

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ОБЛІКУ ТА АУДИТУ

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА
**Облік та аналіз в системі управління трудовими
ресурсами підприємства**

Допущено до захисту перед ЕК
рішенням кафедри обліку та
аудиту, протокол № 8
від «13» травня 2022р.

Завідувач кафедри

д.е.н., доц. Богдан ЗАСАДНИЙ

Студентки 2 курсу
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»,
освітньої програми «Облік, оподаткування
та контроль»

заочної форми навчання

Охрименко Олени Олександрівни

(підпис)

Засвідчую, що в цій випускній
кваліфікаційній роботі немає запозичень із
праць інших авторів без відповідних
посилань

(підпис)

Науковий керівник:

кандидат економічних наук, доцент

Головко Віктор Іванович

(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА	6
1.1. Трудові ресурси підприємства як об'єкт обліку та аналізу	6
1.2. Управління трудовими ресурсами в системі управління підприємством ...	11
1.3. Нормативно-правова база обліку і аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства.....	17
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ГОСПОДАРСЬКИХ ОПЕРАЦІЙ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА	23
2.1. Основні завдання обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства.....	23
2.2. Організація обліку операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства	29
2.3. Напрямки вдосконалення обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами.....	35
РОЗДІЛ 3. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ГОСПОДАРСЬКИХ ОПЕРАЦІЙ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ПОДІЛЛЯ ЕНЕРГО».....	40
3.1. Основні завдання аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго».....	40
3.2. Аналіз руху трудових ресурсів підприємства та ефективності їх використання	46
3.3. Напрямки вдосконалення аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго».....	52
Висновки	52
Список використаних джерел	67
Додатки.....	74

ВСТУП

Актуальність теми роботи. В сучасних умовах розвитку економічних процесів успішна діяльність підприємства, незважаючи на сферу господарювання, практично неможлива без упорядкованої системи управління, що спрямована на налагодження оптимального процесу використання усіх ресурсів підприємства з метою досягнення поставлених цілей. А персонал підприємства є одним з найважливіших його ресурсів, оскільки саме за його допомогою можуть функціонувати всі інші ресурси. Зважаючи на це, сьогодні для підприємств одним з головних резервів збільшення ефективності виробничих процесів є формування та розвиток потужного кадрового потенціалу з одночасним вдосконаленням процесу управління трудовими ресурсами для підвищення результативності їх праці.

Умови ведення підприємствами господарської діяльності нині ускладнюються через вплив як внутрішніх, так і зовнішніх чинників, що спричиняє підвищення рівня нестабільності й невизначеності. Основними дестабілізуючими факторами є: зміни внутрішнього середовища суб'єктів господарської діяльності, структурні зрушення в міжнародній та національних економіках, посилення конкуренції, зміни нормативно-правового поля, міграційні проблеми, демографічна криза тощо. У 2020 році сюди додалась пандемія COVID-19 та запроваджені внаслідок цього карантинні заходи по всьому світу, а в 2022 році – війна, розв'язана Росією проти українського народу, яка має значний негативний вплив на політичні та економічні процеси не лише в Україні, але й по всьому світу та спричиняє розвиток кризових явищ у різних сферах суспільно-економічного життя.

В таких умовах виникла нагальна потреба не лише в перегляді існуючої системи управління персоналом підприємства, але й удосконаленні обліку та аналізу трудових ресурсів підприємства в кризових умовах з метою

використання сучасних методів і процедур, направлених на збереження кадрового ядра підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань, присвячених обліку та аналізу персоналу підприємства, присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців: Байдак І.І., Безверхий К., Войченко Т., Гриньова В.М., Жук В.М., Застава І.А., Терьохін С.В., Шульга Г.Ю., Шеховцова І.А., Цвігун Н. В. та ін. Проте, не зважаючи на досить значну кількість праць з цієї тематики, питання обліку та аналізу трудових ресурсів підприємства потребують подальшого дослідження, зважаючи на все нові фактори зовнішнього середовища, які значно утруднюють цей процес.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є обґрунтування особливостей обліку та аналізу використання трудових ресурсів на підприємстві.

Завданнями випускної кваліфікаційної роботи є:

- розглянути трудові ресурси підприємства як об'єкт обліку та аналізу;
- визначити роль управління трудовими ресурсами в системі управління підприємством;
- проаналізувати нормативно-правову базу обліку і аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства;
- визначити основні завдання обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства;
- дослідити організацію обліку операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства;
- запропонувати напрямки вдосконалення обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами;
- встановити основні завдання аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго»;
- проаналізувати рух трудових ресурсів підприємства та ефективність їх використання;

– запропонувати напрямки вдосконалення аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго».

Об’єктом дослідження є процес обліку і аналізу використання трудових ресурсів на підприємстві.

Предметом дослідження є організаційно-методичні аспекти обліку і аналізу використання трудових ресурсів на підприємстві.

Методи дослідження. Під час написання випускної кваліфікаційної роботи використовувались як загальнонаукові, так і спеціальні методи дослідження: метод аналізу та синтезу, метод узагальнення – при дослідженні трудових ресурсів підприємства як об’єкта обліку та аналізу; метод експертного оцінювання – при дослідженні нормативно-правової бази обліку і аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства; методи фінансового та системного аналізу – при аналізі руху трудових ресурсів підприємства та ефективності їх використання; метод моделювання – при розробці напрямків удосконалення обліку і аналізу використання трудових ресурсів та на підприємстві.

Інформаційною базою проведеного дослідження послужили нормативно-правові акти, що стосуються обліку трудових ресурсів, монографії, статті періодичного друку, первинна документація підприємства, його фінансова звітність та регулюючі документи, ресурси Інтернету тощо

Структура роботи. Загальний обсяг випускної кваліфікаційної роботи магістра становить 79 сторінок друкованого тексту, включає 20 таблиць, 20 рисунків, 3 додатки, список використаних джерел налічує 58 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Трудові ресурси підприємства як об'єкт обліку та аналізу

Термін «трудові ресурси» як планово-облікову категорію вперше ввів в економічну літературу відомий економіст, академік С. Струmilін, який визначив трудові ресурси, як основне джерело, яке лежить в основі достатку будь-якого господарства. Трудові ресурси на його думку являють собою живу робочу силу певної країни або народу. Будь-які зміни в цьому фонді (мова йде як про скорочення, так і про розширення) чинять величезний вплив на загальний тип господарського розвитку країни [37, с. 36].

У західній економічній літературі поняття «трудові ресурси» було замінено на «людські ресурси», що дозволяє розглядати мобільність робочої сили як її адаптацію до умов виробництва, новим технологій. У цьому розумінні трудові ресурси - реальна, а не лише потенційна робоча сила. Тобто, трудові ресурси об'єднують як існуючу, так і потенційну робочу силу. Крім того, зміст поняття «робоча сила» має більшу соціальну спрямованість, ніж поняття «трудові ресурси». Наприклад, часто використовується вираз купівля-продаж робочої сили, але цей вираз не застосовується для трудових ресурсів [41, с. 74].

Сьогодні трудові ресурси, як складна соціально-економічна категорія, є проміжною ланкою між економічними категоріями «населення» й «сукупна робоча сила», «економічно активне населення», які вживаються у міжнародному обліку й статистиці. На макрорівні до трудових ресурсів відносять:

– населення в працездатному віці (тобто це особи працездатного віку, які потенційно здатні до праці, проте зайняті в домашньому чи особистому підсобному господарстві, особи на навчанні з відривом від виробництва,

військовослужбовці), крім непрацюючих інвалідів I та II груп, та непрацюючих осіб, що отримують пільгову пенсію;

- працюючі особи пенсійного віку;
- працюючі особи віком до 16 років.

Дослідження поняття трудових ресурсів представляє високий інтерес серед науковців. В таблиці 1.1 приведемо основні визначення поняття «трудоі ресурси» різними науковцями.

Таблиця 1.1

Визначення поняття «трудоі ресурси»

№	Науковець	Визначення поняття «трудоі ресурси»
1	А.Я. Кібанов	уся працездатна частина населення країни, що в силу інтелектуальних чи психофізіологічних якостей може виробляти матеріальні блага чи надавати послуги
2	Б. Ізмаїлов	частина населення країни, яка має набір фізичних й розумових здібностей, що необхідні для участі у трудовому процесі
3	Н.А. Леоненко [24]	сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, що зайняті на підприємствах та входять до їх облікового складу, а також мають інтелектуальний і фізичний потенціал для виробництва товарів та послуг
4	Н. Богацька, А. Гендега [7]	рушійна сила виробництва та надання послуг, в умовах кризових явищ головну роль в успішній діяльності підприємства відіграє склад, кваліфікація та використання трудових ресурсів, їх відношення до праці
5	Г. Т. П'ятницька, В. О. Пенюк [41]	форма вираження більшої частини людських ресурсів, частини населення країни, яка володіючи відповідними психофізіологічними, фізичними, інтелектуальними якостями, професійними знаннями для роботи в сфері суспільно-корисної діяльності, може виробляти матеріальні й духовні блага та послуги
6	О. Череп [51]	характеристика потенційної робочої сили підприємства
7	І. Демко [17]	кількість працюючих на підприємстві
8	Л. Попик [39]	працездатна частина населення, яка працювала, здатна працювати чи на даний момент працює на підприємстві
9	Л. Матросова	складова виробничих ресурсів підприємства, яка являє собою людські ресурси з їхньою здатністю виробляти блага
10	А. Грюкова [15]	промислово-виробничий персонал, чисельність якого може змінюватися в залежності від виробничих потреб підприємства
11	Є. Олійник [33]	особливий і надзвичайно важливий вид економічних ресурсів, оцінка якого визначається чисельністю працівників, які мають певні професійні знання та навички, що можуть використовуватися у трудовому процесі і слугувати вихідною інформаційною базою для планування та аналізу

Комплексно і всебічно до обґрунтування сутності трудових ресурсів підійшла В. Гриньова, яка розглядає цю категорію в наступних аспектах:

1) трудові ресурси – це частина населення, що потенційно здатна до праці;

2) трудові ресурси – це особи, які мають необхідний рівень розумових здібностей, фізичного розвитку, загальноосвітніх та професійних знань і навичок, необхідних для виконання певної роботи;

3) трудові ресурси – це сукупність реальних і потенційних працівників;

4) трудові ресурси – це сукупність категорій населення (зайняті, безробітні, які виділяються у відповідності до діючої системи законодавчо-нормативних актів [14, с. 8]

Особливими рисами, за допомогою яких відрізняють трудові ресурси від інших ресурсів підприємства, є їх можливість висувати вимоги до керівництва стосовно змін умов роботи та оплати праці, можливість виконувати певну роботу чи добровільно відмовлятися від неї, а також можливість звільнитися за власним бажанням. Зважаючи на це, потрібно ретельно обмірковувати напрями ефективного використання трудових ресурсів, в першу чергу, мати достовірну і об'єктивну інформацію стосовно використання трудових ресурсів на підприємстві. Цю інформацію отримати можна тільки за допомогою аналізу і оцінки персоналу [19, с. 420].

Аналіз трудових ресурсів дає можливість визначити забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, потребу в персоналі, рівень задоволення персоналу роботою й умовами праці, оцінити ефективність використання персоналу.

