

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**САМЧУК КАТЕРИНА ІВАНІВНА**

УДК: 657.421.1: 657.471.1 (043.3)

**БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛ**

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

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Житомир – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Житомирському державному технологічному університеті Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник:** доктор економічних наук, професор  
*Євдокимов Віктор Валерійович*,  
Житомирський державний технологічний  
університет, ректор

**Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, доцент  
*Скрипник Маргарита Іванівна*,  
Київський національний університет технологій та  
дизайну,  
завідувач кафедри обліку і аудиту

кандидат економічних наук, доцент  
*Осадча Ольга Олексіївна*,  
Національний університет водного господарства та  
природокористування,  
доцент кафедри обліку і аудиту

Захист відбудеться “29” вересня 2017 р. об 11<sup>00</sup> годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 14.052.01 у Житомирському державному технологічному університеті за адресою: 10005, м. Житомир, вул. Чуднівська, 103, ауд. 233.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Житомирського державного технологічного університету за адресою: 10005, м. Житомир, вул. Чуднівська, 103.

Автореферат розісланий “28” серпня 2017 р.

Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради, д.е.н., проф.

О.А. Лаговська

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Проблеми бухгалтерського обліку витрат на персонал пов'язанні не так з процедурною стороною, як з потребою трансформації діючих методичних підходів до формування інформації про кадровий потенціал підприємства. Система бухгалтерського обліку має переорієнтуватися із суто системи, яка надає інформацію за звітний період, на систему, яка дозволить прогнозувати аналітичні показники кадрового потенціалу. Це є вкрай важливо виходячи з того, що ринок праці на сьогодні характеризується збільшенням попиту на працівників різних професійних груп. Крім того, питання кадрового потенціалу є ключовим з точки зору інвестиційної привабливості підприємства, адже визначає окремі положення безперервності господарської діяльності та соціальної привабливості підприємства виходячи з пріоритетності концепції сталого розвитку економічних систем. Актуалізуючи зазначені аспекти варто відмітити, що підприємства з позиції кадрового забезпечення знаходяться в жорсткій конкуренції, адже рівень економічно активного населення працездатного віку в останні роки має тенденцію до скорочення: 2012 р. – 73,0 % (20393,5 тис. осіб); 2013 р. – 73,1 % (20478,2 тис. осіб); 2014 р. – 71,4 % (19035 тис. осіб); 2015 р. – 71,5 % (17396 тис. осіб); 2016 р. – 71,1 % (17955,1 тис. осіб)<sup>1</sup>. В той час як потреба у працівниках станом на січень-березень 2017 р. 73,5 тис. осіб, що на 47,4 % більше ніж за аналогічний період 2016 р.<sup>2</sup>. За таких умов актуалізуються такі напрями управління персоналом як: підбір, підготовка та перепідготовка персоналу, охорона праці на підприємстві та розробка мотиваційної політики. Зазначенні напрями пов'язані із суттєвими витратами на підприємстві, які, в свою чергу, варто аналізувати при оцінці кадрового потенціалу підприємства. Відповідно формування комплексу обліково-аналітичного забезпечення є вкрай важливим при управлінні кадровим потенціалом в контексті досягнення поточних та стратегічних цілей діяльності підприємства.

Питання організації та методики бухгалтерського обліку витрат на персонал розглядали в працях вітчизняні вчені: С.Ф. Легенчук, Т.В. Давидюк, Ю.Ю. Мороз, В.В. Покин'ячерда, Н.Л. Правдюк в частинні управління інтелектуальним капіталом підприємства; І.В. Жиглей, Я.П. Пастернак, І.В. Орлов, К.В. Шиманська в частинні управління соціальною відповідальністю підприємства та формування соціального капіталу; І.В. Саух, Л.В. Мельянова, С.О. Левицької, О.О. Осадчої, К.В. Романчук, Л.С. Скакун, В.В. Сопко – в частинні витрат на оплату праці. Серед зарубіжних вчених окремі аспекти розвитку бухгалтерського обліку в частинні витрат на оплату праці піднімали: М.Ф. Ван Бред (M.F. van Bred), Р.Н. Ентоні (R.N. Antony), М.Р. Метьюс (M.R. Mathews), М.Х.Б. Перера (M.H.V. Perera), Ж.Ф. Рішар (J.F. Rischard), Е.С. Хедріксен (E.S. Hendriksen).

Праці зазначених вчених визначають основи розвитку науки про бухгалтерський облік в Україні та світі. Проте окремі питання, що стосуються бухгалтерського обліку витрат на персонал як складової управління кадровим потенціалом, потребують сьогодні вирішення для формування інформаційного середовища управління ними та забезпечення відповідного рівня корпоративної соціальної відповідальності підприємства.

<sup>1</sup> Офіційний сайт Державної служби статистики України. Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/rp.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm)

<sup>2</sup> Там саме

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт Житомирського державного технологічного університету за темою “Розробка рекомендацій з удосконалення бухгалтерського обліку і аналізу в інтегрованій системі управління великими промисловими підприємствами” (номер державної реєстрації 0114U001257). У межах теми автором проведені дослідження, пов'язані з розробкою рекомендацій з удосконалення методики та організації бухгалтерського обліку витрат на персонал.

**Мета і завдання дослідження.** Мета дисертації полягає в обґрунтуванні теоретичних положень та розробці практичних рекомендацій з удосконалення бухгалтерського обліку витрат на персонал.

Для досягнення мети в роботі поставлені та вирішені наступні завдання:

- обґрунтувати теоретичні положення витрат на персонал як складової кадрового потенціалу підприємства;
- ідентифікувати складові витрат на персонал як об'єкту облікового відображення;
- вивчити сучасний стан організаційно-методичних положень бухгалтерського обліку витрат на персонал для виділення критичних точок формування інформаційного простору управління кадровим потенціалом;
- розробити порядок облікового відображення витрат на підбір персоналу, що забезпечить генерування інформації про кадровий потенціал підприємства;
- обґрунтувати методичні положення бухгалтерського обліку витрат на підготовку та перепідготовку персоналу;
- розвинути методичні положення бухгалтерського обліку витрат на охорону праці на підприємстві;
- розробити методичні положення облікового забезпечення мотиваційної політики підприємства.

*Об'єктом дослідження* є витрати на персонал як складова кадрового потенціалу підприємства, що відображаються в системі бухгалтерського обліку.

*Предметом дослідження* є теоретико-методичні та організаційні положення бухгалтерського обліку витрат на персонал.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дослідження є загальнонаукові та спеціальні методи пізнання явищ і процесів у системі бухгалтерського обліку. Для обґрунтування теоретичних положень бухгалтерського обліку витрат на персонал застосовано методи теоретичного узагальнення, аналізу і синтезу, індукції та дедукції. Вивчення сучасного стану об'єкту дослідження його властивостей та структури здійснювалося шляхом використання методів статичного спостереження, опитування та тестування, групування даних. Методи моделювання економічних явищ, аналізу та синтезу, індукції та дедукції використано для розробки організаційно-методичних положень бухгалтерського обліку витрат на підбір персоналу. Удосконалення організації та методики бухгалтерського обліку витрат на підготовку та перепідготовку персоналу здійснювалося шляхом використання методів індукції та дедукції, групування, узагальнення, аналізу та синтезу. Методи аналогії, абстрагування, аналізу, синтезу, індукції і дедукції застосовувалися для розробки методичних положень облікового забезпечення мотиваційної політики та порядку відображення витрат на охорону праці на підприємстві.

