

У роботі розглянуто поняття "цінність" і "старіння" інформації у взаємозв'язку й наголошено, що цінність інформації не залежить безпосередньо від міри її старіння. "Ценность информации определяется с учетом цели, с которой информацию получают" [2]. Отже, цінність управлінської інформації на підприємстві можна визначити, лише виходячи з мети її використання, а одна й та ж інформація матиме різну цінність для різних управлінських цілей.

У роботі проаналізовано публікації з питань цінності інформації й виділено два підходи до її формалізованої оцінки. У рамках першого підходу "ценность информации измеряется приращением вероятности достижения цели (пользователем)", а другий підхід передбачає, що "мера ценности информации – есть функция приближения к цели (минимизирующая "функцию штрафов" в теоретико-игровом смысле)" [2].

На наш погляд, дія оцінки цінності інформації під час прийняття управлінських рішень й оцінювання їх ефективності більш доцільно застосовувати другий підхід, за якого простіше виміряти ступінь досягнення мети під час реалізації управлінського рішення й виразити мету в грошових одиницях. Отже, цінність управлінської інформації можна оцінити шляхом виміру ступеня досягнення мети.

Головною метою будь-якого підприємства є підвищення ефективності діяльності. Тобто цінність використовуваної інформації визначається через досягнення планованої ефективності діяльності підприємства. "Ценность информации, необходимой для управления подсистемой... можно определить по критерию эффективности функционирования данной подсистемы" [2].

Тоді оцінку цінності управлінської інформації на підприємстві слід проводити через показники, що характеризують ефективність діяльності. Ефективність діяльності підприємства характеризують різні показники, серед яких і абсолютне значення чистого прибутку, і відносні показники рентабельності. Проте, на наш погляд, найкращий показник, що характеризує ефективність діяльності підприємства за всіма аспектами – показник доданої вартості. Отже, у стратегічному (глобальному) плані економічну безпеку гарантує лише конкурентоспроможна економіка, а основою сучасної конкурентоспроможності виступають інновації – інформаційні та управлінські.

Література

1. Павлова В.А. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка та стратегія забезпечення : монографія / В.А. Павлова – Донецьк : Вид-во ДУЕП, 2012. – 276 с.
2. Мунтіян В.І. Конкурентоспроможність національної економіки, як головний критерій економічної безпеки / В.І. Мунтіян // Механізм регулювання економіки. – 2010. – № 2. – С. 123-128.
3. Войчак А.В. Конкурентні переваги підприємства: сутність і класифікація / А.В. Войчак, Р.В. Камишніков // Маркетинг в Україні. – 2005. – № 2. – С. 154-158.

Цюпко И.В., Витэр О.М., Волошин О.Р. Некоторые аспекты повышения конкурентоспособности предприятий в контексте обеспечения экономической безопасности страны

Проанализированы главные отрицательные явления и тенденции конкурентозависимости украинских предприятий, особенно в инновационно-информационной и

управленческой сферах. Выяснено, что это объективно требует не только собственных усилий, но и целеустремленного и заинтересованного содействия со стороны государства. Обозначены главные пути разрешения проблемы конкурентозависимости.

Ключевые слова: экономическая безопасность, инновации, конкурентозависимость предприятий, инновационно-информационная и управленческая сферы.

Цюпко И.В., Витэр О.М., Волошин О.Р. Some aspects of increasing competitiveness of enterprises in the context of ensuring economic security of the country

The main negative phenomena and trends in competitiveness of Ukrainian enterprises, in particular in innovation and information and management areas are analyzed. Found that it is objectively not only requires its own efforts, but also motivated and committed support of the State. The main ways to solve the problem of competitiveness are determined.

Keywords: economic security; innovation; enterprises' competitiveness; innovation-information and management spheres.

УДК 657.1:331.2+658.111

Доц. О.М. Чабанюк, канд. екон. наук;
магістр І.О. Приходько – Львівська КА

ОБЛІК ТА АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ В РИНКОВИХ УМОВАХ

Досліджено працю робітників як необхідну складову процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Обґрунтовано потребу правильного обліку та аналізу заробітної плати. Розглянуто основні завдання, об'єкти та етапи аналізу. Розроблено практично значущі пропозиції щодо вдосконалення організації аналізу праці та заробітної плати.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, облік заробітної плати, аналіз оплати праці.

