

УДК 657.471.1:330.534:621

Голінач Л.І.

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри аудиту, ревізії та аналізу
Тернопільського національного економічного університету

АНАЛІТИЧНИЙ ОБЛІК ТА АНАЛІЗ ВИТРАТ НА ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

ANALYTICAL ACCOUNTING AND ANALYSIS OF COSTS, WHICH USE FOR THE IMPROVEMENT OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS ON THE ENTERPRISE

АНОТАЦІЯ

У статті досліджено значення витрат на вдосконалення соціально-трудова відносин. Наведено їх перелік відповідно до особливостей концепції корпоративної соціальної відповідальності. Проаналізовано окремі елементи таких витрат. Запропоновано реєстри аналітичного обліку для узагальнення їх значення з метою подальшого аналізу та звітування. Здійснено аналіз витрат на вдосконалення соціально-трудова відносин у відповідності до політики корпоративного громадянства.

Ключові слова: витрати на вдосконалення соціально-трудова відносин, соціальні витрати, реєстри обліку, соціальна відповідальність бізнесу, показники структури.

АННОТАЦИЯ

В статье исследовано значение расходов на совершенствование социально-трудовых отношений. Приведен их перечень в соответствии с особенностями концепции корпоративной социальной ответственности. Проанализированы отдельные элементы таких расходов. Предложены регистры аналитического учета для обобщения их значение для дальнейшего анализа и отчетности. Предложен анализ расходов на совершенствование социально-трудовых отношений в соответствии с политикой корпоративного гражданства.

Ключевые слова: расходы на совершенствование социально-трудовых отношений, социальные расходы, регистры учета, социальная ответственность бизнеса, показатели структуры.

ANNOTATION

In article investigates the value of cost of improvement of social and labor relations. A list of them in accordance with the characteristics of the concept of corporate social responsibility. Analyzed the individual items of such expenses. The proposed registers of analytical accounting to summarize their significance for further analysis and reporting. Performed cost analysis to improve social and labor relations in accordance with the policy of corporate citizenship.

Keywords: costs, which use for the improvement of social and labor relations, social costs, accounting registers, corporate social responsibility, indexes of structure.

Постановка проблеми. У період прогресивних змін конкурентного середовища соціалізація діяльності бізнесу стає однією з основних стратегій його розвитку, разом зі стратегіями цінового лідерства чи конкурентних переваг. Така діяльність вимагає понесення витрат, які називаємо соціальними. Наявність інформації про них у системі обліку дасть змогу визначити рівень відповідальності окремого підприємства перед суспільством, полегшить процес формування звітності за результатами соціальних проєктів. Крім того, правильне оцінювання соціальних заходів підприємства дасть можли-

вість знизити ризик втрати ресурсів у мінливому ринковому середовищі, визначити ефективність від понесених соціальних збитків.

Одним із видів таких витрат є витрати на вдосконалення соціально-трудова відносин на підприємстві. Ці витрати спрямовані на формування партнерських відносин, досягнення продуктивної праці у трудовому колективі від чого залежить успіх діяльності підприємства. Тому отримання інформації про їх величину набуває актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями оплати праці та мотивації працівників до праці займалися багато науковців, серед яких Д. Богиня, А. Колот, О. Кузнецова, В. Лагутін, Е. Лібанова, Г. Назарова, Н. Павловська, О. Смирнов, О. Ткач, В. Циганенко, Г. Ярошенко. Напрацювання зазначених учених є вагомим науковим базисом для вдосконалення структури інформаційних ресурсів обліку витрат на вдосконалення соціально-трудова відносин як компоненту ефективного впровадження стратегії соціально відповідальної діяльності підприємств.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Особливої уваги необхідно приділити групуванню, узагальненню та аналізу витрат на вдосконалення соціально-трудова відносин у системі управлінського обліку, аналізу, враховуючи особливості концепції соціальної відповідальності, призначення таких витрат, потреби в інформації системи управління.

Мета статті полягає в дослідженні й розробці алгоритму систематизації, узагальненні й аналізу витрат на вдосконалення соціально-трудова відносин на підприємстві, використовуючи інструментарій управлінського обліку й аналізу.