*Інформаційною базою дослідження є наукові джерела (монографії, наукові статті вітчизняних і зарубіжних вчених із проблем бухгалтерського обліку витрат на персонал, управління персоналом; матеріали конференцій); офіційні документи (нормативні документи України та інших країн); дані фінансової та статистичної звітності та внутрішніх регламентів підприємств щодо бухгалтерського обліку; довідкові та інформаційні видання та оприлюднені фактологічні матеріали міжнародних організацій та вітчизняних міністерств і відомств.*

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в удосконаленні теоретичних та організаційно-методичних положень бухгалтерського обліку витрат на персонал як складової інформаційного забезпечення управління кадровим потенціалом підприємства.

Основні положення наукової новизни полягають у наступному:

*удосконалено:*

- організаційні положення бухгалтерського обліку витрат на підбір персоналу при різних формах організації зазначеного процесу (самостійно або з використанням послуг сторонніх осіб – рекрутингових компаній) через розробку додатку до облікової політики «Класифікатор витрат на пошук персоналу» та пропозицій щодо формування організаційної структури підприємства з позиції налагодження комунікацій між кадровою і бухгалтерською службами та ідентифікації місць виникнення витрат на персонал;

- методичне забезпечення бухгалтерського обліку витрат на підбір персоналу в частинні елементів методу: документування (розширено спектр реквізитів, що лягли в розробленні форми актів та калькуляцій з надання рекрутингових послуг); калькулювання (обґрунтовано порядок використання позамовно-попередільного методу калькулювання рекрутингових послуг); рахунки та подвійний запис (розширено аналітичні розрізи, що лягло в основу розробленого порядку відображення витрат на персонал); звітність (розроблено багаторівневий звіт про витрати на підбір персоналу);

- організаційно-методичні положення бухгалтерського обліку витрат на підготовку та перепідготовку персоналу та інших осіб через розробку моделей системи первинного документування, які враховують потоки документів фінансово-економічного та регламентаційного характеру; порядку калькулювання послуг з формального професійного навчання; аналітичного обліку та механізму відображення витрат на підготовку та перепідготовку персоналу; механізму підготовки інформацій для прийняття управлінських рішень в формі внутрішнього звіту, що дозволило розширити спектр інформаційного забезпечення управління кадровим потенціалом;

- методичне забезпечення бухгалтерського обліку витрат на охорону праці на основі моделювання місця бухгалтерського обліку та звітності в забезпеченні інтересів стейкхолдерів охорони праці та розробленої матриці ідентифікації об'єктів бухгалтерського обліку за операціями, пов'язаними з забезпеченням охорони праці на підприємстві, що дозволило розробити позабалансову систему облікового відображення умовних зобов'язань перед працівниками за реалізацією охорони праці для цілей формування управлінської звітності;

*дістало подальший розвиток:*

- понятійно-категоріальний апарат управління кадровим потенціалом як основи розвитку теоретичних та організаційно-методичних положень бухгалтерського обліку витрат на персонал, зокрема запропоновано авторські поняття кадровий потенціал, управління кадровим потенціалом, мотивація, витрати на персонал;

- обґрунтування теоретичних положень формування обліково-інформаційного забезпечення управління кадровим потенціалом підприємства, що є окремим бізнес-процесом, складається з етапів формування, використання, підвищення якості, забезпечення, мотивація персоналу та обумовлює трансформацію структури об'єктів облікового відображення витрат на персонал;

- систематизовано види та форми мотивації як елементу підвищення продуктивності праці, що визначають формування мотиваційної політики підприємства та впливають на структуру та склад витрат підприємства, що стало теоретичним підґрунтям розвитку організаційно-методологічних положень бухгалтерського обліку витрат на персонал;

- система обліково-інформаційного забезпечення мотиваційної політики підприємства через обґрунтування взаємозв'язку бухгалтерського обліку та мотиваційної політики підприємства і розробку порядку відображення витрат на заходи мотиваційного характеру, що враховує заходи як нормативно закріпленні, так і додаткові заходи, які можуть бути передбачення контрактом.

**Практичне значення одержаних результатів.** Результати, що полягають у розробці організаційно-методичних положень бухгалтерського обліку витрат на персонал, можуть бути використані суб'єктами господарювання та у навчальному процесі вищих навчальних закладів. Основні теоретичні, методичні та організаційні положення дослідження доведені до рівня конкретних розробок, придатних до використання підприємствами, зокрема:

- пропозиції з удосконалення організації аналітичного обліку, порядку відображення витрат на професійне та непрофесійне навчання, що передбачає використання рахунків витрат майбутніх періодів та формування обліково-інформаційного забезпечення мотиваційної політики підприємства (ПрАТ “Коростенський завод МДФ”, довідка № 108/1 від 08.02.2017 р.);

- рекомендації з удосконалення форм первинних документів, внутрішньої звітності та розробки робочого плану рахунків та порядку відображення на рахунках витрат на підбір, підготовку та перепідготовку персоналу та механізму відображення витрат на охорону праці в системі позабалансового обліку (ТзОВ “Українська холдингова лісопильна компанія”, довідка № 117/1 від 14.03.2017 р.);

Пропозиції з удосконалення бухгалтерського обліку витрат на персонал використано: при розробці навчальних програм і навчально-методичного забезпечення навчальних дисциплін “Фінансовий облік 1”, “Фінансовий облік 2”, “Бухгалтерський облік (загальна теорія)”, “Управління персоналом та економіка праці” при підготовці фахівців з обліку і оподаткування та економіки в Житомирському державному технологічному університеті (довідка № 44-45/717 від 19.04.2017 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійно виконаним науковим дослідженням. Наукові розробки, висновки та пропозиції, що містяться в роботі, належать особисто автору. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті положення, які є результатом особистої роботи здобувача, що полягають у дослідженні комплексу питань, пов'язаних з організацією та методикою бухгалтерського обліку витрат на персонал.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення дослідження, викладені в дисертації, доповідались, обговорювалися та отримали позитивну оцінку на 7 міжнародних та всеукраїнських наукових та науково-практичних конференціях, що відображено в публікаціях [9-15].

**Публікації.** За результатами дослідження опубліковано 15 наукових праць загальним обсягом 23,91 друк. арк. (особисто автора – 7,66 друк. арк.), з яких: 1 монографія загальним обсягом 18,8 (особисто автора – 3,6 друк. арк.); 7 статей у наукових фахових виданнях, які входять до міжнародних наукометричних баз, загальним обсягом 3,98 друк. арк. (особисто автора – 2,93 друк. арк.); 7 тез доповідей та матеріалів міжнародних та всеукраїнських наукових та науково-практичних конференцій загальним обсягом 1,13 друк. арк. (особисто автора – 1,13 друк. арк.).

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст викладено на 180 сторінках друкованого тексту. Робота містить 20 таблиць на 17 сторінках (з них 11 таблиць розміщені на 11 сторінках), 12 рисунків на 10 сторінках (з них 5 рисунків розміщено на 5 сторінках), 4 додатків на 20 сторінках. Список використаних джерел нараховує 174 найменувань і розміщений на 19 сторінках.