Вступ. Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. У сучасному товарному виробництві, заснованому на наймі робочої сили, заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна товару, в формі якого найманий працівник продає свою робочу силу. Для найманого працівника заробітна плата це його трудовий дохід, який він отримує внаслідок реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. Для суб'єкта господарювання заробітна плата – це елемент витрат і виробництва, що входить до складу собівартості продукції і впливає на фінансову результативність господарської діяльності. Для держави заробітна плата є об'єктом державного регулювання з одного боку, а з іншого – об'єктом оподаткування [6, с. 443]. Облік праці і заробітної плати – одна з найважливіших і складних ділянок роботи, що потребує точних і оперативних даних, у яких зазначено зміни чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників, виробничих витрат. Облік праці і заробітної плати посідає одне з центральних місць у всій системі обліку на підприємстві.

Для бухгалтера важливо знати основи законодавства про працю, контролювати правильність застосування менеджерами затверджених тарифних ставок і посадових окладів, заповнення первинних документів про відпрацьований час, виробіток, наявність документів, що підтверджують право на доплати за невідпрацьований час. Окремі автори висувують проблему обліку заро-

бітної плати на головне місце серед інших аспектів облікової системи. Заслужують уваги праці вітчизняних на зарубіжних авторів, серед яких: Г.І. Башнянин, Ф.Ф. Бутинець, А.М. Волошин, П.О. Куцик, М.В. Корягін, О.В. Лишненко, П. Семюельсон, О.А. Полянська, В.В. Сопко, Н.М. Ткаченко та ін.

Постановка задачі. Метою роботи є дослідження системи оплати та аналізу праці та її обліку, що сформувалась в ринкових умовах.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 1 Закону України "Про оплату праці", заробітна плата – це винагорода, обчислена зазвичай у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [5]. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за простій, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг роботи). На 2013 р. визначено розмір заробітної плати: січень-листопад – 1147 грн; грудень – 1218 грн. До мінімальної заробітної плати не включаються доплати за особливі умови праці та одноразові виплати.

Організація оплати праці – одна із складних проблем трудових відносин. Від її оптимального вирішення багато в чому залежить не лише рівень оплати праці працівників, але й результати господарської діяльності підприємства загалом. Нині суб'єктам господарювання надано широкі повноваження в цій сфері. При цьому можна використовувати різні системи оплати праці, коло яких практично не обмежено, але у будь-якому випадку вони фактично ґрунтуються на двох формах. Основні форми оплати праці, які використовуються в Україні, – відрядна і погодинна. Відрядну та погодинну форми складають системи оплати праці. Системою оплати праці є сукупність правил, які визначають співвідношення між мірою праці і мірою винагороди працівників. Відрядна оплата праці нараховується працівникові залежно від кількості виготовлених виробів (виконаної роботи) та їх складності. Залежно від форм організації праці, відрядний заробіток нараховується працівникові індивідуально або для групи працівників (колективно). При колективній відрядній оплаті праці заробіток кожного працівника залежить від кількості відпрацьованого часу і розряду робітника. Відрядна оплата праці складається з таких систем: прямої відрядної, відрядно-преміальної, відрядно-прогресивної, непрямої відрядної, акордної.

За погодинної оплати праці заробіток працівникові нараховується, виходячи із ставки оплати за годину, день чи місяць та кількості відпрацьованих годин [2, с. 452]. Згідно із Кодексом Законів про працю України, основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки; тарифні ставки; схеми посадових окладів; тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) [7, с. 74]. Структурно заробітну плату поділяють на основну, додаткову та інші компенсаційні та заохочувальні виплати. Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до визначених

норм праці, її складності та умов виконання. Її встановлюють у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад визначені норми, за трудові досягнення, особливі умови праці та в інших випадках: доплати, надбавки, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством. До інших заохочувальних та компенсаційних виплат відносять винагороду за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та грошові матеріальні виплати, не передбачені чинним законодавством або які здійснюються понад визначені законодавством норми. Порядок та умови виплати заробітної плати та інших виплат працівникам передбачено колективним договором, який укладається між адміністрацією підприємства та трудовим колективом.

