 2008 р.). – Мукачєво: МТІ, 2008. – С. 126-128 (0,13 друк. арк.).

12. Шоляк О.Ю. Автоматизація обліку використання робочого часу / О.Ю. Шоляк // Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин: матеріали III міжнар. наук.-практ. конфер (Умань, 5-6 червня 2009 р.). Ч.2. – Умань: Сочінський, 2009. – С. 208-209 (0,12 друк. арк.).

13. Шоляк О.Ю. Методика аналітичного забезпечення відтворення людського капіталу в контексті використання BSC / О.Ю. Шоляк // Актуальні проблеми і перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю: матеріали I всеукр. наук.-практ. конференції молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів (Луцьк, 18 грудня 2009 р.). Ч.1. – Луцьк: ЛНТУ, 2009. – С. 417-419 (0,10 друк. арк.).

14. Шоляк О.Ю. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці / О.Ю. Шоляк // Актуальные вопросы реформирования экономики: материалы всеукр. науч.-практ. конференции молодых ученых (Николаев, 9 ноября 2009 г.). Том 2. – Николаев: НУК, 2009. – С. 34-36 (0,14 друк. арк.).

15. Шоляк О.Ю. Соціальні гарантії оплати праці: суть, значення та класифікація / О.Ю. Шоляк // Розвиток України в ХХІ столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми: збірник тез доповідей V міжнар. наук.-практ. інтернет-конференції (Тернопіль, 30 жовтня 2009 р.). Секція 5-8. – Тернопіль: Вектор, 2009. – С. 70-73 (0,22 друк. арк.).

16. Шоляк О.Ю. Організація мотивування працівників / О.Ю. Шоляк // Актуальные вопросы реформирования экономики: материалы II всеукр. науч.-практ. конференции (Николаев, 25 ноября 2010 г.). – Николаев: НУК, 2010. – С. 94-96 (0,10 друк. арк.).

17. Шоляк О.Ю. Удосконалення внутрішньої соціальної звітності щодо виплат працівникам / О.Ю. Шоляк // Удосконалення обліку, аналізу, аудиту і звітності в сучасних умовах глобалізаційних процесів у світовій економіці: матеріали I міжнар. наук.-практ. конференції (Ужгород, 26-28 квітня 2010 р.). – Ужгород: УжНУ, 2010. – С. 346-348 (0,16 друк. арк.).

## АНОТАЦІЯ

**Шоляк О.Ю. Облік, аналіз і внутрішньогосподарський контроль виплат працівникам: організація і методика. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності). – Національна академія статистики, обліку та аудиту. – Київ, 2011.

У дисертації досліджено сутність таких понять як інтелектуальний капітал, людський капітал, заробітна плата; досліджено і уточнено суть та класифікацію соціальних гарантій як об'єкта та елемента соціально-трудова відносин. Проведено аналіз нормативно-правового регулювання обліку виплат працівникам в результаті чого запропоновано організувати облік виплат працівникам за такими рівнями: мега-, макро-, мезо- та мікроекономічний.

Розроблено теоретико-практичні основи порядку формування фонду виплат соціальних гарантій працівникам з метою конкретизації напрямів облікового відображення соціальних процесів на підприємстві. Для забезпечення контролю ефективності здійснення виплат соціальних гарантій працівникам пропонується внести коригування до фінансової звітності, розроблено форми внутрішніх звітів.

Запропоновано методику внутрішньогосподарського контролю виплат працівникам з теоретично обґрунтованим ранжуванням контрольних процедур на методичній стадії контролю та удосконалено методику аналізу для забезпечення інформаційних запитів різних груп користувачів.

*Ключові слова:* виплати працівникам, людський капітал, заробітна плата, соціальні гарантії, облік, аналіз, внутрішньогосподарський контроль.

## АННОТАЦИЯ

### **Шоляк О.Ю. Учет, анализ и внутрихозяйственный контроль выплат работникам: организация и методика. - Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.09 – бухгалтерский учет, анализ и аудит (по видам экономической деятельности). – Национальная академия статистики, учета и аудита. – Киев, 2011.

Диссертация посвящена актуальным проблемам совершенствования учета и внутрихозяйственного контроля выплат работникам с выделением социальной компоненты.

