

К.І. Самчук, здобувач
Житомирський державний технологічний університет

ДОКУМЕНТУВАННЯ ОПЕРАЦІЙ З БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ПІДБІР ПЕРСОНАЛУ

(Представлено д.е.н., проф. Легенчуком С.Ф.)

В статті проведено аналіз діяльності вітчизняних консалтингових компаній в частині надання послуг з підбору персоналу, було встановлено, що дані послуги є досить дорого вартісними. Якої запропоновано зміни до робочого плану рахунку в частині витрат діяльності підприємства з відповідним їх виокремленням на виробничі, адміністративні, витрати на збут. Для ефективно організації їх аналітичного обліку запропоновано на підприємствах затверджувати класифікатори витрат як додатки до облікової політики з їх одночасним внесення до комп'ютерно-інформаційної системи бухгалтерського обліку як довідника. Запропоновано форми первинних документів, які слугують документальним підтвердженням виконання умов договору про надання послуг з пошуку персоналу. Сукупність реквізитів запропонованих форм первинних документів направлені на представлення інформації фінансово-економічного та правового характеру.

Ключові слова: бухгалтерський облік; персонал; витрати; документування; підбір персоналу.

Постановка проблеми. Управління кадровим потенціалом підприємства є особливою складовою результативності господарської діяльності. Від кадрів залежать господарські процеси, результативність видів господарської діяльності. Кадровий потенціал забезпечує дотримання стратегічних цілей підприємства та виконання основної місії його діяльності. Зважаючи на це управління формуванням та використанням кадрового потенціалу потребує відповідного інформаційного забезпечення, що дозволить приймати управлінські рішення направлені на підвищення ефективності праці. Системи бухгалтерського обліку є складовою інформаційного простору управління господарською діяльністю в цілому та кадровим потенціалом підприємства зокрема.

Для розробки комплексної системи інформаційного супроводу управлінських рішень щодо формування та використання кадрового потенціалу є потреба в ідентифікації сукупності об'єктів бухгалтерського обліку та розробці його методики щодо процесу формування кадрового складу, підбору персоналу, підготовки та перепідготовки кадрів. Сучасні підходи до організації та методики бухгалтерського обліку не в повній мірі забезпечують процес підготовки інформаційного базису прийняття управлінських рішень щодо зазначених процесів, а отже в цілому знижують якість інформаційного простору управління кадровим потенціалом й відповідно не дозволяють ідентифікувати всі фактори продуктивності праці на підприємствах різних галузей.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання обліково-аналітичного забезпечення управління кадровим потенціалом є мало дослідженим в вітчизняній та зарубіжній науці. Проте окремі аспекти все ж таки висвітлені в наукових працях, зокрема дисертаційних дослідженнях: Л.П. Шевчук [9], К.В. Шиманська [10], Н.В. Шульга [12], Л.В. Мельянова [5], О.І. Пацула [6], О.Ю. Шоляк [11], В.А. Домбровський [3]. Окремі аспекти витрат на персонал вивчені в наукових працях: С.О. Левицької, О.О. Осадчої, К.В. Романчук, І.В. Саух, І.В. Жиглей, Я.П. Пастернак, І.В. Орлова, Т.В. Давидюк, Ю.Ю. Мороз, Л.С. Скакун, В.В. Покин'єра, Н.Л. Правдюк, С.Ф. Легенчук, В.В. Сопко, Н.І. Петренко.

Метою статті є дослідити документування операцій бухгалтерського обліку витрат на підбір персоналу.

Виклад основного матеріалу. Процес формування персоналу підприємства та його розвитку є досить складним та враховує комплекс факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, що має відображатися на властивостях витрат на персонал як об'єкту бухгалтерського обліку. «Інформація про витрати на персонал є важливою інформаційною складовою соціально-економічної системи підприємства і держави в цілому. Це обумовлено тим, що, з одного боку, витрати на персонал - важливий соціальний індикатор, що характеризує гарантії його відтворення, з іншого боку, витрати на персонал - одна з складових собівартості продукції, домінуючий фактор ефективності і конкурентоспроможності підприємства. Зміни в співвідношеннях витрат роботодавців, пов'язаних з використанням найманішої робочої сили, ведуть до їх перерозподілу між видами економічної діяльності, регіонами країни, визначаючи тим самим особливості національного ринку праці» [1, с. 3]

Поняття витрат на підбір, підготовку та перепідготовку персоналу на підприємстві є досить складним адже їх важко ідентифікувати з певним видом витрат підприємства, а тому й виникає проблема в їх обліковому відображенні. Дані процеси можуть бути різнобічними та здійснюватися різними способами і методами. Зокрема характеризуючи процес формування та розвитку персоналу підприємства за такими

складовими як підбір, підготовка та перепідготовка персоналу можна визначити наступні властивості, які визначають специфіку витрат на персонал та їх облікове відображення для цілей управління.