Структура трудових ресурсів наступна [44]:

– економічно активне населення – це сукупність усього працездатного зайнятого та безробітного населення, що забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці у певному періоді для товарного виробництва та сфери послуг;

– економічно неактивне населення – це населення, яке при будь-яких причинах не створює пропозиції робочої сили на ринку праці.

Трудові ресурси характеризуються двома основними параметрами: продуктивність (корисність, необхідність для певної мети); витратність (кількість, вартість). Завданнями залучення трудових ресурсів є: результативність – створення продукту, реалізація споживачеві; ефективність – генерація доходів від діяльності перевищує вартість витрачених ресурсів.

На рис. 1.1. представлена схема трудових ресурсів підприємства.



Рис. 1.1. Схема трудових ресурсів підприємства [43, с. 147]

Виділяються наступні основні позиції трудових ресурсів підприємства (рис. 1.2):

1. Трудові ресурси розглядаються як категорія кількісного порядку у співвідношенні з поняттями робоча сила, працездатне населення, працівники, що було характерно для 70-х років минулого століття. До кінця XX ст. трудові ресурси розглядалися як планово-облікова категорія для складання балансу праці і врахування працездатного населення.

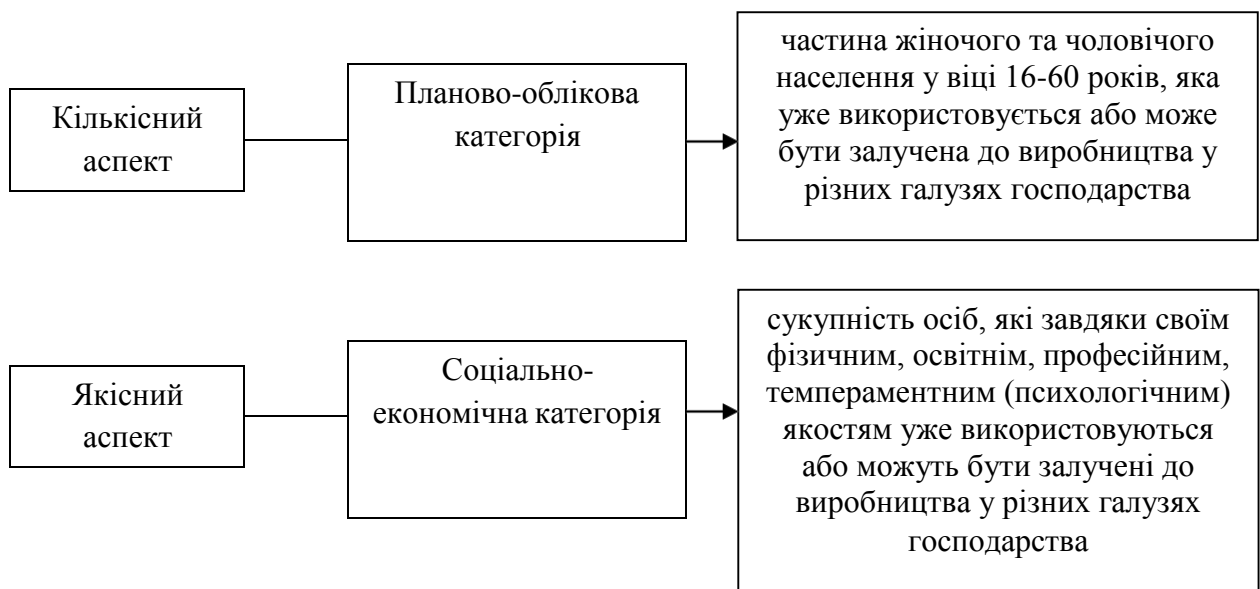


Рис. 1.2. Тракткування трудових ресурсів у різних аспектах [15, с. 32]

2. Трудові ресурси – це не тільки кількісний показник та економічна категорія, але й категорія соціально-економічної сфери. Бурхливий розвиток науково-технічного прогресу, зростання ролі особистого фактору виробництва спричинили те, що проблеми формування та розвитку трудових ресурсів не розглядаються окремо від соціальних процесів. Через це трудові ресурси трактуються як частина населення, що володіє необхідним рівнем освіти, культури, фізичного розвитку, здібностей, кваліфікації, професійних знань і практичного досвіду.

Якість трудових ресурсів проявляється в процесі праці та включає в себе:

- 1) професійний і кваліфікаційний рівень кадрів для заданої складності бізнес-процесів;
- 2) рівень компетенцій і працездатності залучених фахівців;
- 3) рівень організації робочих місць та умов для продуктивної праці;
- 4) рівень організації бізнес-процесів;
- 5) рівень управління кадрами, персоналом і працею;
- 6) результативність та ефективність праці.

Таким чином, трудові ресурси підприємства -це промислово-виробничий персонал, який володіє певною освітою та кваліфікацією, і

вагомою складовою якого є робітники. Вони беруть участь у процесі виробництва шляхом взаємодії з основними засобами і матеріальними ресурсами, створюючи при цьому продукт, вартість, додаткову вартість.

1.2. Управління трудовими ресурсами в системі управління підприємством

Головною метою процесу управління трудовими ресурсами підприємства є формування, розвиток та реалізація кадрового потенціалу підприємства з найбільшою ефективністю. Тобто покращення роботи кожного працівника з метою найоптимальнішого використання ним власного трудового й творчого потенціалу. Для досягнення цієї головної мети реалізується низка завдань за допомогою спеціальних засобів та методів.

Проблема управління персоналом у сучасних умовах соціально-економічної реальності є ключовою, оскільки він є одним з основних чинників забезпечення його успішної діяльності. Успішність функціонування вітчизняних підприємств забезпечується безпосередньо якістю знань та навичок їх працівників, які використовують власний досвід, навички і здібності, мають на меті постійне самовдосконалення і підвищення мотивації до здійснення успішної професійної діяльності.

В табл. 1.2 наведено підходи до його визначення поняття «управління персоналом»

Таблиця 1.2.

Підходи до визначення поняття «управління персоналом»

№	Автор	Визначення
1	В. А. Рудьова, С. О. Гуткевич, Т.Л. Мостенської [42, с. 85]	складне явище, в якому зосереджене виконання окремих функцій, фаз та завдань. Ефективний засіб у структурі забезпечення виконання організацією поточних завдань і досягнення комплексу перспективних цілей.
2	Ю. Є. Петруня, С. П. Коляда, Н. С. Ковтун [48, с. 14]	вплив управлінців підприємства на процеси кадрового забезпечення її діяльності
3	С. П. Коляда [25, с.18]	комплекс факторів впливу менеджерів організації на організацію процесів кадрового забезпечення її діяльності

4	Р. П. Вдовиченко [8, с.23].	діяльність організації, яка спрямована на ефективне використання людських ресурсів із метою досягнення поставлених цілей як організації, так і окремих співробітників
5	О. В. Бербенець [6, с. 32]	найважливіший інструмент, за допомогою якого керівництво підприємства отримує можливість підвищувати потенціал людських ресурсів та впливати на формування організаційної культури

Узагальнивши підходи різних авторів, можна запропонувати таке визначення системи управління персоналом: це функціональна сфера діяльності, направлена на забезпечення підприємства людськими ресурсами, в потрібний час, в потрібній кількості і якості, їхнє правильне розміщення й стимулювання до ефективної праці. Метою системи управління персоналом є формування ефективного колективу, в якому усі його члени працюють з урахуванням власних інтересів та на досягнення стратегічної мети підприємства загалом.

Ключовою метою системи управління персоналом є оптимальне використання людських ресурсів для досягнення стратегічної мети підприємства. Також необхідно наголосити, що трудові ресурси – це основні ресурси будь-якого підприємства, і саме вони в процесі своєї діяльності активізують всі інші види ресурсів.

Процесу управління персоналом, як і будь-якому іншому процесу управління, притаманний циклічний характер. Практичною основою системи управління персоналом є:

- наявність регулярної, повної й об'єктивної інформації про склад і динаміку персоналу;
- опис робіт; добір і розстановка персоналу;
- система мотивації персоналу;
- формулювання цілей неперервного навчання і його організація;
- планування і організація розвитку кар'єри працівників;
- регулярне оцінювання ефективності виконання функцій та посадових обов'язків.

Дослідження процесу управління персоналом дає змогу сформулювати концептуальну модель цього напрямку діяльності, який складається з чотирьох взаємопов'язаних систем:

- система руху персоналу;
- система винагороди за виконувану роботу;
- система організації роботи;
- система впливу співробітників на ефективність діяльності підприємства (рис. 1.3).

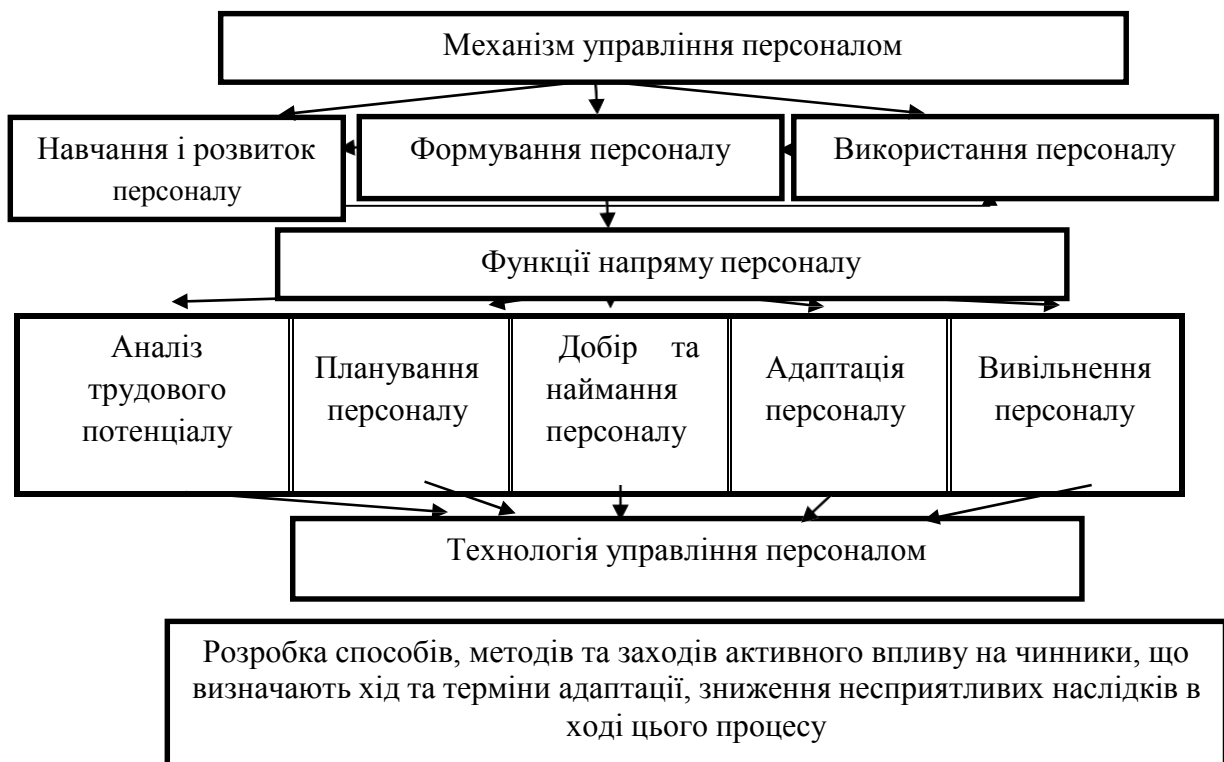


Рис. 1.3. Механізм управління персоналом підприємства [50, с. 43]

Місце та роль управління трудовими ресурсами визначається підвищенням значущості людського фактору у сучасних виробничих процесах, зростанням залежності результатів господарської діяльності підприємств від якості персоналу, його мотивації і характеру використання.