Важливою складовою обліку праці та заробітної плати є їх документальне оформлення. Облік руху особового складу підприємства здійснюється у відділі кадрів. При цьому обліку підлягають всі працівники незалежно від виконуваної роботи та посади [7, с. 76-77]. Облік заробітної плати в системі рахунків – це синтетичний облік нарахування і розподілу заробітної плати, визначення належної суми працівникам і віднесення нарахованої оплати праці на відповідні рахунки витрат за статтями й об'єктами калькулювання.

Для обліку зарплати та розрахунків з працівниками використовується рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам". На ньому ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який відноситься як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), а також розрахунки за неоподатковану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами). Рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" має такі субрахунки: 661 "Розрахунки за заробітною платою"; 662 "Розрахунки з депонентами"; 663 "Розрахунки за іншими виплатами". Із сум нарахованої заробітної плати членів трудового колективу, осіб, які мають на підприємстві за трудовими угодами, договорами підряду, за сумісництвом, виконують разові роботи, здійснюються різноманітні утримання. Їх поділяють на обов'язкові утримання та утримання за ініціативою підприємства, але тільки у випадках, передбачених законодавством.

З веденням бухгалтерського обліку тісно пов'язаний економічний аналіз. Умовою успішного проведення економічного аналізу є чітка організація аналітичного процесу. Визначальним при цьому є здатність аналітика логічно відтворювати господарські операції, які відображені в обліку та звітності, реконструювати роботу бухгалтера.

При цьому завдання аналітика – передати, наскільки це можливо, дійсність, яка інтерпретується в інформації, що вивчається; відтворити в загальному вигляді всі або окремі елементи інформації. Для цього необхідно розуміти взаємозв'язок економічної теорії, бухгалтерського обліку, економіки, фінансів, банківської справи та інших; знати методiku ведення бухгалтерського обліку, порядок складання фінансової звітності, вміти її інтерпретувати; мати навички аналітичної роботи.

Найбільш поширеними етапами аналітичної роботи є підготовчий, основний (аналітичний) та завершальний (підсумковий) [8]. Аналіз кожної ділянки обліку потребує певної послідовності. Успішне функціонування економіки підприємства залежить від рівня його забезпеченості економічними та виробничими ресурсами. Основними завдання аналізу є: з'ясування забезпеченості робочих місць, підрозділів підприємства трудовими ресурсами, визначення показників руху трудових ресурсів, вивчення ефективності використання коштів на оплату праці, оцінка використання трудових ресурсів (робочого часу) у процесі виробництва, виявлення резервів більш повного та ефективного використання трудових ресурсів. Основними об'єкти аналізу є: чисельність персоналу, його кваліфікація і освітній рівень, рух робочої сили, витрати робочого часу, кількість виробленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг). Основними етапами аналізу є: оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та руху робочої сили, аналіз використання робочого часу, вивчення продуктивності праці та трудомісткості, оцінка витрат на заробітну плату.

Висновки. Заробітна плата, як економічна категорія і елемент системи господарювання, належить до найскладніших. У ній відображаються відносини виробництва і розподілу, взаємодія різних носіїв економічних інтересів, ступінь розвитку продуктивних сил і виробничих відносин та багато інших аспектів життя суспільства. Винятково важлива роль заробітної плати у функціонуванні економіки полягає в тому, що вона має одночасно й однаково ефективно виконувати принаймні чотири функції: відтворювальну, мотивуючу, регулюючу й соціальну.

Облік витрат на оплату праці – одна з важливих і складних частин роботи, яка потребує точних і оперативних даних, де відображаються зміни чисельності працівників, затрати робочого часу, категорії працівників, зміни виробничих затрат і здійснюється контроль за використанням трудових ресурсів. Щоб здійснити нарахування заробітної плати, необхідні первинні документи, що засвідчують приймання працівника на роботу, кількість відпрацьованих ним годин чи обсяг виготовленої продукції тощо, саме тому з оплатою праці безпосередньо пов'язано документування обліку особового складу. Для узагальнення інформації про розрахунки з персоналом (як облікового, так і не облікового складу підприємства) з оплати праці, використується балансовий рахунок 66 "Розрахунки з оплати праці".