Підбір персоналу є особливим етапом управління кадровим потенціалом підприємства. «Якість проведення підбору персоналу забезпечує ефективне функціонування підприємства та є основою для майбутнього розвитку. Тому забезпечення необхідного рівня якості підбору персоналу стає пріоритетним завданням економіки підприємства, комплексне вирішення якого потребує одночасного застосування системного та процесного підходів. Ґрунтуючись на засадах системного підходу підбір персоналу доцільно розглядати як відкриту систему, яка складається з певних взаємопов'язаних елементів» [4]. В свою чергу М.В. Чорна та М.М. Білоножко вказують, що «в сучасних умовах значно зростає значущість та рівень вимог до відбору персоналу. Відбір персоналу традиційно розглядається як процес вивчення професійних і психологічних якостей працівника з метою встановлення його здатності виконувати посадові обов'язки на певному робочому місці або посаді, та в результаті вибір з сукупності претендентів найбільш прийнятого з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, здібностей та інтересів, що задовольняють цілям організації» [8, с.].

Досить цікавою є позиція вітчизняного дослідника Р.М. Федоряк щодо підбору персоналу з позиції віддачі витрат на персонал, так посилюючись на правило Парето автор зазначає: «ефективність використання персоналу в організації значною мірою залежить від правильно організованого процесу підбору персоналу. Так, за принципом Парето лише 20 % колективу можуть створювати до 80 % проблем у ньому. Відповідно урізноманітнення методик підбору персоналу, що використовуються кадровими службами персоналу, збільшення лімітів часу на опрацювання кандидатур на заміщення вакантних посад є виправданими з позицій ефективного кадрового планування. Роль рекрутерів невинно зростає, як зростає і потреба в моніторингу ефективності їх діяльності, що пов'язано із деталізацією статей витрат, що формують вартість послуг кадрових служб» [7, с. 96].

Таким чином, даний етап формування кадрового потенціалу підприємства є досить важливим в управлінні персоналом і одночасно складним, адже залежить від сукупності факторів, до яких варто віднести: галузева специфіка діяльності підприємства, організація виробництва та виробничих процесів, рівень використання у виробництві сучасних технологій, специфіка організації управління господарською діяльністю, система вітчизняного законодавства в частині регулювання праці та її оплати. Вся сукупність факторів визначає властивості витрат на персонал щодо підбору кадрів, які мають місце при їх обліковому відображенні. Крім того, варто зазначити, що процес підбору персоналу, залежить від способу їх здійснення, адже даний процес може здійснюватися як власне силами підприємства (кадрова служба) так і з використанням послуг третіх осіб, зокрема компаній, які займаються підбором кадрів – рекрутингові компанії. Даний вид консалтингових послуг є досить поширеним в Україні. Аналіз діяльності вітчизняних консалтингових компаній в частині надання послуг з підбору персоналу дозволив виявити наступні фінансові особливості (табл. 1).

Таблиця 1

*Особливості послуг з підбору персоналу,
що надаються вітчизняними консалтинговими компаніями*

Консалтингова компанія «Альпіна Консалт»				
<i>Рівень вакансії</i>	<i>Вартість послуг</i>	<i>Строки закриття вакансії</i>	<i>Кількість фінальних кандидатів</i>	<i>Гарантійні зобов'язання на період</i>
Підбір директорів, топ-менеджерів	від 11 000 грн.	2–4 тижні	3–5	3–6 місяців
Підбір керівників підрозділів: головний бухгалтер, начальник відділу продажів, ін.	8 000–10 000 грн.	1–3 тижні	3–5	3 місяці
Підбір фахівців: менеджер, юрист, бухгалтер, фахівець із продажу, ін	5 000–7 000 грн.	1–3 тижні	3–7	3 місяці
Рекрутингове агентство «Глорія»				
<i>Етап виконання послуги</i>			<i>Розмір оплати (%)</i>	
За фактом виходу співробітника на роботу до замовника від загального гонорару агентства			70 %	
Після успішного проходження рекомендованим кандидатом випробувального терміну у компанії - роботодавця від гонорару агентства			30 %	
Гарантовані заміни у випадку не проходження випробувального терміну рекомендованим кандидатом			безкоштовно	

Як видно залучення рекрутингових компаній для підбору персоналу є досить дорого вартісними послугами, які не всі вітчизняні підприємства можуть собі дозволити. Досліджуючи витрати на підбір на вітчизняних підприємства, варто зазначити, що діюча система бухгалтерського обліку не дозволяє їх виокремити, проте опитування головних бухгалтерів та керівників підприємств Житомирської області дозволяють говорити, про суми від 1000 до 5000 грн. на 10 працівників.