Система управління трудовими ресурсами, яка сьогодні сформувалася на українських підприємствах під впливом запровадження сучасних технологій управління персоналом та формування власного досвіду, заснована на діючому

трудоваму законодавстві, яким регламентується питання взаємовідносин працівника й трудового колективу в цілому з роботодавцем. Сюди відносяться діяльність профспілок, колективні і трудові договори, оплата праці, робочий час та час відпочинку, забезпечення трудової дисципліни, охорона праці, професійного навчання, вирішення трудових спорів. Система управління трудовими ресурсами включає аналіз і планування персоналу, відбір і наймання персоналу, оцінювання персоналу (рис.1.4.).

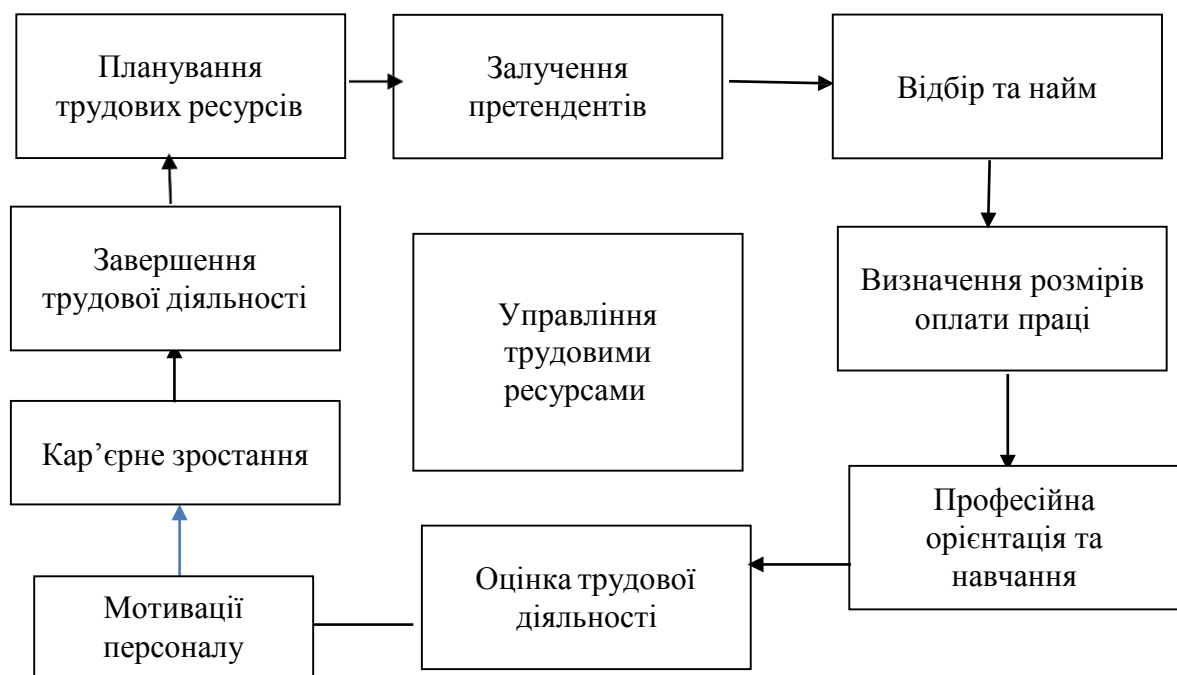


Рис. 1.4. Система управління трудовими ресурсами підприємства [49, с. 153]

Основні напрями в управлінні трудовими ресурсами можна об'єднати в три блоки:

1) залучення людського капіталу – сукупності компетенцій і працездатності працівників, які надають підприємству відмітний характер та можуть створювати додаткову вартість. Це пасив, довгострокові можливості персоналу, який найнятий роботодавцем для реалізації своїх цілей, і форма капіталу, так як є джерелом майбутніх заробітків, включає:

— визначення потреби в людському капіталі – проектування організаційної, професійної, кваліфікаційної і чисельної структури;

— маркетинг (пошук) персоналу;

— відбір, вибір персоналу: внутрішній і зовнішній рекрутинг, методології відбору (оцінка потенціалу, порівняння з потребою, вибір на основі здібностей створювати активи);

— найм персоналу: визначення очікуваних результатів, ознайомлення з правами, обов'язками, можливостями зростання, мотиваціями, укладення контракту;

— адаптація до компанії та колективу: ознайомлення з місією, стратегією, структурою компанії, регламентами, процедурами, колективом, звичаями, трудовими прийомами, методами роботи, засобами праці;

— вироблення оцінних показників праці [52, с. 97];

2) формування та розвиток кадрового потенціалу, тобто активів людського капіталу, які використовуються роботодавцем в практичній діяльності і забезпечують фактичний результат в даному періоді часу (амортизація людського капіталу), включає:

— розстановку – визначення місця роботи: посада, підпорядкованість, взаємодія з колегами;

— наставництво;

— планування розвитку навичок – програма тренінгів з розвитку та закріплення необхідних для створення продуктів прийомів і методів праці;

— визначення та розвиток умінь – програма тренінгів здібностей, необхідних для досягнення певних працівникові результатів (показників)

— мотивацію у формуванні активного потенціалу;

— оцінку і контроль за підвищенням працездатності;

— кадрове переміщення: вертикальне і горизонтальне;

3) здійснення трудових дій, тобто цілеспрямовані активність і зусилля, прикладені для реалізації рішення шляхом інтеграції ресурсів у процесах на підставі людського капіталу (практика дій), включає:

- постановку завдань, визначення обов'язків і повноважень;
- визначення процедур і порядку дій та взаємодій;
- опис процесів відповідно до технології виробництва, продажу, обслуговування та управління бізнесом. Контроль виконання технології процесів і якості продукції;
- розробку та впровадження нових технологій, засобів праці;
- створення продуктивних умов праці: робочі місця, їх забезпечення; санітарно-гігієнічні умови, безпека та ін.;
- управління трудовими діями: планування, нормування, облік, контроль, аналіз, раціоналізація;
- керівництво працею;
- мотивацію і стимулювання праці: організацію оплати праці, морального заохочення, матеріального і соціального стимулювання;
- автоматизацію дій (праці).

Управління трудовими ресурсами здійснюється за допомогою оцінки результативності та ефективності праці. Система оцінних показників праці та персоналу виконує ключову роль у забезпеченні результативності та ефективності діяльності підприємства і включає [52, с. 96]:

- планування діяльності – визначення та вимірювання очікуваних результатів;
- постановку завдань персоналу;
- визначення ресурсної потреби для вирішення завдань;
- оперативне управління: керівництво, координація, балансування діяльності;
- аналіз і контроль виконання цілей і завдань;
- запобігання зайвих витрат, ризиків;

— оцінку результатів та ефективності. Виявлення резервів продуктивності;

— мотивацію персоналу для праці та досягнення результатів.

Вимірювання і оцінка здійснюються за системою показників та індикаторів основних факторів трудових ресурсів, їх впливом на результативність та ефективність. Система аналітичних показників повинна відображати ключові аспекти управління трудовими ресурсами та зв'язки, залежності показників всіх рівнів. Система показників по трудових ресурсах є складовою частиною загальної системи показників оцінки діяльності організації та унікальною для кожної організації. Її особливості залежать від виду діяльності; розміру організації; масштабів діяльності; кваліфікації керуючих і аналітиків; інформаційних можливостей та інших особливостей.

1.3. Нормативно-правова база обліку і аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства

Законодавче регулювання обліку і аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства визначаються Конституцією України, Кодексом законів про працю України, ЗУ «Про оплату праці», ЗУ «Про колективні договори й угоди», ЗУ «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» тощо. Особливістю правового регулювання обліку і аналізу використання трудових ресурсів є те, що воно здійснюється широким спектром нормативно-правових актів, які прийняті органами різних рівнів, за участю трудових колективів підприємств та профспілок (угоди із соціально-економічних питань, колективні договори).

Одним з найважливіших об'єктів бухгалтерського обліку підприємства є оплата праці, яка чинить суттєвий вплив на собівартість готової продукції. Бухгалтерський облік оплати праці має не лише відображати дотримання особистих інтересів кожного працівника, але й оподаткування: податку з доходів фізичних осіб, сплату єдиного соціального внеску тощо. Загалом,

організація бухгалтерського обліку використання трудових ресурсів має бути єдиною, цілісною системою взаємопов'язаних та взаємоузгоджених способів й методів обліку, якими охоплюються все коло облікових процедур з виявлення, реєстрації, накопичення, узагальнення, зберігання і передачі інформації. Тому бухгалтерський облік використання трудових ресурсів на підприємстві має забезпечити:

- точне та своєчасне документальне оформлення первинних даних;
- відображення обсягу виконаних робіт та затрат робочого часу кожного співробітника;
- правильне нарахування заробітної плати кожному співробітнику;
- контроль за використанням фонду оплати праці на підприємстві;
- дотримання порядку розподілу оплати праці за об'єктами бухгалтерського обліку;
- повний та своєчасний розрахунок з персоналом з оплати праці;
- своєчасне складання та подання звітності.

Бухгалтерський облік використання трудових ресурсів в Україні здійснюється відповідно до чинних нормативно-правових актів, які наведені в табл. 1.3.

Таблиця 1.3.