Виклад основного матеріалу дослідження. До витрат, пов'язаних із вдосконаленням соціально-трудова відносин на підприємстві, належать ті, які спрямовані на формування партнерських відносин, досягнення продуктивної праці серед трудового колективу. Значення таких витрат полягає у тому, що працівники утворюють внутрішнє середовище підприємства та безпосередньо впливають на результати його діяльності. У разі відсутності ефективною політики з

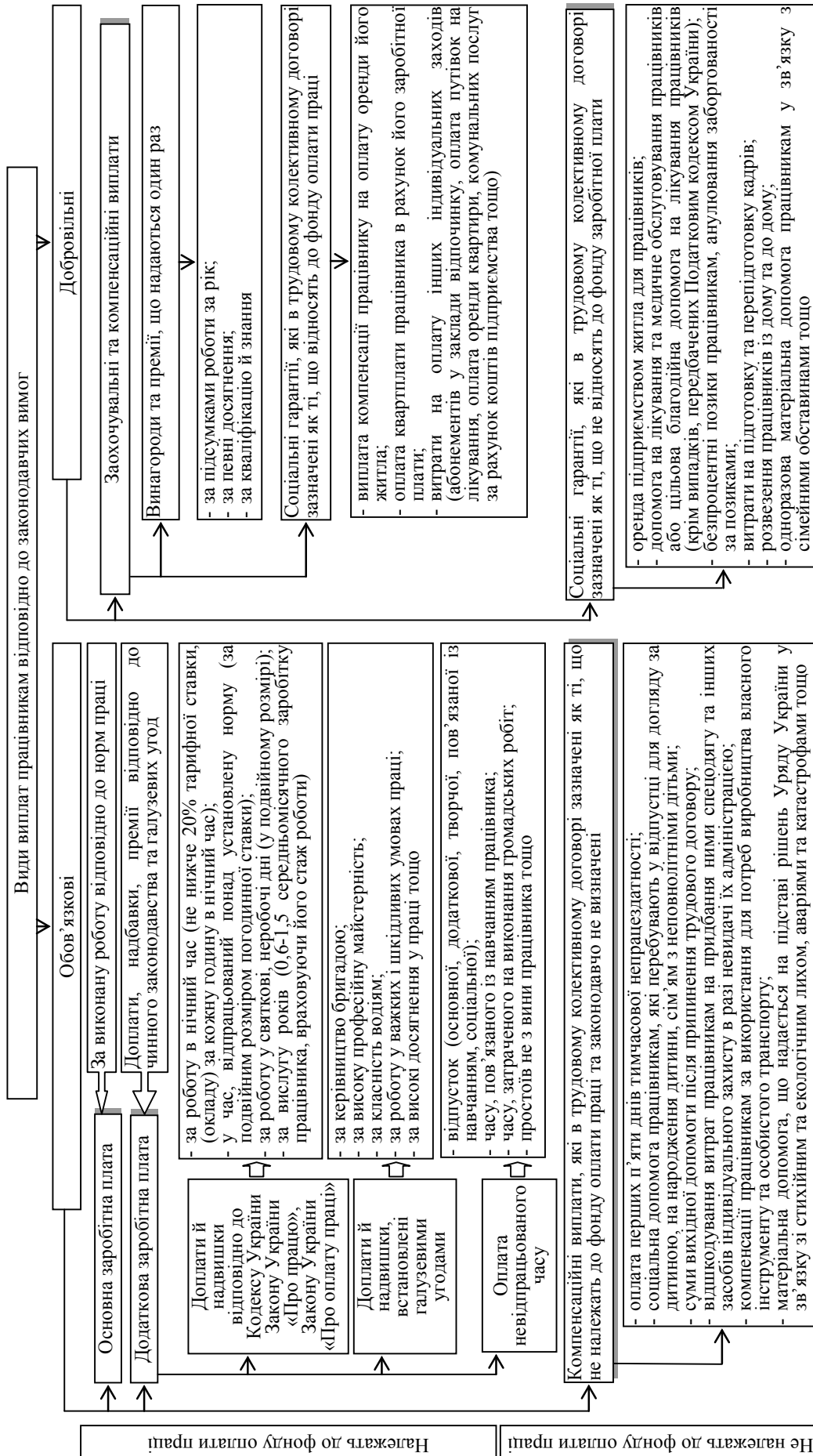


Рис. 1. Класифікація витрат підприємства, пов'язаних із виплатами працівникам

Джерело: побудовано автором на основі [3; 4; 5; 6; 7]