У зв'язку з котловим методом обліку витрат на персонал в частинні їх підбору є проблема ідентифікації таких витрат та подальшим управління ними. При чому виокремлення таких витрат в системі бухгалтерського обліку є актуальним як при власному пошуку так і з використанням послуг сторонніх осіб – рекрутингових компаній.

Основою проблемою при власному пошуку персоналу є виокремлення таких витрат із складу адміністративних витрат, що припадають на кадрову службу підприємства. Витрати на пошук персонал, що пов'язанні із функціонуванням кадрової служби підприємства відображають в складі адміністративних витрат на рахунку 92 «Адміністративні витрати». Для виокремлення таких витрат зі складу всієї сукупності адміністративних витрат підприємства пропонуємо здійснювати організацію аналітичного обліку за даним рахунком за функціональними ознаками, що відповідає організаційній структурі управління господарською діяльністю підприємства та дозволить оцінити ефективність функціонування кожного окремого підрозділу підприємства. У випадку з витратами на персонал – кадрової служби підприємства. Так, для організації аналітичного обліку адміністративних витрат є потреба в пошуку ефективної організаційної структури підприємства. В ході нашого дослідження пропонуємо зміни до робочого плану рахунку в частинні витрат діяльності підприємства з відповідним їх виокремленням на виробничі (23 рахунок «Виробництво» - прямі та 91 «Загальновиробничі» - непрямі), адміністративні (92 рахунок «Адміністративні витрати»), витрати на збут (93 рахунок «Витрати на збут»), інші операційні витрати (94 рахунок «Інші операційні витрати»). Щодо адміністративних витрат, то для ефективної організації їх аналітичного обліку пропонуємо на підприємствах затверджувати класифікатори витрат як додатки до облікової політики з їх одночасним внесення до комп'ютерно-інформаційної системи бухгалтерського обліку як довідника. Розроблений нами додаток, що був впроваджений на ПрАТ «Коростенський завод МДФ» представлено в таблиці 2.

Даний додаток дозволяє виокремити та надати інформацію про всі властивості витрат на пошук персоналу. Його використання при організації аналітичного обліку є можливим та не збільшує витрати часу на обробку таких даних бухгалтером в умовах використання інформаційно-комп'ютерних технологій. Даний додаток може бути продовжений з позиції використання послуг рекрутингових компаній. Так здійснивши попередній поділ витрат на підбір персоналу за позиціями самостійне здійснення підбору та з використанням послуг сторонніх осіб – рекрутингових компаній, є можливість ідентифікувати зазначенні витрати.

Таблиця 2

Додаток до облікової політики: «Класифікатор витрат на пошук персоналу» (фрагмент)

Витрати на пошук персоналу в розрізі груп персоналу	Витрати на пошук персоналу в розрізі підрозділів	Вид витрат
ПП.1. Адміністративний персонал	ПП.1.1. Відділ маркетингу	- витрати на оголошення;
	ПП.1.п. Підрозділ N	
ПП. 2. Виробничий персонал	ПП. 2.1. Цехи основного вир-ва	-
	ПП. 2.1. Цехи допоміжного вир-ва	
ПП.3. Обслуговуючий персонал	ПП.3.п. В розрізі підрозділів	
ПП. 4. Інший персона	ПП.4.п. В розрізі підрозділів	

В той час коли мова йде про використання послуг рекрутингових компаній виникає проблема в ідентифікації такої послуги та порядку її виконання, що є основою визнання витрат в системі бухгалтерського обліку. Як зазначено в таблиці 2 порядок сплати вартості послуги з підбору персоналу залежить від етапу даного процесу та завершеності послуги, що залежить від прийняття працівника на роботу та проходження випробувального терміну. Для вирішення зазначених пороблених питань облікового відображення визначмо їх вплив на такий елемент методу бухгалтерського обліку, що складатиме методичні положення облікового відображення, як документування.