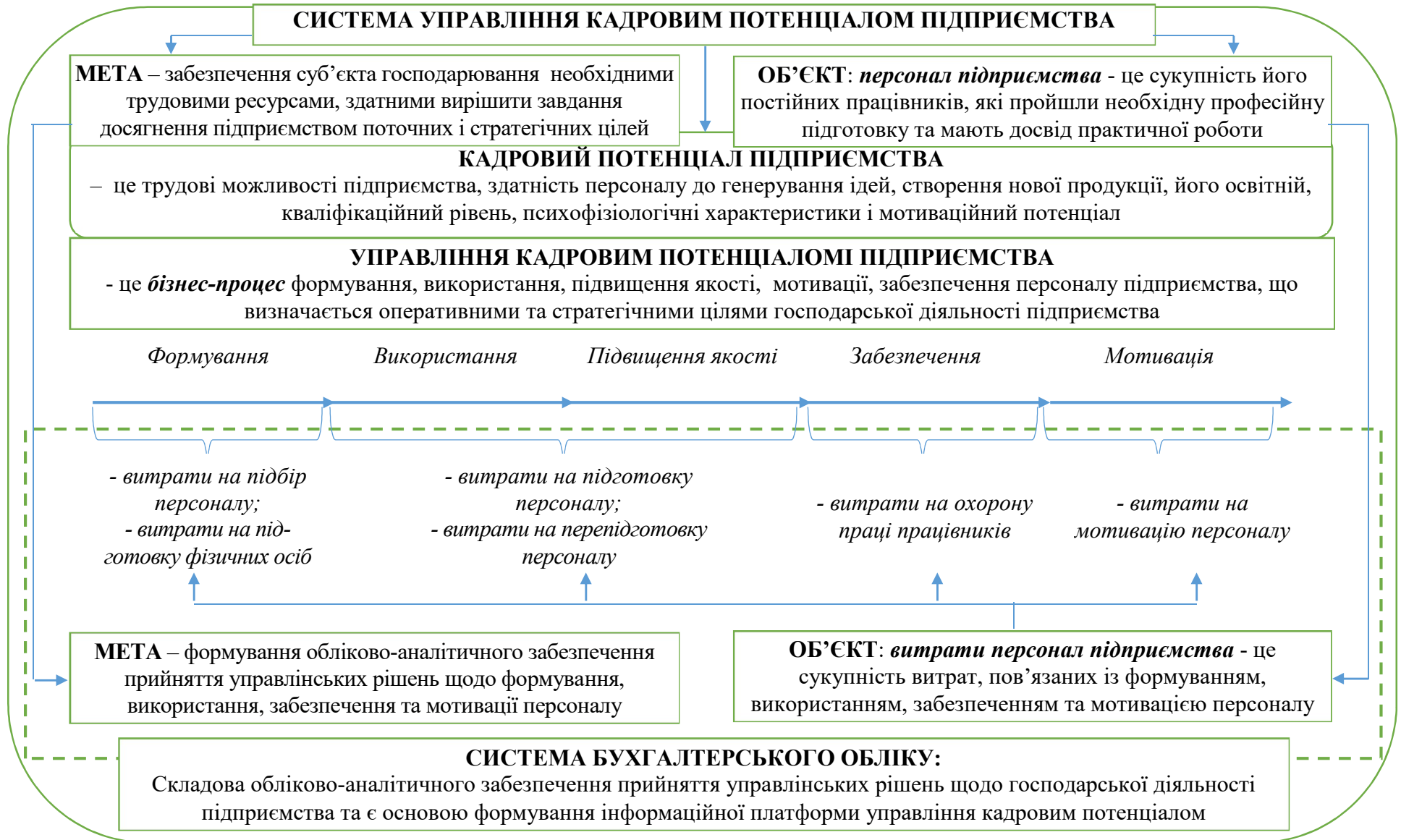
## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи та інформаційну базу дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення отриманих наукових результатів, характер їх апробації.

Перший розділ **“Теоретичні основи бухгалтерського обліку витрат на персонал”** присвячено вирішенню проблемних питань щодо місця бухгалтерського обліку в системі управління кадровим потенціалом підприємства.

Розвиток бухгалтерського обліку витрат на персонал направлений на розширення спектру використання його інформації для забезпечення прийняття управлінських рішень щодо кадрового потенціалу підприємства. 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. Обґрунтовано, що система бухгалтерського обліку є складовою інформаційного простору управління господарською діяльністю в цілому та кадровим потенціалом підприємства зокрема.

В роботі обґрунтовано місце бухгалтерського обліку в системі управління кадровим потенціалом підприємства (рис. 1) через трансформацію його функцій, розширення спектру інформації про кадровий потенціал із врахуванням властивостей витрат на персонал.



**Рис. 1.** Місце бухгалтерського обліку в управлінні кадровим потенціалом підприємства



Доведено, що управління кадровим потенціалом є окремим бізнес-процесом, який складається з наступних етапів: формування, використання, підвищення якості, мотивація, забезпечення персоналу підприємства. Метою зазначеного процесу є забезпечення суб'єкта господарювання необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей, а об'єктом - персонал підприємства як сукупність його постійних працівників, які пройшли необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної роботи. Відповідно до цього сформовано мету бухгалтерського обліку (формування обліково-аналітичного забезпечення прийняття управлінських рішень щодо формування, використання, забезпечення та мотивації персоналу) та визначено об'єкт (витрати на персонал підприємства як сукупність витрат пов'язаних із формуванням, використанням, забезпеченням та мотивацією персоналу). За кожним етапом обґрунтовано склад об'єктів управління, які підлягають обліковому відображенню, оцінка властивостей яких дозволяє визначити рівень кадрового потенціалу та його місце в досягненні поточних та стратегічних цілей підприємства. Зазначенні властивості сформовані на основі систематизації видів та форм мотивації як елементу підвищення продуктивності праці та розвитку понятійного апарату в частинні сутності понять: кадровий потенціал (трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал); управління кадровим потенціалом (бізнес-процес формування, використання, підвищення якості, мотивації, забезпечення персоналу підприємства, що визначається оперативними та стратегічними цілями господарської діяльності підприємства); мотивація (комплекс заходів щодо стимулювання персоналу підприємства для забезпечення підвищення продуктивності праці на основі поліпшення його якості праці і професійної компетенції персоналу); витрати на персонал (сукупність витрат пов'язаних із формуванням, використанням, забезпеченням та мотивацією персоналу).

Для оцінки стану організаційно-методичних положень бухгалтерського обліку витрат на персонал підприємства та визначення напрямів їх розвитку в роботі використано методи анкетування та тестування систем бухгалтерського обліку вітчизняних підприємств. В результаті виділено критичні точки формування інформаційного простору управління кадровим потенціалом. Зокрема, виявлено фрагментарність інформації про витрати на персонал, що формуються діючими підходами до методики бухгалтерського обліку; встановлено відсутність комплексності відображення витрат мотиваційного характеру та відсутність в системі бухгалтерського обліку інформації про заходи з охорони праці, що в результаті не дає можливості оцінити відповідність робочого місця законодавчим нормам. В цілому ідентифіковані проблеми стали основою формування напрямів розвитку бухгалтерського обліку, що були реалізовані в комплексі запропонованих організаційно-методичних положеннях бухгалтерського обліку витрат на персонал.