В диссертации исследована сущность таких понятий как интеллектуальный капитал, человеческий капитал, заработная плата; исследована и уточнена сущность и классификация социальных гарантий как объекта и элемента социально-трудовых отношений.

Проведен критический анализ состояния нормативно-правового регулирования учета и внутрихозяйственного контроля выплат работникам, в результате чего предложено организовывать учет выплат работникам по следующим уровням: мега-, макро-, мезо- и микроэкономический. Выделенные уровни обуславливают возможность выбора владельцем оптимального альтернативного учета, учитывая специфику деятельности предприятия.

Разработаны теоретико-практические основы порядка формирования фонда выплат социальных гарантий работникам с целью конкретизации направлений отражения в учете социальных процессов на предприятии. Предложенный порядок формирования фонда предусматривает корректировку валовой прибыли на сумму расходов на сбыт, административных расходов, прочих операционных расходов без учета расходов на производительные и непроизводительные социальные гарантии и с учетом коэффициента сменности производительности труда на основании данных ф. № 2 «Отчет о финансовых результатах». Для усовершенствования отражения в учете создания и использования фонда выплат социальных гарантий и аналитического учета при расчете выплат работникам предлагается создать дополнительные субсчета систематизации информации, которые позволят повысить информативность учета.

Для обеспечения контроля эффективности осуществления социальных гарантий и выплат работникам предлагается внести корректировку в формы финансовой отчетности. Разработаны формы внутренних отчетов - предложенные документы являются базой для прослеживания в разрезе каждого работника размера начисленной заработной платы и других выплат и социальных гарантий, распределения средств фонда выплат социальных гарантий по направлениям социальной деятельности: за счет изъятия высоколиквидных активов, расходов операционной деятельности и распределения чистой прибыли предприятия.

Эффективное функционирование системы управления зависит от уровня организации внутрихозяйственного контроля. Предложена методика внутрихозяйственного контроля выплат работникам с теоретически обоснованным ранжированием контрольных процедур на методической стадии контроля. В ходе

исследования идентифицировано двойное значение коллективного договора в осуществлении контрольных процедур по выплатам работникам, заключающееся в том, что коллективный договор одновременно является как объектом, так и средством контроля.

Для адекватной оценки эффективности осуществления выплат работникам, для обеспечения информационных запросов различных групп пользователей предложено придерживаться таких основных направлений анализа выплат работникам: 1) анализ обеспеченности трудовыми ресурсами; 2) оценка эффективности использования человеческого капитала; 3) анализ расходов на оплату труда; 4) стратегический анализ выплат работникам. Соблюдение указанной последовательности обеспечит разработку прогнозных показателей производительности труда, доходности человеческого капитала, коэффициентов профессиональной культуры персонала на основе стратегических моделей.

*Ключевые слова:* выплаты работникам, человеческий капитал, заработная плата, социальные гарантии, учет, анализ, внутрихозяйственный контроль.

## ANNOTATION

**Sholyak O.Y. Accounting, analysis and in-company control of payments to employees: organization and methods. - Manuscript.**

Thesis for obtaining of scientific degree of candidate of economic sciences on the specialty 08.00.09 – accounting, analysis and auditing (according to the classification of economic activities). –National Academy of Statistics, Accounting and Auditing - Kyiv, 2011.

In this thesis, the concepts of intellectual capital, human capital and pays have been investigated. The concept of social guarantees has been investigated and précised as the object and element of social and labour relations; their classification has been given. The critical analysis has been done of the normative-legal regulations of the payroll accounting and control, and as a result it has been suggested to organise the payroll accounting on such levels as: mega-, macro-, meso- and micro-economical. The given levels create conditions for the owner to choose the best alternative book-keeping taking into account the specific economic activity.

Theoretical and practical principles, in which the social payments fund is formed, have been worked out in order to specialise the course of accounting of social processes in a company. It has been suggested to amend the form of financial accounts and the forms of internal accounts have been worked out, in order to ensure the control of effective social guarantees and payments to employees.

The methods of in-company control of payments to employees have been suggested, including theoretically grounded ranking of the controlling procedures at the methodological stage of the control; the methods of analysis of payments have been improved to ensure the information demand of different users' groups.

*Key words:* payments to employees, human capital, pays, social guarantees, accounting, analysis, in-company control.