управління трудовою сферою можуть виникати негативні інтерналиї, причиною яких є неправомірні дії управлінського персоналу відносно колективу. Прикладом таких дій є дискримінація працівників у процесі найму на роботу, коли приймають фахівців лише певної статі, віку, етнічної приналежності, їх дискримінація в процесі праці й її оплати за умови присвоєння посад не за кваліфікаційними даними працівників, рівнем їх знань і досягненнями, коливання розмірів посадових окладів за виконання одних й тих самих функціональних обов'язків залежно від статі або національності. Іншими варіантами неналежного відношення до кадрового складу є відсутність соціальних гарантій, умов для навчання й підвищення кваліфікації, відпочинку. Тому одне із головних завдань вітчизняних підприємств є формування системи справедливої оплати та мотивації праці, адекватної ринковим економічним параметрам.

Однак зазначимо, що в Україні розмір заробітної плати є низьким порівняно з іншими європейськими країнами. У березні 2016 р. середня заробітна плата по Україні становила 4 920 грн [1]. Згідно з даними «Першої рейтингової системи», за доходами громадян Україна прирівнюється до Єгипту [2]. Невисокий рівень заробітної плати є однією із причин низької мотивації до праці й її якості та свідчить про неогрунтованість методики її нарахування.

Проте витрати, пов'язані з виплатою основної, додаткової заробітної плати, законодавчо встановлених доплат і надвишок є лише однією із складників виплат працівникам, що формує фонд оплати праці. Інші види виплат працівникам вносять до фонду оплати праці або не вносять, згідно з вимогами вітчизняного законодавства (див. рис. 1). Такі види виплат додатково згруповані на обов'язкові та ініційовані менеджментом підприємства, оскільки, на нашу думку, саме виплати, ініційовані підприємством, свідчать про вищий рівень відповідальної діяльності економічного об'єкта, серед яких виділено мотиваційні витрати та витрати на виконання соціальних гарантій працівникам. До мотиваційних виплат належать різні види заохочень і винагород трудовому колективу за досягнення у праці, величина яких свідчить про інтелектуальний рівень, уміння, кваліфікаційний склад працівників підприємства. Витрати на виконання соціальних гарантій передбачають перелік додаткових послуг, що буде здійснювати підприємство для працівників з метою задоволення окремих їх потреб, полегшення трудової діяльності, підвищення рівня задоволення від праці.

Витрати на навчання, підготовку, підвищення кваліфікації працівників зумовлюють підвищення рівня їх знань, умінь та навичок. Відповідно до норм підпункту 2.2 «Положення про професійне навчання кадрів на виробництві», в Україні визначені такі види професійного навчання кадрів, як початкова професійна під-

готовка робітників, перепідготовка робітників, підвищення кваліфікації робітників, перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів і фахівців [8, с. 14]. Величина Обсяг таких витрат залежить від змісту та масштабів освітніх програм. Зокрема, менш прибуткові підприємства можуть здійснювати такі програми за допомогою курсів, лекційних занять, проведених штатними працівниками вищої кваліфікації та досвіду, або співпрацюючи з навчальними закладами. Великі економічні одиниці можуть формувати навчальний процес шляхом створення власних університетів. Як приклад назвемо досвід компанії Motorola зі створення університету, в який інвестує понад 40 млн дол. США щорічно [9].

Іншою складовою частиною витрат на вдосконалення соціально-трудових відносин є виплати працівникам після закінчення трудової діяльності. Сутність таких витрат полягає у виплаті пенсій працівникам-учасникам недержавних пенсійних проектів. Такі проекти можуть проводити підприємницькі структури, що володіють значним фінансовим потенціалом, оскільки вони розраховані на довготривалий термін дії. Недержавні пенсійні проекти можна здійснювати шляхом створення підприємством власного пенсійного фонду, перерахування пенсійних внесків у колективний пенсійний фонд або на банківський депозитний пенсійних рахунок працівників – учасників програми.

Зважаючи на те, що соціально відповідальна діяльність підприємства повинна бути спрямована на попередження проявів дискримінації у сфері трудових відносин, на нашу думку, необхідно визначені витрати розподіляти за віковими групами, статтю, етнічною приналежністю. Запропонований спосіб їх групування дасть можливість:

- виявити та попередити наявність негативних інтерналиї, пов'язаних із підбором кадрів виключно найбільш продуктивного віку та збільшенням безробіття серед молоді (за відсутності стажу роботи) й працездатних осіб, старших 45 років;
- уникнути дискримінації в оплаті праці певної статі, яка виникає, якщо рівень заробітної плати однакового виду робіт працівників певної статі є вищим від заробітку іншої статі;
- уникнути дискримінації у прийнятті на роботу, визначені керівних посад виключно представникам однієї статі певної вікової категорії;
- виявити та попередити наявність негативних інтерналиї, пов'язаних із упередженим ставленням до працівників інших національностей у випадках, якщо населення країни є багатонаціональним.