Другий розділ **“Організація та методика бухгалтерського обліку витрат на персонал”** присвячено розробці організаційно-методичних положень облікового відображення витрат на підбір, підготовку та перепідготовку персоналу.

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. Стан організації та методики бухгалтерського обліку витрат на персонал не дозволяє формувати комплекс інформаційних потоків, які б в повній мірі характеризували досліджуваний об'єкт, а відповідно сформована інформація не спроможна забезпечити оцінку кадрового потенціалу підприємства. Це призводить до критичних точок у прийнятті управлінських рішень щодо людського капіталу підприємства як оперативного так і стратегічного характеру. З метою формування інформаційного простору управління кадровим потенціалом підприємства проведено дослідження, в результаті чого отримано методичні положення бухгалтерського обліку, які дозволяють відобразити властивості та поведінку витрат на персонал. Зазначенні положення полягають в розвитку та удосконаленні механізму використання елементів методу бухгалтерського обліку, зокрема:

- *документування*: розвинуто систему первинного документування операцій з підбору, підготовки та перепідготовки персоналу підприємства, що полягає в реквізитному розширенні та розробці моделей руху первинних документів між економічними агентами задіяними в підборі, підготовці та перепідготовці персоналу. В частині документального забезпечення витрат на підготовку та перепідготовку персоналу та інших осіб розроблено модель системи первинного спостереження, яка передбачає дві групи документів, а саме фінансово-економічного та регламентаційного характеру (рис. 2). Практична реалізація окреслених пропозицій знайшла відображення в розроблених та апробованих формах первинних документів, зокрема: проміжні та заключні акти, калькуляції про послуги з підбору персоналу, а також освітніх послуг в частині професійного формального та неформального навчання працівників та/або інших осіб;

- *калькулювання*: обґрунтовано напрями застосування методів калькулювання на підприємствах, які отримують (підбір, підготовка та перепідготовка персоналу визначено як окремий бізнес-процес, що підлягає калькулюванню) та підприємствах, які надають послуги (калькулюванню підлягають послуги з підбору персоналу – рекрутингові компанії та освітні послуги – вищі навчальні заклади) з підбору, підготовки та перепідготовки персоналу. В даному контексті визначено порядок ідентифікації складових витрат на персонал, що є основою механізму їх розподілу за окремими послугами та робочими місцями. Розроблено порядок використання позамовно-попередільного методу для калькулювання рекрутингових послуг та уточнено складові витрат на професійне навчання працівників у вищих навчальних закладах;



**Рис. 2.** Система первинного спостереження взаємовідносин між підприємством та навчальним закладом як складова бухгалтерського обліку витрат на навчання працівників

- *рахунки*: удосконалено організацію багаторівневого аналітичного обліку витрат на персонал. Запропоновані напрями аналітичного розширення рахунків бухгалтерського обліку враховують властивості витрат на персонал при різних варіантах організації бізнес-процесу формування кадрового потенціалу. Апробацію на вітчизняних підприємствах пройшли пропозиції автора щодо аналітичного обліку в частині: витрат на підбір персоналу за рахунками витрат в залежності від обраного варіанту їх відображення (на окремому рахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності» або у складі виробництва та витрат періоду) та витрат на підготовку і перепідготовку персоналу, що передбачає використання рахунків витрат майбутніх періодів (рахунок 39 «Витрати майбутніх періодів»);

- *подвійний запис*: розроблено порядок облікового відображення витрат на персонал, що полягають в: розробці методичних положень бухгалтерського обліку операцій з розрахунків з рекрутинговими компаніями (табл. 1); обґрунтуванні методичного підходу до відображення операцій з професійного формального та неформального навчання працівників, що забезпечує можливість формування комплексного інформаційного ресурсу для управління кадровим потенціалом та можливість його оцінки за звітний період та прогнозування у майбутніх періодах. Авторські розробки мають комплексний та багатоваріантний характер. Багатоваріантність проявляється в тому, що розроблені методичні положення відображення витрат на персонал на рахунках бухгалтерського обліку передбачають різні варіанти відображення в складі витрат майбутніх періодів та на окремому рахунку в складі інших витрат, або ж у складі витрат періоду;

Таблиця 1

## Порядок облікового відображення витрат на підбір персоналу

№ з/п	Зміст господарської операції	Проводка		Сума, грн.	Документ
		Д-т	К-т		
<b>За умови сплати авансу в неповній сумі</b>					
1.	Перераховано аванс рекрутинговій компанії	371	311	8070,00	Рахунок, виписка банку, договір про надання послуг
2.	Відображено ПДВ	641	644	1345,00	
3.	Відображено вартість послуги на проміжному етапі	949.х.1	685	5800,00	Проміжний акт, проміжна калькуляція
4.	Відображено ПДВ	644	685	1160,00	
5.	Відображено кінцеву вартість послуги з врахуванням знижки	949.х.1	685	2830,00	Кінцевий акт, кінцева калькуляція, податкова накладна
6.	Відображено ПДВ в межах авансу	644	685	185,00	
7.	Відображено ПДВ	641	685	381,00	
8.	Закрито розрахунки за авансами	685	371	8070,00	Довідка бухгалтерії
9.	Відображено кінцеві розрахунки за надану послугу	685	311	2286,00	Рахунок, виписка банку
<b>За умови авансу в повній сумі</b>					
1.	Перераховано аванс рекрутинговій компанії	371	311	13450,00	Рахунок, виписка банку, договір про надання послуг
2.	Відображено ПДВ	641	644	2241,67	
3.	Відображено вартість послуги на проміжному етапі	949.х.1	685	5800,00	Проміжний акт, проміжна калькуляція
4.	Відображено ПДВ	644	685	1160,00	
5.	Відображено кінцеву вартість послуги з врахуванням знижки	949.х.1	685	2830,00	Кінцевий акт, кінцева калькуляція, податкова накладна
6.	Відображено ПДВ	644	685	566,00	
8.	Закрито розрахунки за авансами	685	371	10356,00	Довідка бухгалтерії
9.	Повернуто частину авансу	311	371	3094,00	Виписка банку
10.	Скоригована сума ПДВ	641	644	515,67	Довідка бухгалтерії

- *звітність*: розроблено пакет внутрішньої звітності, який включає: звіт на підбір персоналу – містить три складові, які формуються інформацію про витрати на підбір персоналу в розрізах витрат виробництва та періоду, договорів з рекрутинговими компаніями та статтями калькуляції; звіт про витрати на підготовку та перепідготовку працівників та фізичних осіб – включає інформацію про витрати пов'язанні із професійним формальним та неформальним навчанням як працівників підприємства, так і інших осіб, з якими укладено договір про подальше працевлаштування.

Апробація зазначених положень на вітчизняних підприємствах дозволило раціоналізувати формування інформаційних потоків щодо витрат на персонал та розширити спектр їх використання при управлінні кадровим потенціалом підприємства. Це підтверджує практичну значимість та результативність дослідження.