Специфіка рекрутингових послуг впливає на систему первинного спостереження через потребу в фіксації фактів виконання окремих етапів послуги з пошуку персоналу, а також виконання певних положень договору. Зокрема в професійних бухгалтерських виданнях зазначається: «Факт надання послуг (виконання робіт) з підбору персоналу необхідно документально підтвердити. Документом, що підтверджує такий факт, є акт виконаних робіт (наданих послуг), підписаний і посвідчений печатками обох сторін договору.

Розроблена форма проміжного акту з надання рекрутингових послуг

ПРОМІЖНИЙ АКТ

з надання рекрутингових послуг

Підприємство виконавець <i>ТОВ «Альпіна Консалт»</i>	Договір № <i>ПП 132567</i>	Підприємство замовник <i>ПрАТ «Коростенський завод МДФ»</i>
Дата договору <i>21.10.2016 р.</i>	Дата акту <i>30.12.2016 р.</i>	Сума договору <i>13450,00 грн.</i>
Період виконання послуги <i>від 22.10.16 р. до 01.02.17 р.</i>	№ акту <i>ПП.1. 132567</i>	Вартість проміжного етапу <i>8000,00 грн.</i>
Авансові платежі: <i>60 % від вартості договору</i>	<i>8070,00 грн.</i>	Дата авансу <i>02.11.2017 р.</i>

Характеристика послуги

Напрямок послуги:	<i>підбір персоналу відділу логістики</i>
Кількість чоловік	<i>3 чоловіки</i>
Характеристика посад (позиції)	<i>Керівник відділу логістики – 1 особа; Логіст-аналітик – 1 особа; Логіст-міжнародник – 1 особа</i>
Характеристика вимог до претендентів	<i>1. Вища освіта за спеціальностями: менеджмент, маркетинг, міжнародні економічні відносини; 2. Знання іноземної мови, в т.ч., для позиції № 3 – 2 іноземних мови, одна з яких англійська; 3. Досвід роботи на подібній посаді</i>
Особливі умови	<i>До закінчення строку договору всі претенденти повинні успішно пройти випробувальний термін та мають бути зараховані до штату</i>

Характеристика проміжного етапу відповідно до договору

Відсоток виконання проміжних робіт	<i>70 %</i>
Характеристика проміжного етапу	<i>1. Розробка та затвердження анкет співбесіди; 2. Підбір претендентів для співбесіди; 3. Проведення співбесіди та відбір про 2 кандидатури на кожну посаду відділу логістики; 4. Проходження випробувального терміну 2-х претендентів на посаду позицій: 1 та 2 або 3;</i>

Характеристика проміжного етапу відповідно до договору

Проміжний етап послуги з підбору персоналу для відділу логістики здійснено не в повному обсязі, зокрема не відбулася співбесіда з претендентами на посаду позиції 2 – логіст-аналітик, претенденти на посаду позиції 1 – керівник відділу логістики, приступив до випробувального не вчасно. Претендент на посаду позиції 3 приступив до випробувального терміну вчасно

Узгодження

У зв'язку з неповним виконанням проміжного етапу послуги з підбору персоналу відповідно до договору № ПП 132567 замовник ПрАТ «Коростенський завод МДФ» отримує знижку 13 % від вартості послуги, а виконавець ТОВ «Альпіна Консалт» зобов'язується виконати послугу в повному обсязі до кінця дії договору

Вартість послуги:	<i>11702,00 грн. (одинадцять тисяч сімсот дві грн. 00 коп.)</i>
-------------------	---

Представник виконавця:*Директор ТОВ «Альпіна Консалт»**Степаненко С.О.**Підпис**МП***Представник замовника:***Директор ПрАТ «Коростенський завод МДФ»**Горошко Г.І.**Підпис**МП*

Розроблена форма акту з надання рекрутингових послуг
АКТ

про надання рекрутингових послуг

Підприємство виконавець <i>ТОВ «Альпіна Консалт»</i>	Договір № <i>ПП 132567</i>	Підприємство замовник <i>ПрАТ «Коростенський завод МДФ»</i>
Дата договору <i>21.10.2016 р.</i>	Дата акту <i>01.02.2017 р.</i>	Сума договору <i>13450,00 грн.</i>
Період виконання послуги <i>від 22.10.16 р. до 01.02.17 р.</i>	№ акту <i>ПП.2. 132567</i>	Аванс <i>8070,00 грн.</i>
Дані проміжного акту: № <i>ПП.1. 132567</i>	<i>30.12.2016 р.</i>	Результати проміжного акту Умовний <i>Знижка 13 %</i>