Крім того, важливою статтею витрат на вдосконалення соціально-трудових відносин, на нашу думку, є ті, які призначені для утримання підприємством об'єктів соціальної інфраструктури (гуртожитків, дитячих садків, приміщень

Таблиця 1

Відомість обліку витрат на вдосконалення соціально-трудових відносин ПП «Промінь», тис. грн

Витрати на вдосконалення соціально-трудових відносин	Робітникам						Службовцям						Керівникам				Всього витрат	% до підсумку		
	чоловікам			жінкам			чоловікам			жінкам			чоловікам		жінкам					
	до 18 р	19-45 р	46-60 р	до 18 р	19-45 р	46-60 р	до 45 р	46-60 р	віці 61 р	до 45 р	46-60 р	віці 61 р	до 45 р	46-60 р	до 45 р	46-60 р				
Виплати працівникам	-	155,2	103,5	28,1	-	125,8	69,7	-	145,5	122,1	-	95,2	45,1	14,1	95,3	96,1	62,1	20,1	1177,9	93,6
<i>Обов'язкові виплати працівникам, у тому числі:</i>	-	114,7	60,2	21,9	-	97,2	48,0	-	88,8	74,8	-	57,7	32,9	12,0	72,6	70,6	45,5	14,5	811,4	64,4
- основна заробітна плата;	-	78,6	36,4	16,4	-	63,4	28,5	-	56,4	48,8	-	43,5	24,8	8,6	49,2	44,8	32,1	12,4	543,9	-
- додаткова заробітна плата;	-	23,5	14,9	4,3	-	22,7	12,7	-	19,7	11,3	-	9,6	4,9	2,1	12,8	14,6	7,8	1,6	162,5	-
- інші обов'язкові виплати	-	12,6	8,9	1,2	-	11,1	6,8	-	12,7	14,7	-	4,6	3,2	1,3	10,6	11,2	5,6	0,5	105	-
<i>Виплати, ініційовані підприємством, у тому числі:</i>	-	40,5	43,3	6,2	-	28,6	21,7	-	56,7	47,3	-	37,5	12,2	2,1	22,7	25,5	16,6	5,6	366,5	29,1
- заохочувальні та компенсаційні виплати;	-	13,6	24,6	3,5	-	12,9	10,4	-	32,1	26,4	-	23,4	7,5	0,9	9,8	12,3	9,2	2,5	189,1	-
- соціальні гарантії, що не відносять до фонду оплати праці;	-	26,9	18,7	2,7	-	15,7	11,3	-	24,6	20,9	-	14,1	4,7	1,2	12,9	13,2	7,4	3,1	177,4	-
- виплати після закінчення трудової діяльності	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Пов'язані з навчанням, підготовкою, підвищенням кваліфікації:	-	5,5	-	-	-	5,5	-	-	7,9	-	-	8,5	-	-	12,5	8,1	4,8	-	52,8	4,3
- згідно з вимогами законодавчих норм	-	2,4	-	-	-	1,9	-	-	3,7	-	-	4,4	-	-	5,8	4,2	4,8	-	27,2	-
- ініційовані підприємством	-	3,1	-	-	-	3,6	-	-	4,2	-	-	4,1	-	-	6,7	3,9	-	-	25,6	-
УСЬОГО ВИТРАТ	-	160,7	103,5	28,1	-	131,3	69,7	-	153,4	122,1	-	103,7	45,1	14,1	107,8	104,2	66,9	20,1	1230,7	-
% до підсумку	-	12,9	8,2	2,2	-	10,4	5,5	-	12,2	9,7	-	8,3	3,6	1,1	8,6	8,2	5,3	1,6	-	97,8

Таблиця 2

Відомість обліку витрат на вдосконалення соціально-трудоових відносин ІІІ «Промінь», тис. грн