Третій розділ **“Удосконалення бухгалтерського обліку витрат на персонал”** розкриває напрями розвитку облікового відображення витрат на охорону праці та формування обліково-інформаційного забезпечення мотиваційної політики.

Суб'єкти господарювання, які є суб'єктами ведення обліку внаслідок виконання законодавчо встановлених вимог щодо охорони праці несуть ряд витрат, які охоплюють різні облікові об'єкти (витрати, товарно-матеріальні цінності, основні засоби, амортизацію, дебіторську та кредиторську заборгованість перед працівниками, контрагентами, державними органами тощо). Запити, які генерує управлінський персонал до системи бухгалтерського обліку щодо охорони праці, спрямовані на отримання інформації щодо величини витрат, їх доцільності, відповідності нормам та ефективності, зміни у складі активів та пасивів, викликані здійсненням заходів з охорони праці. Обґрунтовано місце бухгалтерського обліку та звітності в забезпеченні інтересів стейкхолдерів охорони праці через розробку інформаційної моделі взаємодії внутрішніх (працівники – первинні носії інтересів, підприємство – виконавець, суб'єкти бухгалтерського обліку – вторинні носії інтересів) та зовнішніх стейкхолдерів (державні органи, профспілкові та громадські організації - виразники інтересів), які уповноважують виражати інтереси, делегують забезпечення інтересів, реалізують заходи з охорони праці. Запропонована модель визначає форму прояву бухгалтерського обліку в сфері охорони праці та характер такого прояву. Зокрема, характер прояву бухгалтерського обліку визначає властивості витрат на персонал через ідентифікацію інтересів первинних носіїв, виразників та виконавців.

З метою ідентифікації витрат на охорону праці запропоновано використання матриці об'єктів бухгалтерського обліку на основі сфер впливу охорони праці на життя та здоров'я працівників. Розроблена матриця враховує економічний зміст операції, характер майна, використовуюваного для забезпечення заходів охорони праці, а також джерела їх фінансування. Вона дозволяє визначити об'єкти бухгалтерського обліку, які охоплені операціями, пов'язаними з охороною праці для цілей удосконалення системи їх організаційно-документального забезпечення та відображення на рахунках бухгалтерського обліку та у звітності. Запропонована матриця є базовою та може бути доповнена виходячи зі специфіки діяльності підприємства та політики керівництва у сфері охорони праці, ґрунтується на класифікації заходів охорони праці та сфер її впливу на життя та здоров'я працівників, необхідності заходів охорони праці, їх складності, матеріальній наповненості та частоті проведення.

Для акумулювання інформації про стан витрат на охорону праці на підприємствах деревообробної галузі запропоновано використання субрахунку позабалансового обліку 042 «Непередбачені зобов'язання» із зазначенням індикатора ОП, по кредиту якого відобразатимуться умовні зобов'язання з охорони праці роботодавця перед працівниками, по дебету виконання таких зобов'язань. Запропоновані аналітичні розрізи дозволяють отримувати інформацію про понесені витрати на заходи з охорони праці, а також витрати, пов'язані з соціально-відповідальною діяльністю суб'єктів господарювання, визначити доцільність витрат та можливі резерви їх зниження, негативні наслідки нереалізації працезахоронних заходів тощо. Виходячи із інформаційних потреб управління, запропоновані розрізи можуть бути доповнені, наприклад, за структурними підрозділами, за категоріями працюючих тощо. Такий підхід є основою облікового відображення відображення зобов'язань з охорони праці (табл. 2).

Таблиця 2

## Запропонована методика відображення зобов'язань з охорони праці

№ з/п	Кореспонденція		Джерело інформації	Зміст господарської операції
	Дебет	Кредит		
1.	–	042/ОП	Дані планово-фінансового відділу	Відображено заплановану суму умовних зобов'язань перед працівниками підприємства з реалізації заходів з охорони праці*
2.	91/ОП	631	Акт виконаних робіт	Відображено вартість послуг з ремонту кондиціонеру
	042/ОП	–	Первинні документи з індексацією ОП	Відображено виконання зобов'язань перед працівниками з реалізації заходів з охорони праці
3.	91/ОП	22	Накладна	Відображено вартість спецодягу використаного у виробництві
	042/ОП	–	Первинні документи з індексацією ОП	Відображено виконання зобов'язань перед працівниками з реалізації заходів з охорони праці
4.	92/ОП	685	Рахунок	Відображено рахунок медустанови за проведення профілактичного щеплення
	042/ОП	–	Первинні документи з індексацією ОП	Відображено виконання зобов'язань перед працівниками з реалізації заходів з охорони праці
5.	91/ОП	20	Накладна	Видане працівниками молоко
	042/ОП	–	Первинні документи з індексацією ОП	Відображено виконання зобов'язань перед працівниками з реалізації заходів з охорони праці
.....	.....	.....	.....	.....
365.	–	042/ОП	Дані планово-фінансового відділу	Коригування суми умовних зобов'язань перед працівниками з реалізації заходів з охорони праці (у разі перевищення розміру фактичних витрат розміру запланованих витрат)**
	042/ОП	–	Дані планово-фінансового відділу	Коригування суми умовних зобов'язань перед працівниками з реалізації заходів з охорони праці (у разі перевищення розміру запланованих витрат розміру фактичних витрат)**
Примітка: *бухгалтерське проведення здійснюється на початку календарного року ** бухгалтерське проведення здійснюється в кінці календарного року				

Запропоновані методичні положення відображення заходів з охорони праці на позабалансовому рахунку та розроблені рівні аналітичного обліку дозволять задовільнити інформаційні потреби різних груп стейкхолдерів як на мікро-, так і на макро рівні та перетворити облік заходів з охорони праці в дієвий, оперативний інструмент управління діяльністю суб'єктів господарювання.

Основною складовою управління кадровим потенціалом підприємства, що направлена на підвищення продуктивності праці персоналу є його мотивація. Власне мотивація є об'єктом управління та проявляється в мотиваційній політиці підприємства, яка є складовою управління кадровим потенціалом. Мотиваційна політика підприємства впливає склад і структуру об'єктів бухгалтерського обліку, що проявляються в поведінці витрат на персонал. Зазначенні облікові об'єкти є різносторонніми, а тому для врахування їх властивостей є потреба в формуванні комплексної інформаційної моделі. З цією метою в роботі сформовано модель обліково-інформаційного забезпечення мотиваційної політики підприємства, яка передбачає порядок відображення на рахунках премій та винагород працівникам, участь працівників у прибутку підприємства, пільгове харчування, кредитування житла або відшкодування плати за житло, цінні подарунки, медичне обслуговування працівників. Це становить інформаційне підґрунтя оцінки ефективності мотиваційної політики в цілому або окремого мотиваційного заходу через співвідношення їх результату в підвищенні продуктивності праці персоналу до понесених витрат.

Реалізація зазначених результатів на підприємстві є основою формування обліково-інформаційного забезпечення управління кадровим потенціалом підприємства, адже враховує інтереси як окремого працівника так і групи стейкхолдерів та дозволяє підвищити конкурентоспроможність підприємства на ринку праці.