Характеристика послуги

Напрямок послуги:	<i>підбір персоналу відділу логістики</i>
Кількість чоловік	<i>3 чоловіки</i>
Характеристика посад (позиції)	<i>Керівник відділу логістики – 1 особа; Логіст-аналітик – 1 особа; Логіст-міжнародник – 1 особа</i>
Характеристика вимог до претендентів	<i>1. Вища освіта за спеціальностями: менеджмент, маркетинг, міжнародні економічні відносини; 2. Знання іноземної мови, в т.ч., для позиції № 3 – 2 іноземних мов, одна з яких англійська; 3. Досвід роботи на подібній посаді</i>
Особливі умови	<i>До закінчення строку договору всі претенденти повинні успішно пройти випробувальний термін та мають бути зараховані до штату</i>

Характеристика наданої послуги

Відсоток виконання послуги	<i>80 %</i>
Характеристика наданої послуги	<i>I. посада за позицією 1 - керівник відділу логістики: претендент успішно пройшов випробувальний термін та прийнятий на роботу за контрактом; II. посада за позицією 2 - логіст-аналітик: претендент приступив до випробувального терміну; III. Посада за позицією 3 - логіст-міжнародник: претендент не пройшов випробувального терміну</i>

Узгодження

<i>- у зв'язку з виконанням послуги на 80 %, вартість послуги відповідно до договору знижується на 10 % (1345,00 грн. (одна тисяча триста сорок п'ять грн. 00 коп.));</i>	
<i>- у зв'язку з порушенням термінів та обсягів виконання робіт проміжного етапу була встановлена знижка 13 % від вартості договору (1749,00 грн. (одна тисяча сімсот сорок дев'ять грн. 00 коп.))</i>	
Кінцева вартість послуги:	<i>10356,00 грн. (десять тисяч триста п'ятдесят шість грн. 00 коп.)</i>
Сума до сплати:	<i>2286,00 грн. (дві тисячі двісті вісімдесят шість грн. 00 коп)</i>

Представник виконавця:

Директор ТОВ «Альпіна Консалт»

Степаненко С.О.

Підпис _____ *МП*

Представник замовника:

Директор ПрАТ «Коростенський завод МДФ»

Горошко Г.І.

Підпис _____ *МП*

Розроблена форма проміжної калькуляції з надання рекрутингових послуг
ПРОМІЖНА КАЛЬКУЛЯЦІЯ

з надання рекрутингових послуг

Підприємство виконавець <i>ТОВ «Альпіна Консалт»</i>	Договір № <i>ПП 132567</i>	Підприємство замовник <i>ПрАТ «Коростенський завод МДФ»</i>
Дата договору <i>21.10.2016 р.</i>	Дата калькуляції <i>30.12.2016 р.</i>	Сума договору <i>13450,00 грн.</i>
Період виконання послуги <i>від 22.10.16 р. до 01.02.17 р.</i>	№ калькуляція <i>ПК.1. 132567</i>	Вартість проміжного етапу <i>8000,00 грн.</i>

Характеристика проміжного етапу відповідно до договору

Відсоток виконання проміжних робіт	<i>70 %</i>
Характеристика проміжного етапу	<i>1. Розробка та затвердження анкет співбесіди; 2. Підбір претендентів для співбесіди; 3. Проведення співбесіди та відбір про 2 кандидатури на кожну посаду відділу логістики; 4. Проходження випробувального терміну 2-х претендентів на посаду позиції: 1 та 2 або 3;</i>

Складові витрат

Склад витрат	Сума
1. Розробка анкети співбесіди	
2. Розміщення оголошень про анкети в пресі та інтернет виданнях	
3. Витрати на проведення попередньої оцінки претендентів	
4. Витрати пов'язані із попереднім відбором претендентів	
5. Витрати на організацію співбесіди	
6. Інші витрати	
Загальна вартість	

Характеристика проміжного етапу відповідно до договору

Проміжний етап послуги з підбору персоналу для відділу логістики здійснено не в повному обсязі, зокрема не відбулася співбесіда з претендентами на посаду позиції 2 – логіст-аналітик, претенденти на посаду позиції 1 – керівник відділу логістики, приступив до випробувального не вчасно. Претендент на посаду позиції 3 приступив до випробувального терміну вчасно

Узгодження

У зв'язку з неповним виконанням проміжного етапу послуги з підбору персоналу відповідно до договору № ПП 132567 замовник ПрАТ «Коростенський завод МДФ» отримує знижку 13 % від вартості послуги, а виконавець ТОВ «Альпіна Консалт» зобов'язується виконати послугу в повному обсязі до кінця дії договору

Вартість послуги: *11702,00 грн. (одинадцять тисяч сімсот дві грн. 00 коп.)*

Представник виконавця:

Директор ТОВ «Альпіна Консалт»

Степаненко С.О.