Невід'ємною частиною прогресивного функціонування підприємства є аналіз персоналу та розрахунків з ними по оплаті праці, що дає змогу завчасно спрогнозувати негативні явища для підприємства, наприклад: звільнення працівників, зниження їх продуктивності праці.

Література

1. Бухгалтерський облік у споживчій кооперації : навч. посібн. / В.О. Озеран, П.О. Куцик, А.М. Волошин. – Львів : Вид-во Львівської КА, 2008. – 660 с.
2. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський облік в бюджетних організаціях / Ф.Ф. Бутинець. – Житомир : Вид-во ЖІТІ, 2004. – С. 448.
3. Косміна Р.М. Бухгалтерський (фінансовий) облік : навч. посібн. / Р.М. Косміна / за ред. Ю.Д. Чацькіса. – К. : Вид-во "Вища шк.", 2008. – 255 с.

4. Мошенський С.З. Економічний аналіз : підручник [для студ. ВНЗ] / С.З. Мошенський, О.В. Олійник / за ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – Житомир : ПП "Рута", 2007. – 704 с.

5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р., № 108/95. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://zakon.rada.gov.ua>.

6. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність : підручник / Н.М. Ткаченко. – Вид. 3-тє, [перероб. та доп.]. – К. : Вид-во "Алерта", 2008. – 926 с.

7. Чабанюк О.М. Спрощена система оподаткування: загальні положення, облік і звітність : навч.-практ. посібн. / О.М. Чабанюк, Т.В. Мединська. – К. : Вид-во "Алерта", 2013. – 208 с.

Чабанюк О.М., Приходько И.А. Учет и анализ оплаты труда в рыночных условиях

Исследован труд рабочих как необходимой составляющей процесса производства, потребления и распределения созданного продукта. Обосновано необходимость правильного учета и анализа заработной платы. Рассмотрены основные задачи, объекты и этапы анализа. Разработаны практически значимые предложения относительно совершенствования организации анализа труда и заработной платы.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, учет заработной платы, анализ оплаты труда.

Chabanyuk O.M., Prihodko I.O. An account and analysis of paid labour under market conditions

Study of workers as a necessary component of the process of production, consumption and distribution of the created product. The necessity of proper accounting and analysis of payment of labours. It is considered basic tasks, objects and the stages of analysis. It is worked out practically meaningful suggestions are in relation to perfection organizations of analysis of labour and of payment.

Keywords: payment of labour, salary, accounting of salary, analysis of paid labours.

УДК 336.22

Ст. викл. С.Г. Шевченко, канд. екон. наук –
НЛТУ України, м. Львів

НАПРЯМКИ СУЧАСНОГО ПІДХОДУ ДО ТЕОРІЇ ГРОШЕЙ

Визначено особливості сучасного бачення функцій грошей. Висвітлено функціональний підхід до теорії грошей. Проаналізовано еволюційні етапи теорії грошей та погляди різних економічних шкіл. Виділено основні закономірності еволюції теорії грошей. Визначено пріоритетні напрями досліджень сучасної економічної школи.

Ключові слова: попит на гроші, вартість, національна валюта, теорія грошей, економічна школа.

У сучасних умовах економічні зв'язки, які обслуговують гроші, набувають дедалі складніших видів і форм у межах як національної, так і світової економіки. У процесі історичного розвитку грошей за ними закріпилися загальновизнані функції.

В економічній науці дослідження грошей та грошових систем є традиційним об'єктом наукових пошуків. У більшості економічних теорій монетарна проблематика займає чільне місце, що пов'язано з роллю грошей в сучасних ринкових економіках. Вирішити більшість теоретичних та практичних проблем сучасної економіки можливо лише тією чи іншою мірою, порушуючи монетарну проблематику. Українські вчені Е. Слуцький, М. Туган-Барановський зробили значний внесок у розвиток монетарної теорії і започаткували історичні традиції високої культури наукових пошуків.