## **ВИСНОВКИ**

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано вирішення наукового завдання, що полягає в удосконаленні теоретико-методичних і організаційних положень бухгалтерського обліку витрат на персонал. Основні висновки за результатами наукового дослідження полягають в наступному:

1.3 метою формування теоретичного підґрунтя розвитку організаційно-методичних положень бухгалтерського обліку витрат на персонал в дисертації обґрунтовано наступні положення: розвинено понятійно-категоріальний апарат управління кадровим потенціалом шляхом формування авторських понять кадровий потенціал, управління кадровим потенціалом, мотивація, витрати на персонал для структурування результатів дослідження; систематизовано види та форми мотивації як елементу підвищення продуктивності праці, що визначають формування мотиваційної політики підприємства та впливають на структуру та склад витрат підприємства. Зазначене дозволило виявити властивості витрат на персонал щодо яких має генеруватися інформація через систему бухгалтерського обліку, що в подальшому дозволяє оцінити якість та ефективність використання кадрового потенціалу.

2. Розроблено теоретичні положення бухгалтерського обліку витрат на персонал через обґрунтування управління кадровим потенціалом як окремого бізнес-процесу. Під управлінням кадровим потенціалом запропоновано розуміти бізнес-процес формування, використання, підвищення якості, мотивації, забезпечення персоналу

підприємства, що визначається оперативними та стратегічними цілями господарської діяльності підприємства. В свою чергу, його метою є забезпечення суб'єкта господарювання необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей, а об'єктом - персонал підприємства (це сукупність його постійних працівників, які пройшли необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної роботи).

3. В роботі трансформовано мету та структуру об'єктів бухгалтерського обліку витрат на персонал. За кожним етапом формування та використання кадрового потенціалу підприємства обґрунтовано склад об'єктів бухгалтерського обліку витрати на підбір персоналу, витрати на підготовку інших осіб, витрати на підготовку та перепідготовку персоналу; витрати на охорону праці працівників, витрати на мотивацію персоналу. В даному контексті обґрунтовано комплекс завдань бухгалтерського обліку як підсистеми управління кадровим потенціалом.

4. Емпіричні дослідження стану організаційно-методичного забезпечення бухгалтерського обліку витрат на персонал в частинні підбору, підготовки та перепідготовки персоналу та фізичних осіб, дозволило виявити, що інформація яка генерується є фрагментарною та не в повній мірі відображає властивості кадрового потенціалу підприємства. Для вирішення зазначеного питання в роботі розроблено комплекс організаційно-методичних положень, що полягають в наступному:

- систему документування операцій з підбору, підготовки та перепідготовки персоналу підприємства через уточнення сукупності реквізитів та розробки моделей щодо документального спостереження за процесами надання освітніх послуг з підготовки та перепідготовки персоналу, що є основою розроблених форм первинних документів (проміжні та заключні акти та калькуляції про послуги з підбору персоналу, а також послуги з надання освітніх послуг в частинні професійного навчання працівників). Це дозволило забезпечити відображення властивостей витрат на персонал в системі бухгалтерського обліку та є основою інформаційної підтримки договірної політики;

- калькулювання підбору, підготовки та перепідготовки персоналу різних суб'єктів за умови використання послуг сторонніх осіб як окремого бізнес процесу формування кадрового потенціалу підприємства, що полягає в: ідентифікації складових витрат та механізму їх розподілу за окремими послугами та робочими місцями; розробці порядку використання позамовно-попередільного методу для калькулювання рекрутингових послуг; формуванні складових витрат на професійне навчання працівників у вищих навчальних закладах;

- організацію багаторівневого аналітичного обліку витрат на персонал, який враховує їх властивості при різних варіантах організації бізнес-процесу формування кадрового потенціалу, зокрема в частинні: витрат на підбір персоналу за рахунками витрат в залежності від обраного варіанту їх відображення (на окремому рахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності» або у складі виробництва та витрат періоду) та витрат на підготовку і перепідготовку персоналу, що передбачає використання рахунків витрат майбутніх періодів (рахунок 39 «Витрати майбутніх періодів»);

- порядок облікового відображення витрат на персонал в частині: витрат на підбір персоналу - розроблено методичні положення бухгалтерського обліку операцій з розрахунків з рекрутинговими компаніями; витрат на підготовку та перепідготовку



персоналу – обґрунтовано методичний підхід до відображення операцій з професійного формального та неформального навчання, що забезпечує можливість формування комплексного інформаційного ресурсу для управління кадровим потенціалом та можливість його оцінки за звітний період та прогнозування у майбутніх періодах;

- бухгалтерську звітність за формою та змістом через розробку пакету внутрішньої звітності, який включає: звіт на підбір персоналу – містить три складові, які формують інформацію про витрати на підбір персоналу в розрізах витрат виробництва та періоду, договорів з рекрутинговими компаніями та статтями калькуляції; звіт про витрати на підготовку та перепідготовку працівників та фізичних осіб – включає інформацію про витрати пов'язанні із професійним формальним та неформальним навчанням як працівників підприємства, так і інших осіб з якими укладено договір про подальше працевлаштування.

5. Для забезпечення формування інформаційного простору управління заходами з охорони праці в роботі розроблено організаційно-методичні положення бухгалтерського обліку витрат на охорону праці. Зокрема, обґрунтовано місце бухгалтерського обліку та звітності в забезпеченні інтересів стейкхолдерів охорони праці через розробку інформаційної моделі та матриці ідентифікації об'єктів бухгалтерського обліку як основи визнання відповідних витрат. Організаційне забезпечення обліку заходів з охорони праці дозволить реалізувати доповнення наказу про облікову політику матрицею ідентифікації об'єктів бухгалтерського обліку за операціями, пов'язаними з забезпеченням охорони праці на підприємстві, що дозволить уникнути дублювання інформації, надмірної регламентованості обліку та збільшення обсягів наказу про облікову політику. Такий підхід покладено в основу методичного забезпечення до відображення витрат на охорону праці в системі позабалансового обліку через використання рахунку 042 «Непередбачені зобов'язання» із зазначенням індикатора ОП та налаітичними розрізами: 042/ОП.1 «Обов'язкові витрати на охорону праці»; 042/ОП.2 «Ініціативні витрати на охорону праці»; 042/ОП.3 «Втрати, викликані реалізацією небезпек на виробництві». Реалізація зазначених положень на практиці дозволяє, окрім підвищення інформованості стейкхолдерів, також оцінити виконання законодавчих норм щодо охорони праці на підприємстві та визначити їх результативність через економію ресурсів підприємства.