Ключові нормативні акти, які регулюють облік та аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві

№ п/п	Джерела інформації	Зміст інформації	Використання інформації
1	2	3	4
1.	Конституція України [21]	Регулює основні права і обов'язки усіх громадян України	Визначає право громадянина на працю і її оплату
2.	Господарський Кодекс України [13]	Визначає види підприємств	Визначає форми організації бухгалтерського обліку в залежності від типу підприємства
3.	Цивільний Кодекс України	Визначає основні аспекти юридичних стосунків підприємств	Регулює правові взаємовідносини між підприємствами і персоналом
4.	Податковий кодекс України [36]	Визначає порядок оподаткування доходів	Розрахунок податку з доходів працівників, складання звітності по

		фізичних осіб	податку з доходів працівників
5.	Закон України «Про оплату праці»	Визначає сутність і принципи оплати праці в Україні	Регулює правові, економічні, організаційні основи оплати праці працівників, що знаходяться в трудових відносинах
6.	Кодекс законів про працю [20]	Загальні засади організації праці і розрахунків з персоналом	Перевірка правильності встановлення трудового режиму на підприємстві і правильності нарахування заробітної плати окремим категоріям працівників
7.	Введення нових тарифних ставок і посадових окладів працівників відповідно до постанови Кабінету Міністрів України	Порядок введення нових тарифних ставок та посадових окладів	Перевірка правильності використання діючих форм та системи оплати праці
8	Основні положення щодо обліку заробітної плати	Методика обліку заробітної плати	Вивчення під час контролю стану обліку заробітної плати
9	Порядок отримання і використання коштів на оплату праці	Виплати коштів працівникам	Правильність нарахування та витрачання коштів на оплату праці
10	Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників і службовців	Тривалість роботи дня, використання робочого часу	Виконання правил внутрішнього розпорядку
11	Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» [40]	Обґрунтовує правові засади ведення бухгалтерського обліку і фінансової звітності. Встановлює план рахунків бухгалтерського обліку	Для контролю обґрунтованості ведення бухгалтерського обліку стосовно персоналу. Для перевірки правильності відображення операцій стосовно оплати праці на рахунках бухгалтерського обліку
12	Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій	Встановлює призначення та порядок ведення рахунків бухгалтерського обліку	Контроль дотримання порядку ведення обліку розрахунків стосовно оплати праці

Важливим інструментом реалізації принципів та методів бухгалтерського обліку є План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і

господарських операцій підприємств і організацій, затверджений наказом МФУ № 1591 від 09.12.2011р.

В Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій подано коротку характеристику кожного синтетичного рахунка і його субрахунків, розглянуто їхню структуру і призначення, наведено порядок обліку найбільш типових господарських операцій.

Для правильної організації обліку праці на підприємстві бухгалтер використовує документи з даного питання, до яких належать законодавчі і нормативні акти. Нормативна база підприємства з питання регулювання нарахування та виплати заробітної плати наведена в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4.

Нормативно-правова база регулювання обліку оплати праці на підприємстві

Документ	Відносини, що регулюються документом
Колективний договір	Визначає відносини роботодавця і найманого персоналу у сфері виробництва, зайнятості, оплати праці, умови праці та відпочинку, соціального захисту і задоволення духовних потреб персоналу
Положення про оплату праці	Визначає загальні засади оплати праці на підприємстві і порядок преміювання
Норми виробітку та розцінки	Наводяться норми виробітку і розцінки за виконанні відрядні роботи
Положення про фонди матеріального заохочення і соціального розвитку	Визначається порядок формування і використання відповідних фондів
Наказ «Про облікову політику»	Визначає альтернативні підходи до відображення у бухгалтерському обліку і фінансовій звітності інформації про виплати персоналу і формування забезпечень виплат

Організаційна складова облікової політики підприємства в частині оплати праці персоналу має врегульовувати основні питання стосовно визначення відповідальних осіб з ведення бухгалтерського обліку, що забезпечить функціональність обов'язків працівників бухгалтерської служби.

Методична складова має передбачати основні прийоми і методи бухгалтерського обліку трудових ресурсів. Технічна складова облікової

політики стосовно трудових ресурсів має містити наступні питання: визначення первинних документів; встановлення форм внутрішньої звітності; порядок складання та строки подання внутрішньої бухгалтерської звітності; інформаційне і програмне забезпечення ведення бухгалтерського обліку.

Основним документом, який регулює трудові відносини між підприємством та працівниками, є колективний договір, у якому встановлюються взаємні зобов'язання сторін: власника або уповноваженого ним органа (керівника підприємства, дирекції), з одного боку, та колективу найманих працівників в особі його виборного органу (профспілка, рада трудового колективу) за регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, з іншої сторони.

Отже, трудові ресурси, як складна соціально-економічна категорія, є проміжною ланкою між економічними категоріями «населення» й «сукупна робоча сила», «економічно активне населення», які вживаються у міжнародному обліку й статистиці. Аналіз трудових ресурсів дає можливість визначити забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, потребу в персоналі, рівень задоволення персоналу роботою й умовами праці, оцінити ефективність використання персоналу.

Структура трудових ресурсів наступна: економічно активне населення – це сукупність усього працездатного зайнятого та безробітного населення, що забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці у певному періоді для товарного виробництва та сфери послуг; економічно неактивне населення – це населення, яке при будь-яких причинах не створює пропозиції робочої сили на ринку праці.

Головною метою процесу управління трудовими ресурсами підприємства є формування, розвиток та реалізація кадрового потенціалу підприємства з найбільшою ефективністю. Тобто покращення роботи кожного працівника з метою найоптимальнішого використання ним власного трудового й творчого потенціалу. Для досягнення цієї головної мети реалізується низка завдань за допомогою спеціальних засобів та методів. Вимірювання і оцінка здійснюються

за системою показників та індикаторів основних факторів трудових ресурсів, їх впливом на результативність та ефективність.

Система аналітичних показників повинна відображати ключові аспекти управління трудовими ресурсами та зв'язки, залежності показників всіх рівнів. Система показників по трудових ресурсах є складовою частиною загальної системи показників оцінки діяльності організації та унікальною для кожної організації.

Законодавче регулювання обліку і аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства визначаються Конституцією України, Кодексом законів про працю України, ЗУ «Про оплату праці», ЗУ «Про колективні договори й угоди», ЗУ «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» тощо.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ГОСПОДАРСЬКИХ ОПЕРАЦІЙ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Основні завдання обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства

Методологічні засади обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства вивчаються за даними підприємства ТОВ «Поділля Енерго».

ТОВ «Поділля Енерго» зареєстроване 06.08.2014 року за юридичною адресою Україна, 24400, Вінницька обл., Гайсинський р-н, місто Бершадь, вул.1 Травня, будинок 4, кімната 22. Керівником організації є Охрименко Ю.Б. Розмір статутного капіталу складає 6 201,20 тис.грн. Основний вид діяльності підприємства: 01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур. Допоміжні види діяльності підприємства: 35.14 Торгівля електроенергією; 01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві; 01.63 Післяурожайна діяльність [55].

Трудові ресурси як облікова категорія - це особливий вид ресурсів суб'єкта господарювання, оскільки трудовим потенціалом на відміну від інших типів ресурсів, неможливо володіти. Фахівці підприємства розглядаються як ресурс, на який не поширюються права власності зі сторони компанії, а, отже, інформація про особисті дані спеціалістів, їх рівень освіти тощо не підлягає розкриттю у фінансовій звітності, що призводить до недостатнього рівня поінформованості управлінського персоналу.

З метою ефективного управління трудовими ресурсами менеджерам підприємства потрібна своєчасна, достовірна та суттєва інформація, яка формується з різних інформаційних джерел та видів обліку (рис.2.1).

Слід наголосити, що розосередженість інформації про стан, рух та наявність трудових ресурсів підприємства та ефективність їх використання чинить негативний вплив на оперативність прийняття управлінських рішень.

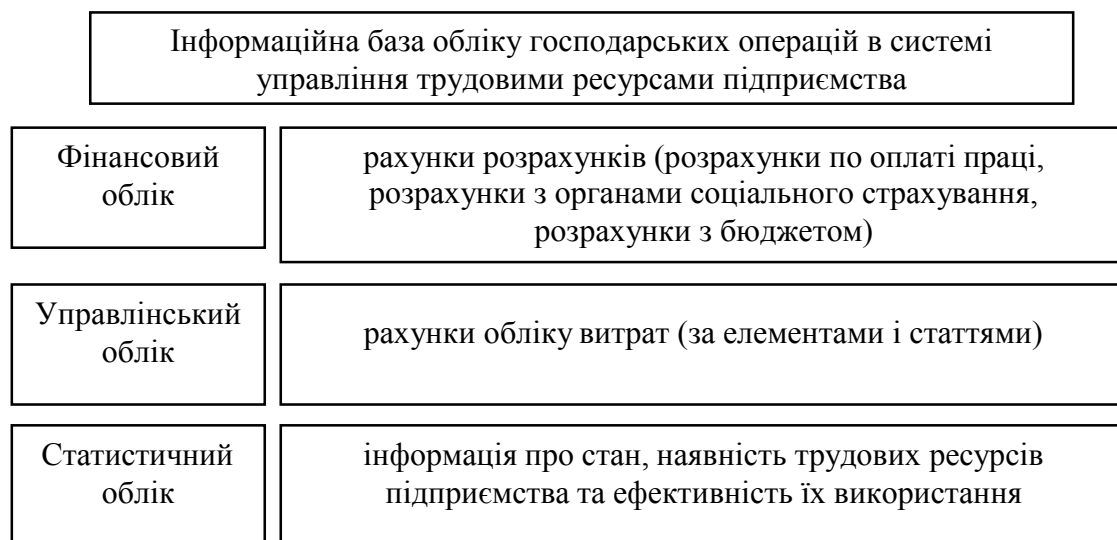


Рис.2.1. Інформаційна база обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства

Основні завдання обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго» є наступні, приведені на рис. 2.2.

Таким чином, головна мета обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго» полягає в забезпеченні вчасного та коректного обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства та звітуванні з питань утриманих податків і Пенсійним фондом щодо нарахування єдиного соціального внеску.

Особливості побудови обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго» визначається наступними факторами, такими як:

- організаційна структура управління підприємством;
- кількість працюючих і рівень їх якості (категорія, професія).

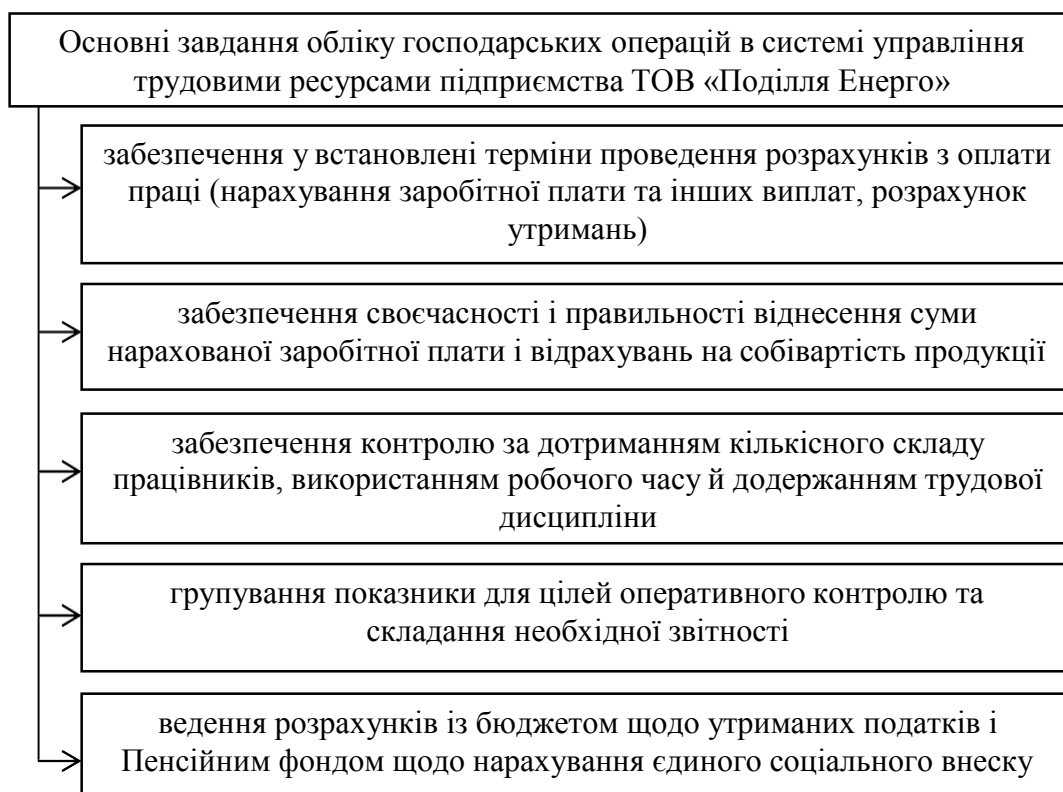


Рис. 2.2. Основні завдання обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго»

В таблиці 2.1 приведемо інформацію про основні техніко-економічні показники діяльності підприємства, про чисельність, склад та структуру персоналу організації.