	Капітальні витрати			Поточні витрати							РАЗОМ ВИТРАТ	% до загального підсумку			
	Придбання (створення) необоротних активів	Капітальний ремонт необоротних активів	Матеріальні витрати	Матеріальні витрати			Витрати на оплату праці	Відрахування на соціальні заходи	Амортизація необоротних активів	Інші витрати					
				Матеріали	Паливо	Запасні частини				Інші матеріальні витрати			Витрати з сторонніми організаціями	Інші витрати	
Інші витрати на вдосконалення соціально-трудоових відносин	-	-	-	0,6	-	-	1,8	2,9	1,0	2,3	-	0,9	2,5	15,2	1,2
Витрати на розвиток соціальної сфери підприємства, у тому числі:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
утримання культурно-освітніх закладів	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
утримання спортивно-оздоровчих закладів	-	3,2	-	0,6	-	-	1,8	2,9	1,0	2,3	-	0,9	2,5	15,2	-
утримання закладів дошкільної освіти	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
інші заходи	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
На організацію корпоративної культури, в тому числі:	-	-	-	3,3	-	-	1,1	2	0,7	0,4	1,3	3,2	1,1	13,1	1,0
видавництво корпоративних видань	-	-	-	2,5	-	-	0,6	2	0,7	0,4	1,3	-	-	7,5	-
проведення корпоративних свят, зборів, засідань і ін.	-	-	-	0,8	-	-	0,5	-	-	-	-	3,2	1,1	5,6	-
організацію інших заходів	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
РАЗОМ ВИТРАТ	-	3,2	-	3,9	-	-	2,9	4,9	1,7	2,7	1,3	4,1	3,6	28,3	-
У% до загального підсумку	-	0,31	-	0,3	-	-	2,3	3,8	1,4	2,1	0,1	3,3	2,9	-	2,2

для відпочинку, медичних пунктів, профілакторіїв, бібліотек). Обсяги таких витрат є значними, а їх узагальнення дасть змогу приймати рішення щодо доцільності утримання власних об'єктів соціальної інфраструктури або, як альтернативи, використання послуг спеціалізованих установ.

Для узагальнення таких витрат у системі обліку пропонуємо використовувати відомість аналітичного обліку витрат на вдосконалення соціально-трудових відносин (див. табл. 1 та 2). Ця відомість доцільно формувати у двох частинах. Зміст першої табл. 1 полягає у групуванні видів виплат працівникам за критерієм їх законодавчого регулювання та добровільної ініціативи зі сторони підприємства. Усі виплати необхідно розподіляти між працівниками з урахуванням функціональних обов'язків, статі, вікової категорії персоналу. У табл. 2 узагальнено витрати, пов'язані з утриманням та експлуатацією об'єктів соціальної інфраструктури.

Інформація, наведена у зазначеній відомості дасть змогу здійснити аналіз ефективності цього виду соціальних витрат. На її основі можна розраховувати питому вагу окремих видів витрат на вдосконалення соціально-трудових відносин у їх загальній сукупності, частку виплат працівникам у розрахунку на одну працездатну особу, а також співвідношення видів виплат працівникам за встановленими на підприємстві критеріями (див. табл. 3).

Для розрахунку запропонованих показників використаємо дані відомості обліку витрат на вдосконалення трудових відносин ПП «Промінь» й інформацію про кількість працівників на підприємстві (табл. 4). На основі інформації, наведеної у відомості обліку витрат на вдосконалення

трудових відносин, можна зробити висновки про те, що з-поміж загальної сукупності соціальних витрат цього виду на ПП «Промінь» питому вагу займають виплати працівникам (93,6%), тоді як витрати на навчання, підвищення кваліфікації працівників становлять 4,2% усієї сукупності, витрати на розвиток соціальної сфери підприємства – 1,2%, на організацію корпоративної культури – 1,0%. Серед виплат працівникам частка обов'язкових виплат перевищує частку виплат, ініційованих підприємством, на 45%. Тобто менеджмент підприємства основну увагу зосереджує на грошових виплатах під час мотивації працівників до ефективної трудової діяльності. Крім виплат працівникам, які нараховують за визначеними законодавством розцінками, значний відсоток займають виплати, встановлені на підприємстві.

На основі розрахованих співвідношень між розмірами видів виплат та працівниками з диференціацією за статтю можна зробити висновки щодо справедливості у розподілі виплат між чоловіками та жінками. Такі виплати можна розраховувати за формулою:

$$I_{ч/ж} = 1 - \frac{V_{ч}}{V_{ж}}, \quad (1)$$

де $I_{ч/ж}$ – співвідношення між виплатами чоловікам та жінкам;

$V_{ч}$ – виплати чоловікам (грн),

$V_{ж}$ – виплати жінкам (грн).