6. Для забезпечення збереження та розвитку кадрового потенціалу підприємства є потреба в формуванні комплексу мотиваційних заходів, які визначають мотиваційну політику підприємства. В свою чергу мотиваційна політика підприємства є ефективною за умови раціонального поєднання відповідних заходів з ресурсами, витраченими на їх реалізацію. Бухгалтерський облік виступає генератором інформаційних потоків щодо витрат на заходи мотиваційного характеру, що дозволяє оцінити ефективність мотиваційної політики. Розроблено комплексну модель облікового відображення витрат на мотивацію в частині премій та винагород працівникам, участі працівників у прибутку підприємства, пільгове харчування, кредитування житла або відшкодування плати за житло, цінні подарунки, медичне обслуговування працівників. Сформована таким чином інформація дозволяє оцінити як ефективність окремого мотиваційного заходу, так і мотиваційної політики в цілому та її значення в розвитку кадрового потенціалу.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### Монографії:

1. Євдокимов В.В. Інформаційна модель управління людськими ресурсами: мікро- та макро виміри: монографія / В.В. Євдокимов, Д.О. Грицишен, К.В. Шиманська, К.І. Самчук. – Житомир: ЖДТУ, 2016. – 300 с. (заг. обсяг 18,8 друк. арк., особисто автору належить 3,6 друк. арк.: розроблено організаційно-методичні положення бухгалтерського обліку витрат на персонал);

### Статті у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз:

2. Іванюта О.В., Самчук К.І. Бухгалтерський облік розподілу загальновиробничих витрат виробничих підприємств // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Житомир: ЖДТУ, 2016. Вип. 2-3 (35). С. 195-206. (заг. обсяг 0,7 друк. арк., особисто автору належить 0,35 друк. арк.: розроблено організаційно-методичні положення розподілу загальновиробничих витрат пов'язаних з витратами на персонал) (включено до GoogleScholar (США), IndexCopernicus (Польща), WorldCat, Bielefeld Academic Search Engine (BASE) (Німеччина), Ulrich's Periodicals Directory);

3. Іванюта О.В., Самчук К.І. Оцінка поведінки загальновиробничих витрат виробничих підприємств [Електронний ресурс] // Ефективна економіка. 2016. № 11. Режим доступу до статті: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5254&p=1> (заг. обсяг 0,6 друк. арк., особисто автору належить 0,3 друк. арк.: обґрунтовано напрями поведінки постійних та змінних витрат) (включено до GoogleScholar (США), IndexCopernicus (Польща), Scientific Sndexin services (США));

4. Іванюта О.В., Самчук К.І. Бухгалтерський облік формування загальновиробничих витрат цехів основного виробництва великих промислових підприємств машинобудівної галузі / О.В. Іванюта, К.І. Самчук // Інвестиції: практика та досвід. 2016. № 22. С. 54-64 (заг. обсяг 0,8 друк. арк., особисто автору належить 0,4 друк. арк.: розроблено методичні положення обліку витрат на персонал в складі загальновиробничих витрат) (включено до GoogleScholar (США), IndexCopernicus (Польща), Scientific Sndexin services (США));

5. Самчук К.І. Облікове забезпечення мотивації працівників як метод підвищення ефективної діяльності підприємства // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Серія: Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2017. – № 2 (80). – С. 31-40 (0,4 друк. арк.) (включено до GoogleScholar (США), IndexCopernicus (Польща), WorldCat, Bielefeld Academic Search Engine (BASE) (Німеччина), Ulrich's Periodicals Directory);

6. Самчук К.І. Документування операцій з бухгалтерського обліку витрат на підбір персоналу // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Серія: Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2017. – № 1 (79). – С. 44-52 (0,45 друк. арк.) (включено до GoogleScholar (США), IndexCopernicus (Польща), WorldCat, Bielefeld Academic Search Engine (BASE) (Німеччина), Ulrich's Periodicals Directory);

7. Самчук К.І. Облікове забезпечення управління витратами на охорону праці: правове поле та напрямки удосконалення // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку,

контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Житомир: ЖДТУ, 2017. Вип. 1 (36). С. 195-206 (0,5 друк. арк.) (включено до GoogleScholar (США), IndexCopernicus (Польща), WorldCat, Bielefeld Academic Search Engine (BASE) (Німеччина), Ulrich's Periodicals Directory);

8. Самчук К.І. Оцінка та калькулювання витрат на підбір персоналу / К.І. Самчук // Бізнесінформ. – 2017. – № 3. – С. 352-356 (0,53 друк. арк.) (включено до Ulrichsweb Global Serials Directory (США); Research Papers in Economics (США); РИНЦ (Росія); Index Copernicus (Польща); Directory of Open Access Journals; CiteFactor (США); Academic Journals Database (Швейцарія); Research Bible (Японія); Соціонет (Росія); Open Academic Journals Index; GetInfo (Німеччина); BASE (Німеччина); OpenAIRE (Європейський Союз); SUNCAT Union Catalogue (Велика Британія); COPAC Union Catalogue (Велика Британія); J-Gate (Індія); Open Access Library; Scientific Indexing Services; Advanced Science Index; Академия Google (США); InfoBase Index).

#### **Матеріали конференцій:**

9. Самчук К.І. Теоретичні складові бухгалтерського обліку витрат на персонал // Ресурсний потенціал регіонів України: стан та напрями розвитку: зб. матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 17-18.03.2017 р.). – К.: ГО «Київський економічний науковий центр», 2017. – 104 с. – с. 96-99 (0,2 друк. арк.);

10. Самчук К.І. Витрати на пошук персоналу: обліковий аспект // Підприємництво та фінансова система: національні особливості та світові тенденції: зб. тез наук. робіт учасників Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17-18.03.2017 р.) / ГО «Центр економічних досліджень та розвитку». – О.: ЦЕДР, 2017. – 116 с. – с. 90-94 (0,2 друк. арк.);

11. Самчук К.І. Документальне забезпечення обліку витрат на підбір персоналу // Розвиток фінансово-економічного становища на різних рівнях управління: підприємство, регіон, держава: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 24-25.03.2017 р.). – Дніпро: НО «Перспектива», 2017. – 144. – с. 128-132 (0,18 друк. арк.)

12. Самчук К.І. Аналітичне забезпечення обліку витрат на підбір персоналу // Стратегії, проблеми та розвиток економічних систем в умовах макроекономічної нестабільності: Матер. II Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнародною участю (м. Миколаїв, 31.03. 2017 р.). – Миколаїв: ММІРЛ ВПЗ «Університет «Україна»», 2017. – 156 с. – с. 19-21 (0,12 друк. арк.);

13. Самчук К.І. Витрати на охорону праці: обліковий аспект // Проблеми сталого розвитку економіки в умовах посилення глобалізаційних процесів: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 14.04.2017 р.). – П.: ЦФЕНД, 2017. – 100 с. – с. 70-71 (0,1 друк. арк.);

14. Самчук К.І. Розробка порядку використання позамовно-попередільного методу для калькулювання рекрутингових послуг // Економічне зростання та конкурентоспроможність національного господарства: стратегії, напрями та пріоритети: зб. матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 14-15.04.2017 р.). – К.: ГО «Київський економічний науковий центр», 2017. – 108 с. – с. 93-95 (0,15 друк. арк.);

15. Самчук К.І. Розробка внутрішнього звіту витрат на підбір персоналу // Економіка і менеджмент: сучасні тенденції та виклики: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 21.04.2017 р.). – О.: МГУ, 2017. – 136 с. – с. 104-106 (0,18 друк. арк.)

## АНОТАЦІЯ

### **Самчук К.І. Бухгалтерський облік витрат на персонал. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності). – Житомирський державний технологічний університет Міністерства освіти і науки України, Житомир, 2017.