Таблиця 2.1

Інформація про основні техніко-економічні показники діяльності підприємства ТОВ «Поділля Енерго», про чисельність, склад та структуру персоналу за 2019-2021 рр. [складено автором за даними звітності підприємства]

№	Показник	2019	2020	2021	Темп приросту 2021/2019, %	Абсолютний приріст 2021/2019
1	2	3	4	5	6	7
1	Активи, тис.грн.	10086,1	18947,8	50158,2	більше 100%	40072,1
2	Власний капітал тис.грн.	1025,7	13054,7	41297,4	більше 100%	40271,7

1	2	3	4	5	6	7
3	Чистий дохід від реалізації продукції тис.грн.	63	14590,1	32164,4	більше 100%	32101,4
4	Чистий прибуток, тис.грн.	1,9	12029,8	22443,6	більше 100%	22441,7
5	Продуктивність праці, тис.грн./ос.	21	2918,02	4594,91	більше 100%	4573,91
6	Середньоспискова чисельність персоналу, осіб:	3	5	7	133%	4
	адміністративний персонал	1	1	1	0%	0
	виробничий персонал (агроном та технік)	2	4	6	200%	4
7	Структура персоналу за категоріями, %	1	1	1	0%	0
	адміністративний персонал	33%	20%	14%	-57%	-19%
	виробничий персонал	67%	80%	86%	29%	19%
8	Структура персоналу за рівнем освіти, %	100%	100%	100%	0%	0%
	вища освіта	33%	40%	43%	29%	10%
	середня спеціальна	67%	60%	57%	-14%	-10%

Чистий дохід підприємства склав в 2021 році 32164,4 тис.грн., що вище показника 2019 року на 32101,4 тис.грн. Підприємство отримало в 2021 році чистий прибуток в розмірі 22443,6 тис.грн. (рис.2.3.).

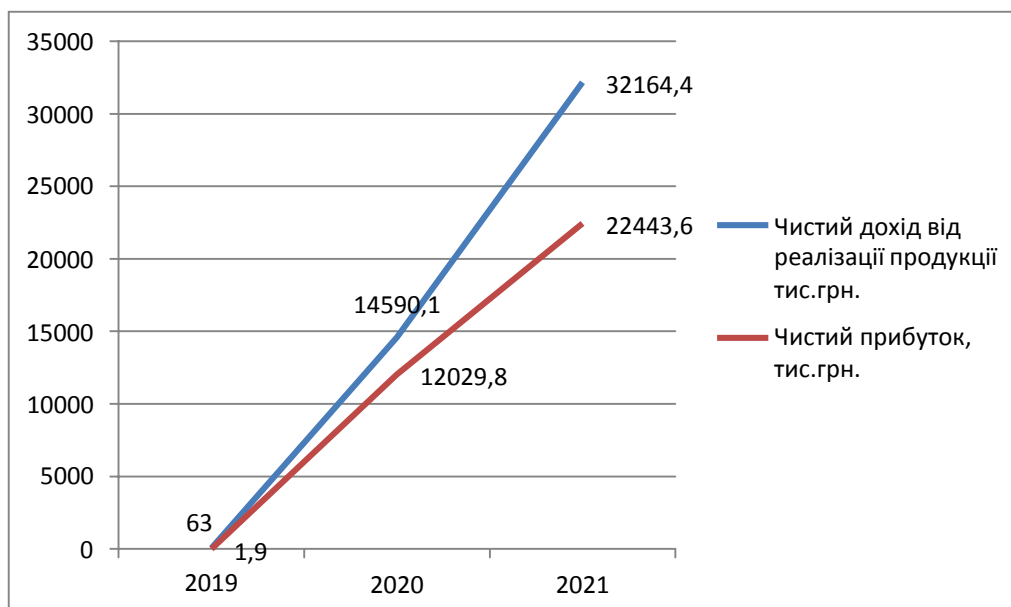


Рис.2.3. Динаміка чистого доходу та чистого прибутку ТОВ «Поділля Енерго» за 2019-2021 рр., тис.грн.

[складено автором за даними таблиці 2.1]

Дана динаміка доводить стрімкий розвиток підприємства. При цьому щорічно зростає середньоспискова чисельність персоналу для забезпечення якісного виконання робіт, пов'язаних із зростанням обсягів виробництва сільськогосподарської продукції.

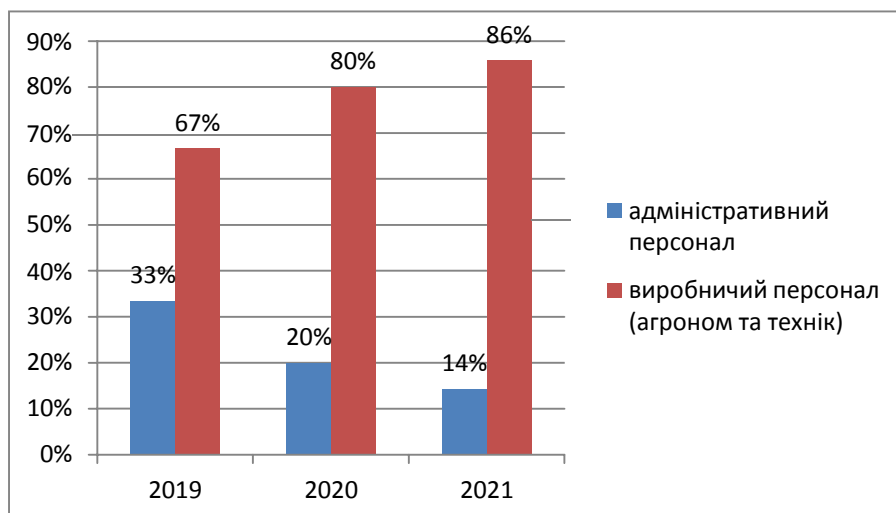


Рис.2.4. Структура персоналу ТОВ «Поділля Енерго» за категоріями персоналу за 2019-2021 рр., %

[складено автором за даними таблиці 2.1]

Як демонструють дані таблиці 2.1, найбільша частка в структурі персоналу припадала протягом 3 аналізованих років на виробничий персонал (рис.2.4).

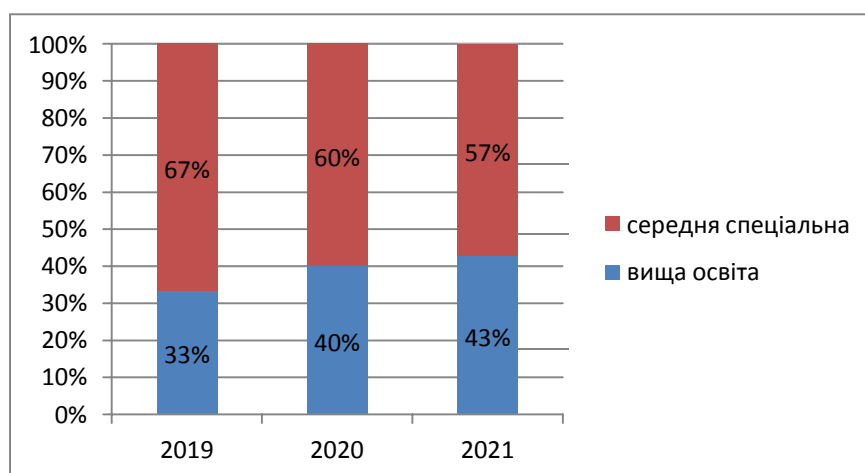


Рис.2.5. Структура персоналу ТОВ «Поділля Енерго» за рівнем освіти за 2019-2021 рр., %

[складено автором за даними таблиці 2.1]

Що стосується структури персоналу за рівнем освіти, то максимальну частку становить персонал із середньою спеціальною освітою (рис.2.5).

—режим роботи підприємства (робочий день, який містить одну, дві або три зміни; тривалість робочого тижня).

Відповідно до таблицю робочого часу, приведеного у Додатку Б, підприємство працює за графіком 5 днів в тиждень по 8 годин. Тобто, тривалість робочого дня становить 8 годин, плюс 1 година на обідню перерву.

—застосування різноманітних форм і систем оплати праці (відрядні, погодинні, змішані).

На підприємстві використовується погодинна форма оплати праці. Відомість нарахування заробітної плати приведена в Додатку В.

Основою для проведення розрахунків з оплати праці при виконанні робіт із збирання урожаю є норми і положення з оплати праці, визначені у колективному договорі. В основу розрахунків встановлення розмірів заробітної плати та норм продуктивності праці працівникам на збиранні зернових культур покладаються мінімальні державні та галузеві гарантії з оплати праці, тарифна сітка, умови та розміри матеріального стимулювання, визначені в колективному договорі підприємства, тарифні розряди робіт та норми продуктивності праці [56, с.27]

—умови виплати заробітної плати та строки здійснення виплат. Заробітна плата виплачується фахівцям 2 рази на місяць: 15-го числа-аванс, 30-го числа – заробітна плата.

Також важливим фактором ефективного облікового процесу є основні завдання, які повинен забезпечити систематичний облік розрахунків з оплати праці. Бухгалтерський облік і оплата праці мають за основну мету правильний і своєчасний розрахунок і виплату заробітної плати працівникам, так що він повністю відображає вартість продукції (робіт, послуг) в контексті структурних підрозділів та підприємства в цілому, роботу по розрахунках з бюджетом за податками, що стягуються з доходів громадян, а також збір і перерахування внесків до фондів соціального страхування [57, с.510]

2.2. Організація обліку операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства

Аналітичний облік операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго» ведеться за кожним фахівцем підприємства, видами виплат та утримань (Додаток В). Загальна сума нарахувань заробітної плати за кожним аналітичним рахунком (кожен фахівець) дорівнює обороту за кредитом синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» за аналізований звітний період, тобто загальній сумі нарахувань заробітної плати по підрозділах та підприємству у цілому. Загальна сума нарахованих утримань за даними аналітичних рахунків дорівнює обороту по дебету синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Сума в стовпці розрахунково-платіжної відомості «Сума, що належить до виплати» аналітичних рахунків, відповідає кредитовому сальдо синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Наведемо характеристику рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Даний рахунок пасивний, балансовий, розрахунковий і має три субрахунки, приведені на рис. 2.6.