Так, з отриманих результатів розрахунків видно, що на ПП «Промінь» немає значних відхилень у диференціації виплат між чоловіками та жінками (коливання існують у діапазоні від 0 до 25%) (див. табл. 5). Найбільші коливання простежуються у трьох виділених групах. Зокрема, у групі «керівники віком 19–45 років»

Таблиця 3

Методика розрахунку показників структури витрат на вдосконалення соціально-трудових відносин на підприємстві

Назва показника	Методика розрахунку показника	Сутність показника
Питома вага конкретного виду витрат на вдосконалення соціально-трудових відносин серед їх сукупності	Співвідношення обсягу окремого виду витрат на вдосконалення соціально-трудових відносин до їх загальної величини	Свідчить про види пріоритетних заходів, пов'язаних із мотивацією працівників до праці та оплатою праці
Частка виплат працівникам у розрахунку на одну працездатну особу	Співвідношення обсягу виплат працівникам визначеної категорії до кількості працівників тієї самої категорії	Зображає обсяг виплат працівникам
Співвідношення видів виплат працівникам за встановленими критеріями	Співвідношення обсягу видів виплат працівникам у відповідності до встановлених критеріїв	Свідчить про відмінності між розподілом виплат за встановленими критеріями

Таблиця 4

Кількість працівників ПП «Промінь» за віковою категорією, статтю та функціями, які виконують працівники, осіб

Категорія	Робітники		Службовці		Керівники		Разом
	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	
Вік							
19–45	46	39	38	30	21	14	188
46–60	25	15	21	8	11	3	83
від 61	8	–	–	4	–	–	12
Разом	79	54	59	42	32	17	283

витрати на чоловіків, пов'язані із підвищенням їх кваліфікації перевищують аналогічні витрати на жінок на 73%. У групі «керівники віком 46–60 років» обов'язкові виплати чоловікам перевищують виплати жінкам на 33%, а у групі «службовці віком 46–60 років» виплати чоловікам, ініційовані підприємством, перевищують аналогічні виплати жінкам на 48%.

Далі визначимо фактори, які впливають на зміну загального показника, та як вони впливають на його. У ході формування функціональної залежності необхідно описати основні параметри функції. Наприклад, до основних параметрів функції, результативним показником якої є розмір обов'язкових виплат працівників певної групи, належать види обов'язкових виплат працівникам (основна, додаткова заробітна плата, інші обов'язкові виплати, які виплачуються відповідно до законодавчо встановлених вимог працівникам відповідної групи на підприємстві). На підставі визначеного зв'язку вказаних незалежних змінних можна сформулювати рівняння регресії. Якщо отримані результати вкажуть на один чи кілька факторів, які більшою мірою впливають на результативний показник, їх треба розкласти на число підпо-

рядкованих факторів. Наприклад, кваліфікаційний склад працівників, шкідливість умов праці, трудова дисципліна тощо. Таким чином можна з'ясувати, які основні заходи формують незадовільні показники та запропонувати рекомендації щодо їх усунення.

Аналогічним чином необхідно проаналізувати виплати працівникам, основним критерієм якого є їх вікова категорія. Для цього рекомендуємо обчислити співвідношення видів виплат між виділеними на підприємстві за основними віковими категоріями працівників:

$$I_{\text{вк}} = 1 - \frac{V_{\text{вк.з}}}{V_{\text{вк.б}}}, \quad (2)$$

де $I_{\text{вк}}$ – співвідношення між виплатами працівникам з їх диференціацією за віковими категоріями;

$V_{\text{вк.б}}$ – виплати працівникам базової вікової категорії (грн);

$V_{\text{вк.з}}$ – виплати працівникам вікової категорії, що порівнюється (грн).