Підпис _____ *МП*

Представник замовника:

Директор ПрАТ «Коростенський завод МДФ»

Горошко Г.І.

Підпис _____ *МП*

**Розроблена форма проміжної калькуляції з надання рекрутингових послуг
КАЛЬКУЛЯЦІЯ**

з надання рекрутингових послуг

Підприємство виконавець <u>ТОВ «Альпіна Консалт»</u>		Договір № <u>ПП 132567</u>	Підприємство замовник <u>ПрАТ «Коростенський завод МДФ»</u>	
Дата договору <u>21.10.2016 р.</u>		Дата калькуляції <u>30.12.2016 р.</u>		Сума договору <u>13450,00 грн.</u>
Період виконання послуги <u>від 22.10.16 р. до 01.02.17 р.</u>		№ калькуляція <u>ПК.2. 132567</u>		Аванс <u>8070,00 грн.</u>
Дані проміжної калькуляції: № <u>ПК.1. 132567</u> <u>30.12.2016 р.</u>			Результати проміжного акту Умовний <u>Знижка 13 %</u>	
Складові витрат				
Склад витрат		Проміжний етап	Завершальний етап	Сума
1. Розробка анкети співбесіди				
2. Розміщення оголошень про анкети в пресі та інтернет виданнях				
3. Витрати на проведення попередньої оцінки претендентів				
4. Витрати пов'язані із попереднім відбором претендентів				
5. Витрати на організацію співбесіди				
6. Інші витрати				
Загальна вартість				

Характеристика наданої послуги

Відсоток виконання послуги	<u>80 %</u>
Характеристика наданої послуги	<u>I. посада за позицією 1 - керівник відділу логістики: претендент успішно пройшов випробувальний термін та прийнятий на роботу за контрактом;</u> <u>II. посада за позицією 2 - логіст-аналітик: претендент приступив до випробувального терміну;</u> <u>III. Посада за позицією 3 - логіст-міжнародник: претендент не пройшов випробувального терміну</u>

Узгодження

<u>- у зв'язку з виконанням послуги на 80 %, вартість послуги відповідно до договору знижується на 10 % (1345,00 грн. (одна тисяча триста сорок п'ять грн. 00 коп.));</u>	
<u>- у зв'язку з порушенням термінів та обсягів виконання робіт проміжного етапу була встановлена знижка 13 % від вартості договору (1749,00 грн. (одна тисяча сімсот сорок дев'ять грн. 00 коп.))</u>	
Кінцева вартість послуги:	<u>10356,00 грн. (десять тисяч триста п'ятдесят шість грн. 00 коп.)</u>
Сума до сплати:	<u>2286,00 грн. (дві тисячі двісті вісімдесят шість грн. 00 коп.)</u>

Представник виконавця:

Директор ТОВ «Альпіна Консалт»

Степаненко С.О.

Підпис

МП

Представник замовника:

Директор ПрАТ «Коростенський завод МДФ»

Горошко Г.І.

Підпис

МП

Відповідно до предмета договору можливі два варіанти складання такого акту. Якщо агентством був підібраний потрібний роботодавцеві персонал, то складається акт про надані послуги (виконані роботи), в якому вказується, що дані послуги призвели до безпосереднього працевлаштування певного спеціаліста. Якщо предметом договору був відбір певної кількості можливих кандидатів на вакансії, то в акті необхідно зазначити імена та прізвища відібраних кандидатів. Можливий також варіант, що через незалежних від агентства причин роботодавця не задовольнили підібрані агентством кандидати або за період пошуку і переговорів, здійснюваних агентством, потрібний персонал був знайдений роботодавцем самостійно. Якщо відповідно до договору виконані послуги незалежно від того, чи спричинили вони факт закриття існуючих вакансій, необхідно оплатити, то, для того щоб віднести витрати з оплати цих послуг на господарські (валові) витрати, в акті необхідно докладно описати всі виконані послуги і дати перелік прізвищ кандидатів, резюме яких розглядалося і з якими проводилися співбесіди» [2]. Для