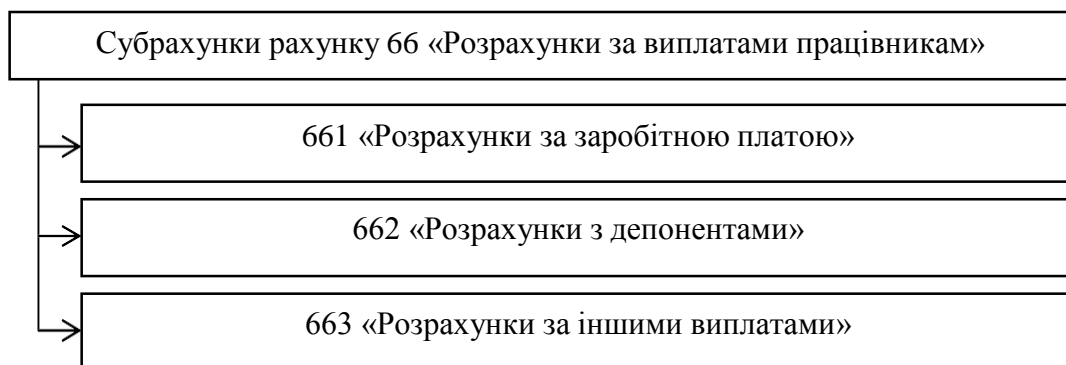


Рис. 2.6. Субрахунки рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

З кредитом субрахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображається нараховування всієї суми заробітної плати всьому персоналу підприємства, а саме: працівникам основного і допоміжних виробництв

(агрономи та техніки); працівникам за обслуговування та ремонт обладнання цехів основного виробництва (завідуючий гаражем); адміністративному персоналу (директор); також відображається нарахування допомоги з тимчасової непрацездатності; сума нарахованих премій та інших мотиваційних виплат.

Кредитове сальдо з рахунком 661 «Розрахунки за виплатами працівникам» означає наявність заборгованості підприємства ТОВ «Поділля Енерго» перед персоналом по нарахуванню заробітної плати (основна і додаткова заробітна плата, премії, допомога з тимчасової втрати працездатності, матеріальна допомога), але не виданої ще фахівцям.

За дебетом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» наводить інформація про виплачену заробітну плату, премії, депоновану заробітну плату, а також суми утримання податків, платежів, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів в рахунок нарахованої заробітної плати та інші утримання із сум оплати праці персоналу підприємства .

Як вже наголошувалось аналітичний облік розрахунків з персоналом ТОВ «Поділля Енерго» ведеться за кожним фахівцем, видами та формами виплат і утримань.

Таблиця 2.2

Типові господарські операції, які використовується при нарахуванні заробітної плати фахівцям підприємства ТОВ «Поділля Енерго»

Рахунок по дебету	Назва рахунку	Рахунок по кредиту	Назва рахунку
23	Виробництво	661 651	Розрахунки з оплати праці За розрахунками із загальнообов’язкового державного соціального страхування
92	Адміністративні витрати		
93	Витрати на збут		

В таблиці 2.2 приведена інформація про типові господарські операції, які використовуються при нарахуванні заробітної плати фахівцям підприємства.

На рис.2.7 приведемо оборотно-сальдову відомість ТОВ «Поділля Енерго» по рахунку 90 «Собівартість реалізації» за 2021 рік. Слід відмітити, що

витрати на оплату праці виробничого персоналу є важливою складовою собівартості реалізованої продукції.

Оборотно-сальдова відомість
Рахунок: 90
Період: 1 Січня - 31 Грудня 2021 р.
06.04.2022 16:32:06 [Master.TRBAL.S002]

Облік реєстр	Аналітика	Тип рах унк	Вал ов	Сальдо початкове		Дебет	Кредит	Сальдо кінцеве	
				Дт	Кт			Дт	Кт
БО 90		Н	Актив ГРН			8 901 949,52	8 901 949,52		
БО 901		Н	Актив ГРН			8 901 949,52	8 901 949,52		
БО	Статті витрат	Н	Актив ГРН			8 901 949,52	8 901 949,52		
БО	Інші операційні витрати	Н	Актив ГРН			8 901 949,52	8 901 949,52		
БО	Собівартість реалізованої продукції	Н	Актив ГРН			8 901 949,52	8 901 949,52		

Відповідальний: Головний бухгалтер _____ Головний бухгалтер 3
(підпис) (підпис)

Рис.2.7. Оборотно-сальдова відомість ТОВ «Поділля Енерго» по рахунку 90 «Собівартість реалізації» за 2021 рік

На рис.2.8 приведемо оборотно-сальдову відомість ТОВ «Поділля Енерго» по рахунку 92 «Адміністративні витрати» за 2021 рік.

Оборотно-сальдова відомість
Рахунок: 92
Період: 1 Січня - 31 Грудня 2021 р.
06.04.2022 16:34:10 [Master.TRBAL.S002]

Облік реєстр	Аналітика	Тип рах унк	Вал ов	Сальдо початкове		Дебет	Кредит	Сальдо кінцеве	
				Дт	Кт			Дт	Кт
БО 92		Н	Актив ГРН						
БО	Статті витрат	Н	Актив ГРН			863 141,35	863 141,35		
БО	Послуги сторонніх організацій	Н	Актив ГРН			863 141,35	863 141,35		
БО	Послуги сторонніх організацій	Н	Актив ГРН			168 248,04	168 248,04		
БО	Послуги сторонніх організацій (платинки єдиного податку)	Н	Актив ГРН			123 112,01	123 112,01		
БО	Витрати на електроенергію	Н	Актив ГРН			24 296,00	24 296,00		
БО	Загальновиробничі витрати	Н	Актив ГРН			20 840,03	20 840,03		
БО	Витрати на утримання виробничих приміщень	Н	Актив ГРН			8 108,31	8 108,31		
БО	Витрати на вдосконалення технології виробничого процесу і організації виробництва	Н	Актив ГРН			5 833,31	5 833,31		
БО	Орендні платежі за землю	Н	Актив ГРН			1 275,00	1 275,00		
БО	Витрати на оплату праці та інші виплати співробітникам	Н	Актив ГРН			1 000,00	1 000,00		
БО	Заробітні платежі за окладами і тарифами	Н	Актив ГРН			287 936,20	287 936,20		
БО	Резерв відпусток	Н	Актив ГРН			279 063,62	279 063,62		
БО	Адміністративні витрати	Н	Актив ГРН			8 872,58	8 872,58		
БО	Податки, збори та інші передбачені законодавством платежі	Н	Актив ГРН			88 567,58	88 567,58		
БО	Плата за розрахунково-касове обслуговування та інші послуги банків	Н	Актив ГРН			77 532,50	77 532,50		
БО	Інші витрати загальногосподарського призначення	Н	Актив ГРН			10 885,08	10 885,08		
БО	Амортизація	Н	Актив ГРН			150,00	150,00		
БО	Амортизація основних засобів	Н	Актив ГРН			310 281,22	310 281,22		
БО	Амортизація МНМА	Н	Актив ГРН			306 659,55	306 659,55		
БО		Н	Актив ГРН			3 621,67	3 621,67		

Відповідальний: Головний бухгалтер _____ Головний бухгалтер 3
(підпис) (підпис)

Рис.2.8. Оборотно-сальдова відомість ТОВ «Поділля Енерго» по рахунку 92 «Адміністративні витрати» за 2021 рік

Як демонструють дані рис.2.8, витрати на оплату праці за окладами та тарифами (за категорією адміністративний персонал) склали в 2021 році 279063,20 грн., при цьому був створений резерв відпусток розміром 8872,58 грн. На рис.2.9 приведемо оборотно-сальдову відомість ТОВ «Поділля Енерго» по рахунку 93 «Витрати на збут» за 2021 рік.

Оборотно-сальдова відомість
Рахунок: 93
Період: 1 Січня - 31 Грудня 2021 р.
06.04.2022 16:35:16 [Master.TRBAL.S002]

Облік реєстр	Аналітика	Тип рахунку	Вал. Об.	Сальдо початкове		Дебет	Кредит	Сальдо кінцеве	
				Дт	Кт			Дт	Кт
БО 93		Н	Актив ГРН			11 104,24	11 104,24		
БО	Статті витрат	Н	Актив ГРН			11 104,24	11 104,24		
БО	Послуги сторонніх організацій	Н	Актив ГРН			11 104,24	11 104,24		
БО	Послуги сторонніх організацій	Н	Актив ГРН			11 104,24	11 104,24		

Відповідальний: Головний бухгалтер (підпис) Головний бухгалтер 3

Рис.2.9. Оборотно-сальдова відомість ТОВ «Поділля Енерго» по рахунку 93 «Витрати на збут» за 2021 рік

Як бачимо із таблиці, приведеної на рис.2.9, в структурі підприємства відсутні фахівці, витрати на оплату праці яких підлягають обліку на рахунку 93 «Витрати на збут».

В таблиці 2.3 приведена інформація про типові господарські операції, які використовуються при відображенні утримань із заробітної плати на підприємстві ТОВ «Поділля Енерго».

Таблиця 2.3

Типові господарські операції, які використовуються при відображенні утримань із заробітної плати на підприємстві ТОВ «Поділля Енерго»

Рахунок по дебету	Назва рахунку	Рахунок по кредиту	Назва рахунку
661	Розрахунки з оплати праці	641/ПДФО 642/ВЗ	Розрахунки за податками Розрахунки за обов'язковими платежами

На рис.2.10 приведемо оборотно-сальдову відомість ТОВ «Поділля Енерго» по рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» за 2021 рік. Рахунок 65 «Розрахунки за страхуванням» призначений для обліку розрахунків за відрахуванням на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, за індивідуальним страхуванням персоналу підприємства, страхуванням майна та за іншими розрахунками за страхуванням.

Оборотно-сальдова відомість
Рахунок: 65
Період: 1 Січня - 31 Грудня 2021 р.
06.04.2022 16:37:39 [Master.TRBAL.S002]

Облік реєстр	Аналітика	Тип рахунку	Вал. Об.	Сальдо початкове		Дебет	Кредит	Сальдо кінцеве	
				Дт	Кт			Дт	Кт
БО	65	Н	Актив ГРН			123 590,82	113 754,26	9 836,56	
БО	651	Н	Актив ГРН			123 590,82	113 754,26	9 836,56	
БО	Загальнообов'язкове держ. соц. страхування	Н	Актив ГРН			123 590,82	113 754,26	9 836,56	
БО	ЕСВ ФОП (за договорами ЦТК)	Н	Актив ГРН		4 950,00	4 950,00			
БО	ЕСВ ФОП (співробітників)	Н	Актив ГРН	4 950,00			118 640,82	9 836,56	

Відповідальний: Головний бухгалтер (позивач) _____ Головний бухгалтер З (відомі)

Рис.2.10. Оборотно-сальдова відомість ТОВ «Поділля Енерго» по рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» за 2021 рік

В 2021 році було нараховано 123590,82 грн. з витрат на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

На рис.2.11 приведемо оборотно-сальдову відомість ТОВ «Поділля Енерго» по рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» за 2021 рік.