На основі розрахованих показників, згідно із даними ПП «Промінь», зазначимо про низький розмір виплат робітникам (на 1%) та службовцям (на 2%) пенсійного віку (див. табл. 6). Основним чинником, який впливає на цей по-

Таблиця 5

Співвідношення між розмірами виплат чоловікам і жінкам

Співвідношення розміру видів виплат працівникам між чоловіками та жінками	Робітники			Службовці			Керівники	
	19–45 р.	46–60 р.	від 61 р.	19–45 р.	46–60 р.	від 61 р.	19–45 р.	46–60 р.
Співвідношення виплат працівникам, у тому числі:								
– співвідношення обов'язкових виплат працівникам;	–0,04	0,11	x	–0,17	–0,03	x	–0,07	–0,41
– співвідношення виплат, ініційованих підприємством;	0	0,25	x	–0,22	0,13	x	–0,06	–0,33
– співвідношення виплат, пов'язаних із навчанням, підготовкою, підвищенням кваліфікації працівників	–0,2	–0,2	x	–0,2	–0,48	x	0,09	–0,24
	0,15	x	x	0,25	x	x	–0,73	x

Таблиця 6

Співвідношення між розмірами виплат працівникам за віковою категорією

Співвідношення розміру видів виплат працівникам за віковими категоріями	Робітники		Службовці		Керівники	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
<i>Співвідношення виплат працівникам</i>						
46–60 / 19–45	–0,19	–0,38	–0,44	–0,63	–0,84	–0,40
від 61 / 19–45	–0,01	x	x	–0,02	x	x
У тому числі:						
<i>Співвідношення обов'язкових виплат працівникам</i>						
46–60 / 19–45	0,03	–0,28	–0,52	–1,14	–0,86	–0,49
від 61 / 19–45	–0,09	x	x	–0,56	x	x
<i>Співвідношення виплат, ініційованих підприємством</i>						
46–60 / 19–45	–0,97	–0,97	–0,51	–0,22	–1,14	–0,57
від 61 / 19–45	0,12	x	x	0,58	x	x

казник, є розмір виплат, ініційованих підприємством. Їх обсяг для категорії працівників пенсійного віку на 12% нижчий, ніж для категорії працівників віком від 19 до 45 років. Така тенденція свідчить про стимулювання менеджментом підприємства утримувати працівників працездатного віку.

Крім того, розмір обов'язкових виплат жінкам-службовцям віком від 46 до 60 років значно перевищує такі самі виплати жінкам-службовцям віком від 19 до 45 років (більше ніж у 2 рази). Таке ж перевищення виплат, ініційованих підприємством, спостерігається й в аналогічній віковій категорії чоловіків-керівників. Надзвичайно високі показники свідчать про необхідність аналізу факторів, які на них впливають, та розробки заходів з урегулювання розміру невідповідності.

Аналізуючи значення запропонованих показників доцільно відслідковувати їх зміну за певний період (3–5 попередніх років). Формування рядів динаміки дасть змогу сформулювати висновки про ефективність заходів, спрямованих на вдосконалення трудових відносин на підприємстві та виявити тенденції зміни. Крім того, ряди динаміки запропонованих показників є важливою наочною інформацією звітування за результатами заходів у сфері трудових відносин перед суспільством.

Крім розрахунку показників справедливості розподілу виплат працівникам під час їх трудових відносин, доцільно використовувати інтегральні показники. Їх значення дасть можливість провести комплексне дослідження впливу витрат на вдосконалення трудових відносин на економічні показники підприємства. З цією метою необхідно обчислювати продуктивність праці працівників, відслідковувати динаміку зміни плинності кадрів та зміну факторів її зниження.

Висновки. Таким чином, витрати на вдосконалення соціально-трудоових відносин є необхідними для розвитку трудового потенціалу підприємства. Інформація про їх значення допоможе менеджменту контролювати величину залучених у соціальних цілях ресурсів, приймати рішення щодо продовження, розширення чи скорочення програм з управління персоналом. Аналіз витрат на вдосконалення соціально-трудоових відносин за встановленими критеріями дасть можливість визначити ефективність залучення таких витрат, наявні проблеми, які необхідно вирішити.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Средняя зарплата по Украине [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/average>.
2. Сравнение доходов и расходов населения по странам мира [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rate1.com.ua/ehkonomika/finansy/3209>.
3. Статистика заробітної плати: інструкція від 13 січня 2004 р. № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003 р. № 1057-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>.
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95 ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
7. Ткач О. Пенсійна програма підприємства: досвід і технологія / О. Ткач. – К.: КОРВІН ПРЕС, 2007. – 280 с.
8. Смирнов О. Витрати на навчання співробітників: оподаткування та бух. облік / О. Смирнов // Все про бухгалтерський облік. – 2013. – № 34. – С. 13–18.
9. Історія Motorola [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/Motorola>.