вирішення проблем документування витрат на пошук персоналу щодо послуг рекрутингових компаній є потреба в закріпленні їх складу та змістовного наповнення при укладенні власне договору. Зокрема до таких документів варто віднести: проміжні акти про надання послуг; загальний акт про надання послуги; проміжні калькуляції; загальна калькуляція; акт про невиконання або неповного виконання послуги; калькуляція витрат невиконаної або неповністю виконаної послуги. Зазначені документи є нетиповими, а тому їх форми не затвердженні відповідними відомствами. Їх структура та змістове наповнення залежатиме від спектру та комплексності послуги, а тому вони мають бути закладені як додатки до договору про пошук персоналу з рекрутинговим агентством. Вивчення діяльності рекрутингових компаній «Альпіна Консалт» і «Глорія» та особливостей формування персоналу на ПрАТ «Коростенський завод МДФ» нами було розроблено та впроваджено в господарську діяльність останнього пакет первинних документів, зразки яких представлено в таблицях 3, 4, 5, 6.

Запропоновані форми первинних документів слугуватимуть документальним підтвердженням виконання умов договору про надання послуг з пошуку персоналу. Зокрема сукупність реквізитів запропонованих форм первинних документів направленні на представлення інформації фінансово-економічного та правового характеру, зокрема:

- реквізити правового характеру, пов'язанні із зазначенням інформації про умови договору, які характеризують послугу за сутністю, формою, обсягами та термінами. Крім того, в проміжних актах та загальному акті наводиться інформація про якість виконаних послуг й відповідно узгодження інтересів сторін договору. Узгодження інтересів є досить важливою складовою актів та калькуляцій, адже в подальшому визначають як юридичні так і фінансові наслідки операцій пов'язаних з даним договором. Реквізити узгодження в проміжному акті в подальшому є основою для заключного акту про надання рекрутингових послуг й відповідно оцінки виконання умов договору;

- реквізити фінансово-економічного характеру тісно пов'язанні з реквізитами правового характеру, а точніше впливають з них. Так, запропоновані форми проміжних та заключних калькуляцій визначають вартість послуг в цілому та її окремих складових зокрема (розробка анкети співбесіди, розміщення оголошень про анкети в пресі та інтернет виданнях, проведення попередньої оцінки претендентів, попередній відбір претендентів, організація співбесіди, інші). Також, фінансово-економічні реквізити визначають розміри знижок, а також зниження вартості рекрутингових послуг, що пов'язано із неякісним або неповним виконанням послуг з підбору персоналу.

Визначені групи реквізитів є основою облікового відображення витрат на підбір персоналу за допомогою послуг сторонніх осіб. Фактично зазначенні реквізити в повній мірі дозволяють відобразити в системі бухгалтерського обліку властивості витрат на підбір персоналу. В результаті через систему бухгалтерського обліку генерується інформація для управління кадровим потенціалом підприємства.

Висновки та перспективи подальших досліджень. В ході нашого дослідження нами було проаналізовано вітчизняні консалтингові компанії в частині надання послуг з підбору персоналу, що дозволило виявити досить дорого вартісні послуги, які не всі вітчизняні підприємства можуть собі дозволити. Було запропоновано ряд форм первинних документів, які слугуватимуть документальним підтвердженням виконання умов договору про надання послуг з пошуку персоналу. Таким чином, нами було розглянуто один із елементів методу бухгалтерського обліку. Перспективою подальших досліджень є розглянути й інші елементи методу бухгалтерського обліку, а не лише документування.

Список використаної літератури:

1. Ахуньянова Ч.Ф. Управленческий учет и контроль затрат на персонал предприятий : дис. ... кан. экон. наук, специальность 08.00.12 – Бухгалтерский учет, статистика / Ч.Ф. Ахуньянова. – Набережные Челны, 2015. – 212 с.
2. Витрати на підбір персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dtk.com.ua/show/3cid01943.html>.
3. Домбровський В.А. Організація і методика обліку та аналізу праці та її оплати на базі сучасних інформаційних технологій: автореф. дис... канд. экон. наук: 08.00.09 / В.А. Домбровський ; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2007. – 20 с.
4. Крижанівський П.В. Підбір персоналу на підприємстві: системний та процесний підходи / П.В. Крижанівський [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eztui.g.ztu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1539/1/178.pdf>.
5. Мельянова Л.В. Облік і контроль оплати праці в сільськогосподарських підприємствах: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.09 / Л.В. Мельянова ; Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. – К., 2010. – 22 с.
6. Пацула О.І. Облік і контроль соціальних витрат підприємства: автореф. дис... канд. экон. наук: 08.00.09 / О.І. Пацула ; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. – К., 2008. – 21 с.
7. Федоряк Р.М. Методи визначення віддачі від витрат на найм персоналу / Р.М. Федоряк // Економіка та держава. – № 2. – 2012. – С. 95–97.