Оборотно-сальдова відомість
Рахунок: 66
Період: 1 Січня - 31 Грудня 2021 р.
06.04.2022 16:38:58 [Master.TRBAL.S002]

Облік реєстр	Аналітика	Тип рахунку	Вал. Об.	Сальдо початкове		Дебет	Кредит	Сальдо кінцеве	
				Дт	Кт			Дт	Кт
БО	66	Н	Актив ГРН		0,31	539 280,12	539 280,03		0,22
БО	661	Н	Актив ГРН		0,31	539 280,12	539 280,03		0,22
БО	12.2020	Н	Актив ГРН		0,31				
БО	01.2021	Н	Актив ГРН			0,31			
БО	02.2021	Н	Актив ГРН				43 800,00	43 800,00	
БО	03.2021	Н	Актив ГРН				43 800,00	43 800,00	
БО	04.2021	Н	Актив ГРН				43 800,00	43 800,00	
БО	05.2021	Н	Актив ГРН				47 341,03	47 341,03	
БО	06.2021	Н	Актив ГРН				47 030,85	47 030,85	
БО	07.2021	Н	Актив ГРН				44 690,35	44 690,35	
БО	08.2021	Н	Актив ГРН				44 304,45	44 304,45	
БО	09.2021	Н	Актив ГРН				44 304,45	44 304,45	
БО	10.2021	Н	Актив ГРН				44 304,45	44 304,45	
БО	11.2021	Н	Актив ГРН				44 304,45	44 304,45	
БО	12.2021	Н	Актив ГРН			47 799,78	47 800,00		0,22

Відповідальний: Головний бухгалтер (позивач) _____ Головний бухгалтер З (відомі)

Рис.2.11. Оборотно-сальдова відомість ТОВ «Поділля Енерго» по рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» за 2021 рік

Таким чином, в 2021 році було нараховано заробітну плату в розмірі 539280 грн. всім категоріям персоналу.

В таблиці 2.4 наведемо бухгалтерські проведення з обліку операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго».

Таблиця 2.4

Бухгалтерські проведення з обліку операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго»

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн..
		ДТ	КТ	
1	Нараховано резерв відпусток	92	471	8872,58
2	Нараховано заробітну плату працівникам:			
	адміністративно – управлінського апарату	92	661	279063,20
	основного та допоміжного виробництва	90	661	260216,80
	нестачі раніше віднесені за рахунок винних осіб, списані за рахунок підприємства	92	661	12500,00
	вихідна допомога, передбачена чинним законодавством	92,90	661	25000,00
	суми оплати праці за рахунок капітальних витрат	15	661	5500,00
	повернуті до каси надлишки нарахованих сум-переплат	30	661	10525,00
	за роботи, що належать до витрат майбутніх періодів	39	661	7528,00
	за рахунок резерву наступних платежів	47	661	5500,00
	премії та заохочення	48	661	15250,00
3	Утримано:			
	перевитрачені підзвітні суми	661	372	2500,00
	суми недостач та розкрадання матеріальних цінностей	661	375	1500,00
	заборгованість по відшкодуванню матеріального збитку	661	715	4500,00
4	Видано:			
	заробітну плату, суми за лікарняними листками	661,663	301,31	45000,00
	матеріальну допомогу	663	301	2000,00
	відпускні	661	301,31	9500,00

Функції ведення бухгалтерського обліку покладено на головного бухгалтера підприємства. Головний бухгалтер ТОВ «Поділля Енерго» також є відповідальним за ведення кадрового діловодства.

Отже, аналітичний облік операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго» ведеться за кожним фахівцем підприємства, видами виплат та утримань.

2.3. Напрямки вдосконалення обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами

Для більшості підприємств України притаманні проблемні питання, які стосуються організації синтетичного та аналітичного обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами. Опис даних проблем представлений на рис.2.12.

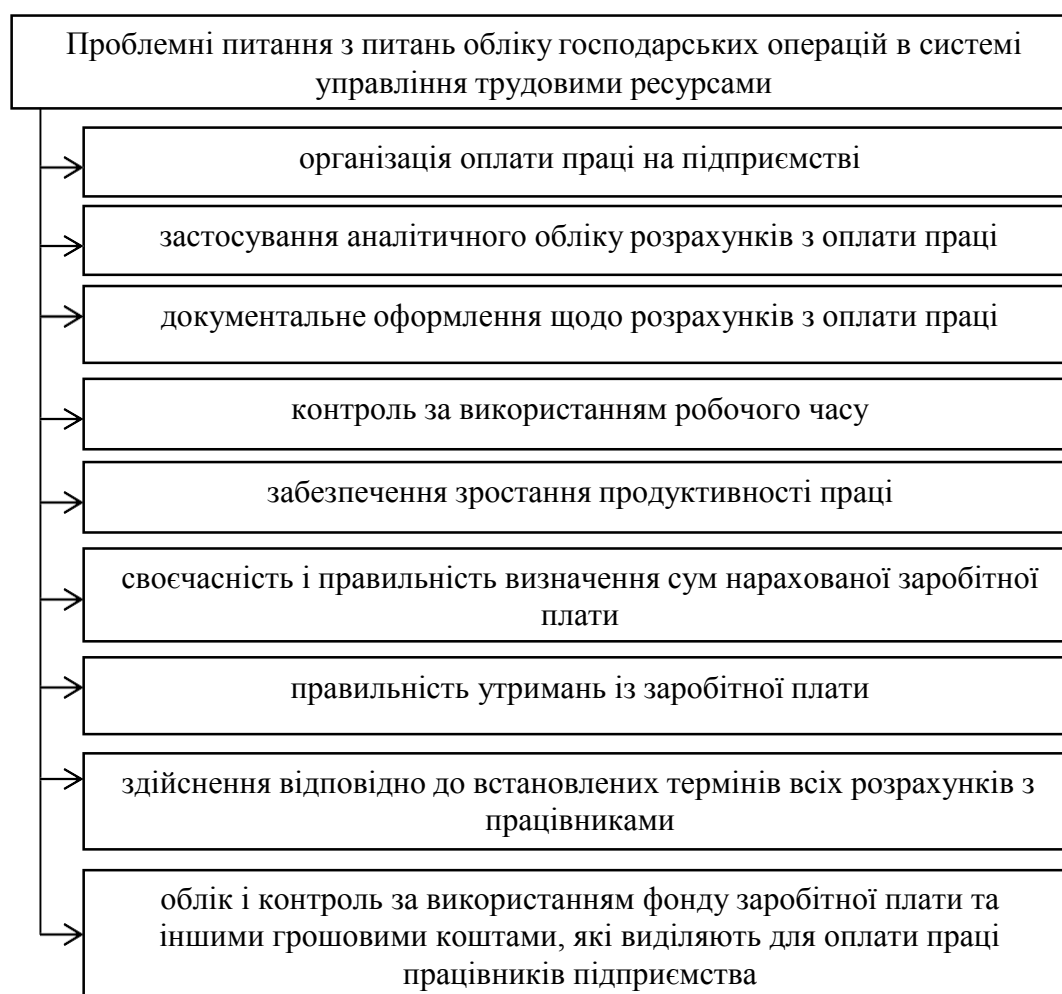


Рис.2.12. Проблемні питання, які стосуються організації синтетичного та аналітичного обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами [58, с.115]

Враховуючи узагальнення проблемних питань, які стосуються організації синтетичного та аналітичного обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємств України, визначимо, чи наявна

дана проблема в ТОВ «Поділля Енерго» та запропонуємо напрямки її вирішення.

Таблиця 2.5

Проблемні питання, які стосуються організації синтетичного та аналітичного обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами в ТОВ «Поділля Енерго»

№	Проблемне поле	Опис	Напрямки вирішення	Відповідальна особа	Терміни виконання
1	2	3	4	5	6
1	Організація оплати праці на підприємстві	Наразі на підприємстві використовується лише почасова форма оплати праці	Доцільним є впровадження відрядної форми оплати праці для здійснення розрахунків із виробничим персоналом – агрономи	Головний агроном. Головний бухгалтер	до 01.07.2022 р.
2	Застосування аналітичного обліку розрахунків з оплати праці	На підприємстві використовується рахунок 661 «Розрахунки за виплатами працівникам»	Запропоновано до застосування наступні аналітичні рахунки: 661/1 «Розрахунки за окладами і тарифами»; 661/2 «Доплати та надбавки»; 661/3 «Премії»; 661/4 «Інші заохочувальні та компенсаційні виплати працівникам»; 661/5 «Оплата при звільненні»; 661/6 «Розрахунки по відпускних»; 661/7 «Оплата по закінченню трудової діяльності працівника»; 661/9 «Допомога по тимчасовій непрацездатності»; 661/9 «Інші нарахування».	Головний бухгалтер	до 01.07.2022 р.
3	Документальне оформлення щодо розрахунків з оплати праці	Здійснюється на високому рівні	Вдосконалення можливе у випадку розширення штату співробітників. В даному випадку доцільним є прийом на роботу менеджера з персоналу	Головний бухгалтер	у випадку розширення штату співробітників (перспектива)

1	2	3	4	5	6
4	Контроль за використанням робочого часу	Здійснюється на основі табелів робочого часу. Відповідальним є керівники підрозділів та головний бухгалтер	Вдосконалення можливе у випадку розширення штату співробітників. В даному випадку доцільним є прийом на роботу менеджера з персоналу, на якого буде покладено функцію контролю використання робочого часу	Головний бухгалтер	у випадку розширення штату співробітників (перспектива)
5	Забезпечення зростання продуктивності праці	Як демонструють дані розрахунків, приведені в таблиці 2.1, продуктивність праці стрімко зростає, що пояснюється випередженням темпів зростання чистого доходу над темпами зростання чисельності персоналу	Доцільним є планування чисельності персоналу залежно від нормативів виконання певних задач та посадових обов'язків. Захід планується впровадити у перспективі	Головний бухгалтер	у випадку розширення штату співробітників (перспектива)
6	Своєчасність і правильність визначення сум нарахованої заробітної плати	Виконується на високому рівні	Вдосконалення не потребує	-	-
7	Правильність утримань із заробітної плати	Виконується на високому рівні	Важливо слідкувати за змінами в нормативно-правовій базі з питань розрахунків з оплати праці	-	-
8	Здійснення вчасно всіх розрахунків з працівниками	Виконується на високому рівні	Вдосконалення не потребує	-	-
9	Контроль за використанням фонду заробітної плати	Виконується на високому рівні	Вдосконалення не потребує	-	-

Варто наголосити, що застосування аналітичних рахунків при веденні обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами в ТОВ «Поділля Енерго» дасть змогу в повному обсязі відображати розрахунки з працівниками та здійснювати це своєчасно та оперативно. Доцільно також в майбутньому ввести рахунки по розрахунках з оплати праці за типом вирощуваних культур, що дозволить здійснювати більш глибокий аналіз того чи іншого напрямку діяльності не лише за накопиченими доходами, а й в розрізі змінних та постійних витрат.

Наразі на підприємстві використовується велика кількість первинних документів, тому одним із напрямів удосконалення обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами в ТОВ «Поділля Енерго» має стати спрощення документообігу, за рахунок розробки графіків документування з оплати праці, використання типових міжвідомчих форм, повна автоматизація облікового, аналітичного й контрольного процесу. Даний захід сприятиме уникненню появи помилок, економії робочого часу бухгалтера на здійснення облікових, аналітичних та контрольних процедур, зменшить кількість операцій, які здійснювалися вручну.