Робота присвячена дослідженню теоретичних положень та розробці організаційно-методичних рекомендацій з удосконалення бухгалтерського обліку витрат на персонал як інформаційної основи управління кадровим потенціалом підприємства. В частині розвитку теоретичних положень в роботі обґрунтовано місце витрат на персонал в складі об'єктів бухгалтерського обліку та управління кадровим потенціалом. Удосконалено організаційно-методичні положення бухгалтерського обліку витрат на підбір персоналу через розробку системи первинного спостереження, аналітичного обліку, порядку відображення та внутрішньої звітності. Розроблено рекомендації з удосконалення облікового відображення витрат на підготовку та перепідготовку персоналу, що дозволяють сформувати інформацію для оцінки кадрового потенціалу як за звітний період так і робити прогнози на майбутні періоди. Обґрунтовано напрями формування обліково-аналітичного забезпечення мотиваційної політики підприємства. Розроблено методичні положення бухгалтерського обліку витрат на охорону праці, що дозволять генерувати інформацію щодо дотримання законодавства.

*Ключові слова:* витрати, витрати на персонал, витрати на охорону праці, кадровий потенціал, мотиваційна політика, бухгалтерський облік, управління персоналом.

## ANNOTATION

### **Samchuk K.I. Accounting of cost of personal. – Manuscript.**

Thesis for obtaining the scientific degree of Candidate of Economic Sciences on speciality 08.00.09 – Accounting, Analysis and Auditing (by the types of economic activity). – Zhytomyr State Technological University of Ministry of Education and Science of Ukraine, Zhytomyr, 2017.

The concept-categorical personnel potential management as the basis for the development of theoretical and organizational-methodical provisions of accounting for personnel costs has been developed. In particular, author's concepts of personnel potential, human resource management, motivation, personnel costs have been offered. The theoretical positions of the formation of the accounting and information support for the management of the personnel potential of the enterprise, which is a separate business process, have been grounded, that consists of the stages of formation, use, improvement of quality, provision, motivation of the personnel and causes the transformation of the purpose and structure of the objects of the accounting reflection of the expenses for the personnel. The types and forms of motivation are systematized as an element of increasing productivity which determines the formation of the enterprise's motivation policy and affects the structure and composition of the company's expenses, which became the theoretical basis for the development of organizational and methodological provisions for accounting of personnel costs.

Empirical studies of the organizational and methodological provision of accounting for personnel costs in particular selection, training and retraining of personnel and individuals

allowed to reveal that the information generated is fragmentary and does not fully reflect the properties of the personnel potential of the enterprise. To solve this issues a set of organizational and methodological provisions have been developed.

The system of documentation of recruiting, training and retraining of personnel of the enterprise has been improved through specification of the set of requisites and development of models for documentary supervision of the processes of provision of educational services on training and retraining of personnel, which is the basis of the developed forms of primary documents (interim and final acts and cost estimates for services Recruitment, and the provision of educational services in part-time professional training of employees). This allowed to ensure the reflection of the cost of personnel in the accounting system and is the basis of information support of contractual policy. The calculation of selection, training and retraining of the personnel of different subjects, provided that the services of third parties are used as a separate business process for the formation of the personnel potential of the enterprise, is as follows: identification of the component costs and the mechanism of their distribution for certain services and workplaces; development of the order of using methods for calculating recruiting services; Formation of cost components for professional training of employees in higher education institutions.

The directions of development of the organization of multi-level analytical accounting of personnel costs are considered, which takes into account their properties in different variants of organization of the business process of forming the personnel potential, in particular, in part: the cost of recruiting staff in expense accounts depending on the chosen version of their display (on a separate account 949 Other operating expenses "or in the composition of production and expenditure of the period) and the costs of training and retraining of staff, which involves the use of future expense accounts periods (account 39 "Deferred expenses"). The order of accounting reflection of expenses for personnel in the part is devoted: personnel recruitment costs are calculated; methodical provisions of accounting for transactions with settlements with recruiting companies are developed; The costs of training and retraining of staff - a methodical approach to reflecting the activities of professional formal and informal training of employees, which provides the opportunity to form a comprehensive information resource for managing the human potential and the possibility of its assessment for the reporting period and forecasting in future periods, is substantiated.

Improved accounting form and content through the development of internal reporting package, which includes: staff recruitment report - contains three components that form information on the cost of recruiting personnel in the sections of production costs and period, contracts with recruiting companies and costing items; The report on the costs of training and retraining of workers and individuals - includes information on the costs associated with professional formal and informal training as employees of the enterprise and other persons with whom a contract for further employment has been concluded.

In order to ensure the formation of information space for management of occupational safety measures, the organizational and methodological provisions of accounting for expenditures on occupational safety and health have been developed. In particular, the place of accounting and reporting in providing the interests of stakeholders of labor protection is substantiated through the development of the information model and matrix of identification of objects of accounting as the basis for recognizing the corresponding costs. Organizational

support for the accounting of occupational safety measures will allow to implement the addition of an order on accounting policy by the matrix of identification of objects of accounting for operations related to ensuring the protection of labor at the enterprise, which will avoid duplication of information, excessive accounting regulation and increase the volume of the order on accounting policies. This approach is the basis of methodological support to reflect the cost of labor protection in the system of off-balance sheet accounting. Implementation of these provisions in practice allows, in addition to raising awareness of stakeholders, to assess the implementation of legislative norms on labor protection at an enterprise and to determine their effectiveness through the economy of enterprise resources.

To ensure the preservation and development of the human resources potential of the company, there is a need to formulate a set of motivational measures that determine the company's incentive policy. In turn, the company's incentive policy is effective provided that a rational combination of appropriate measures with the resources spent on their implementation is effective. Accounting serves as a generator of information flows on the costs of measures of a motivational nature, which allows to assess the effectiveness of motivational policies. A complex model of accounting reflects the costs of motivation in terms of bonuses and rewards for employees, participation of employees in the profit of the enterprise, preferential food, housing loans or reimbursement of housing, valuable gifts, medical care for employees.

*Key words:* costs, personnel costs, labor costs, personnel potential, motivational policy, accounting, personnel management.

## **АННОТАЦИЯ**

### **Самук К.И. Бухгалтерский учет расходов на персонал. – Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.09 – бухгалтерский учет, анализ и аудит (по видам экономической деятельности). – Житомирский государственный технологический университет Министерства образования и науки Украины, Житомир, 2017.

Работа посвящена исследованию теоретических положений и разработке организационно-методических рекомендаций по усовершенствованию бухгалтерского учета расходов на персонал. В части развития теоретических положений в работе обосновано место затрат на персонал в составе объектов бухгалтерского учета и управления кадровым потенциалом. Усовершенствованы организационно-методические положения бухгалтерского учета затрат на подбор персонала через разработку системы первичного наблюдения, аналитического учета, порядка отражения и внутренней отчетности. Разработаны рекомендации по усовершенствованию учетного отражения расходов на подготовку и переподготовку персонала, позволяющие сформировать информацию для оценки кадрового потенциала как за отчетный период так и делать прогнозы на будущие периоды. Обоснованы направления формирования учетно-аналитического обеспечения мотивационной политики предприятия. Разработаны методические положения бухгалтерского учета расходов на охрану труда, позволяющие генерировать информацию по соблюдению законодательства.

*Ключевые слова:* расходы, расходы на персонал, расходы на охрану труда, кадровый потенциал, мотивационная политика, бухгалтерский учет, управление персоналом.