8. Чорна М.В. Підбір персоналу на підприємстві: системний та процесний підходи / М.В. Чорна, М.М. Білоножко // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2013. – Вип. 1 (2). – С. 69–76.
9. Шевчук Л.П. Аналіз і контроль формування та використання коштів на оплату праці на підприємствах роздрібною торгівлі: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09 / Л.П. Шевчук ; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. – К., 2010. – 21 с.
10. Шиманська К.В. Бухгалтерський облік і контроль операцій з виконання колективного договору: організація і методика: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.09 / К.В. Шиманська ; Житомир. держ. технолог. ун-т. – Житомир, 2010. – 21 с.
11. Шоляк О.Ю. Облік, аналіз і внутрішньогосподарський контроль виплат працівникам: організація і методика: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.09 / О.Ю. Шоляк ; Нац. акад. статистики, обліку та аудиту. – К., 2011. – 20 с.
12. Шульга Н.В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.09 / Н.В. Шульга ; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана». – К., 2008. – 20 с.

References:

1. Akhun'yanova, Ch.F. (2015), Upravlencheskiy uchet i kontrol' zatrat na personal predpriyatij: dis. ... na soiskanie uch. stepeni kan. ekon. Nauk, spetsial'nost' 08.00.12 Bukhgalterskiy uchet, statistika, Naberezhnye chelny, 212 p.
2. Vytraty na pidbir personalu, available at: <http://dtk.com.ua/show/3cid01943.html>
3. Dombrovskiy, V.A. (2007), Organizacija i metodyka obliku ta analizu praci ta i'i' oplaty na bazi suchasnyh informacijnyh tehnologij: avtoref. dys... kand. ekon. nauk: 08.00.09, Kyi'v. nac. un-t im. T.Shevchenka, Kyiv, 20 p.
4. Kryzhanivskij, P.V. *Pidbir personalu na pidpryjemstvi: systemnyj ta procesnyj pidhody*, available at: <http://eztuir.ztu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1539/1/178.pdf>
5. Mel'jankova, L.V. (2010), Oblik i kontrol' oplaty praci v sil'skogospodars'kyh pidpryjemstvah: avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.09, Nac. un-t bioresursiv i pryrodokorystuvannja Ukrainy, Kyiv, 22 p.
6. Pacula, O.I. (2008), Oblik i kontrol' social'nyh vytrat pidpryjemstva: avtoref. dys... kand. ekon. nauk: 08.00.09, Kyi'v. nac. torg.-ekon. un-t, Kyiv, 21 p.
7. Fedorjak, R.M. (2012), «Metody vyznachennja viddachi vid vytrat na najm personalu», *Ekonomika ta derzhava*, Vol. 2, pp. 95–97.
8. Chorna, M.V. and Bilonozhko, M.M. (2013), «Pidbir personalu na pidpryjemstvi: systemnyj ta procesnyj pidhody», *Ekonomichna strategija i perspektyvy rozvytku sfery torgivli ta poslug*, Vol. 1 (2), pp. 69–76.
9. Shevchuk, L.P. (2010), Analiz i kontrol' formuvannja ta vykorystannja koshtiv na oplatu praci na pidpryjemstvah rozdrubnoi' torgivli: avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.09, Kyi'v. nac. torg.-ekon. un-t, Kyiv, 21 p.
10. Shymans'ka, K.V. (2010), Bukhgalters'kyj oblik i kontrol' operacij z vykonannja kolektyvnogo dogovoru: organizacija i metodyka: avtoref. dys... kand. ekon. nauk: 08.00.09, Zhytomyr. derzh. tehnolog. un-t. Zhytomyr, 21 p.
11. Sholjak, O.Ju. (2011), Oblik, analiz i vnutrishn'ogospodars'kyj kontrol' vyplat pracivnykam: organizacija i metodyka: avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.09, Nac. akad. statystyky, obliku ta audytu, Kyiv, 20 p.
12. Shul'ga, N.V. (2008), Oblik i audyt rozrahunkiv z oplaty praci ta analiz efektyvnosti vykorystannja trudovyh resursiv: avtoref. dys... kand. ekon. nauk: 08.00.09, Derzh. vyssh. navch. zakl. «Kyi'v. nac. ekon. un-t im. V.Get'mana», Kyiv, 20 p.

САМЧУК Катерина Іванівна – здобувач кафедри обліку і аудиту Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

– бухгалтерський облік витрат на персонал.

Стаття надійшла до редакції 23.01.2017.