Отже, як вже згадувалось, основними проблемними питаннями з обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами на більшості вітчизняних підприємств є не повне використання рахунків аналітичного обліку (в розрізі субрахунків, які відповідають специфіці здійснюваної підприємством діяльності), застосування великої кількості первинних документів, ручна обробка господарських операцій. Тому був запропонований широкий перелік аналітичних рахунків з обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами, що дасть змогу в повному обсязі відображати розрахунки з працівниками та здійснювати це своєчасно, спрощення документообігу, за рахунок розробки графіків документування з оплати праці, використання типових міжвідомчих форм, повна автоматизація облікового, аналітичного та контрольного процесів в ТОВ «Поділля Енерго».

Таким чином, методологічні засади обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства вивчаються за даними підприємства ТОВ «Поділля Енерго». Основний вид діяльності підприємства: 01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур. Допоміжні види діяльності підприємства: 35.14 Торгівля електроенергією; 01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві; 01.63 Післяурожайна діяльність. Відповідно до табелю робочого часу підприємство працює за графіком 5 днів в тиждень по 8 годин. Тобто, тривалість робочого дня становить 8 годин, плюс 1 година на обідню перерву. На підприємстві використовується погодинна форма оплати праці.

Аналітичний облік операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго» ведеться за кожним фахівцем підприємства, видами виплат та утримань. Загальна сума нарахувань заробітної плати за кожним аналітичним рахунком (кожен фахівець) дорівнює обороту за кредитом синтетичного рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» за аналізований звітний період, тобто загальній сумі нарахувань заробітної плати по підрозділах та підприємству у цілому. Загальна сума нарахованих утримань за даними аналітичних рахунків дорівнює обороту по дебету синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Були розроблені наступні напрямки вдосконалення обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами: доцільним є впровадження відрядної форми оплати праці для здійснення розрахунків із виробничим персоналом – агрономи; запропоновано до застосування наступні аналітичні рахунки: 661/1 «Розрахунки за окладами і тарифами»; 661/2 «Доплати та надбавки»; 661/3 «Премії»; 661/4 «Інші заохочувальні та компенсаційні виплати працівникам»; 661/5 «Оплата при звільненні»; 661/6 «Розрахунки по відпускних»; 661/7 «Оплата по закінченню трудової діяльності працівника»; 661/9 «Допомога по тимчасовій непрацездатності»; доцільним є планування чисельності персоналу залежно від нормативів виконання певних задач та посадових обов'язків.

РОЗДІЛ 3. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ГОСПОДАРСЬКИХ ОПЕРАЦІЙ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ПОДІЛЛЯ ЕНЕРГО»

3.1. Основні завдання аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго»

Аналіз господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами є одним з ключових розділів аналітичної роботи на підприємстві ТОВ «Поділля Енерго», адже забезпеченість ТОВ «Поділля Енерго» трудовими ресурсами на достатньому рівні та забезпечення високого рівня продуктивності праці мають важливе значення для нарощування обсягів виробництва сільськогосподарської продукції на ринку України.

Основними завданнями аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами ТОВ «Поділля Енерго» є:

- оцінювання рівня продуктивності праці, використання робочої сили, робочого часу;
- визначення чинників та вивчення закономірностей їх кількісного впливу на динаміку показників ефективності використання трудових ресурсів: продуктивність праці, трудомісткість, фондоозброєність, плинність кадрів тощо;
- виявлення додаткових резервів більш повного та ефективного використання трудових ресурсів.

Метою аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами ТОВ «Поділля Енерго» є виявлення резервів та невикористаних можливостей та розробка і впровадження заходів, направлених на підвищення ефективності використання виявлених резервів та якості трудових ресурсів аграрного підприємства

Забезпеченість ТОВ «Поділля Енерго» трудовими ресурсами визначається порівнянням фактичної кількості його працівників за категоріями

та професіями з плановими потребами в персоналі даних категорій. При цьому також важливо здійснити аналіз якісного складу персоналу за рівнем кваліфікації. Для службовців рівень кваліфікації визначається на основі критеріїв та категорій рівня освіти, результатів проведених атестацій; для виробничого персоналу (агрономи та техніки) основним показником кваліфікації є тарифний розряд.

З метою оцінки відповідності рівня кваліфікації фахівців складності виконуваних ними робіт необхідно порівняти середні тарифні розряди, які розраховуються як середньозважені за кількістю співробітників певного тарифного розряду. Коли фактичний середній тарифний розряд робітників нижчий від запланованого рівня та нижчий за середній тарифний розряд, то це впливає на якість виробленої сільськогосподарської продукції. Коли ж, навпаки, він вищий за середній тарифний розряд, то робітникам за менш кваліфіковану роботу потрібно нараховувати доплату за тарифною сіткою.

Аналіз впливу трудового потенціалу на показники господарської діяльності сільськогосподарського підприємства ТОВ «Поділля Енерго» починається з аналізу рівня забезпеченості підприємства фахівцями за певною структурою, кількістю, рівнем кваліфікації, культурно-освітнім рівнем і характеристиками руху робочої сили.

Мета цього аналізу полягає у виявленні внутрішніх резервів в напрямку економії робочої сили за рахунок більш раціонального розміщення працюючих, їхнього завантаження і використання у відповідності з рівнем отриманих знань та навичок, спеціальністю та кваліфікацією.

Аналіз чисельності персоналу ТОВ «Поділля Енерго» проводиться за кожною категорією персоналу окремо та загалом, оскільки роль та значення окремих категорій персоналу у господарській діяльності підприємства різні.

Здійснюючи аналіз чисельності працівників, визначають абсолютну та відносну забезпеченість ТОВ «Поділля Енерго» робочими кадрами та вплив зміни чисельності працівників на ступінь виконання виробничої програми підприємства. Абсолютна забезпеченість ТОВ «Поділля Енерго» робочою

силою визначається при порівнянні фактичної чисельності працівників з їхньою плановою чисельністю. Відносне відхилення чисельності працівників ТОВ «Поділля Енерго» виявляється зіставленням фактичної їхньої чисельності з плановою, яка скоригована на відсоток приросту виробленої сільськогосподарської продукції за рахунок зміни чисельності працівників. Даний відсоток розраховується, як відношення вартості продукції, виробленої за рахунок зміни чисельності працівників, до запланованого обсягу виробництва.

Скорочення робітників основної діяльності при умові досягнення планованого обсягу виробництва продукції є позитивним фактором. Також позитивним фактором є зменшення кількості управлінського персоналу, звичайно, якщо це не призводить до погіршення трудової дисципліни та стану організації виробництва, затримки освоєння сучасних аграрних технологій, проектів автоматизації тощо.

Структура персоналу підприємства вивчається шляхом зіставлення фактичної й планової питомої ваги чисельності кожної категорії робітників у загальній чисельності персоналу. Також визначають причини зміни структури персоналу, аналізують тенденції цього процесу.

Не слід забувати, що для високопродуктивної праці підприємство повинно бути повністю забезпечене працівниками необхідної кваліфікації. Для проведення аналізу відповідності кваліфікації працівників складності робіт необхідно порівняти середні тарифні розряди робіт та працівників, розраховані за формулою:

$$T_p = \frac{\sum T_p * ЧР}{\sum ЧР} \quad (3.1.)$$

де T_p – середній тарифний розряд;

$ЧР$ – чисельність працівників.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Поділля Енерго» за кваліфікацією здійснюється на підставі оцінки рівня співвідношення складності виконуваних робіт за нарядами із розрядом працівників. При цьому

потрібно визначити середній плановий та фактичний тарифний коефіцієнт і на основі цього зробити висновок про відповідність кваліфікації працівника складності виконуваних ним робіт.

При аналізі забезпеченості ТОВ «Поділля Енерго» робочою силою досліджують показники руху робочої сили. Для цього розраховують коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнти обороту по прийому та вибуттю кадрів. Коефіцієнт обороту по прийому кадрів розраховується як відношення прийнятих робітників до середньооблікової чисельності працюючих.

Коефіцієнт обороту з вибуття кадрів визначається як відношення кількості робітників, які вибули, до середньооблікової чисельності працюючих.

Коефіцієнт плинності кадрів характеризує рух персоналу під впливом різноманітних негативних причин. Коефіцієнт плинності кадрів визначається як відношення кількості робітників, які вибули за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни, до середньооблікової чисельності працюючих. При розрахунку коефіцієнта плинності кадрів потрібно знайти їх причини та по можливості вжити необхідні заходи в напрямку зменшення цього показника у майбутньому. Найчастіше головними причинами звільнень працівників є незадоволення характером праці, рівнем оплати праці, житлово-побутовими умовами, сезонністю, недоліками організації праці тощо.

На другому етапі аналізу трудових ресурсів в ТОВ «Поділля Енерго» досліджується повнота їх використання, яку можна оцінити за кількістю відпрацьованих одним робітником днів та годин за звітний період, а також за інтенсивністю використання робочого часу. Під час проведення такого аналізу потрібно знайти відхилення фактичних показників від планових чи від аналогічних показників минулих періодів та визначити конкретні причини можливих відхилень. Цей аналіз потрібно проводити відносно кожної категорії робітників, кожного підрозділу і по підприємству в цілому за звітний період та в динаміці.

Розмір фонду робочого часу залежить від чисельності працівників, кількості відпрацьованих одним працівником днів у середньому за звітний

період та середньої тривалості робочого дня. Розмір фонду робочого часу розраховується за формулою:

$$\Phi_{\text{рч}} = \text{ЧР} * t^{\text{д}} * t^{\text{р\text{д}}}$$
 (3.2.)

де $\Phi_{\text{рч}}$ – фонд робочого часу;

ЧР – чисельність працівників;

$t^{\text{д}}$ – кількість відпрацьованих днів одним працівником;

$t^{\text{р\text{д}}}$ – середня тривалість робочого дня;

Вплив перелічених факторів на зміну фонду робочого часу визначається за допомогою методів елімінування, наприклад, методом ланцюгових підстановок. Аналіз конкретних причин втрат робочого часу дає змогу впровадити необхідні заходи для їхнього усунення.

Причинами втрат робочого часу можуть бути як явні втрати (невиходи у зв'язку з хворобою і з дозволу адміністрації, прогули, простої через несправність обладнання, перебої у постачанні), так і приховані втрати, пов'язані з відсутністю нормальних умов праці.

З метою аналізу причин цілодобових і внутрішньозмінних втрат робочого часу складають баланс робочого часу. Аналіз цілодобових втрат проводять окремо за кожним видом. При цьому особливу увагу необхідно приділити дослідженню причин втрат, які залежать від підприємства. Внутрішньозмінні втрати аналізують за допомогою спеціальних методів (фотографій робочого дня, вибіркового та моментного перевірок, хронометражу). При цьому особливу увагу необхідно звернути на організаційно-технічні причини (відсутність сировини, інструментів, роботи, електроенергії), час непродуктивної праці (пошук майстра, запізнення на роботу).

Скорочення втрат робочого часу і нераціонального його витрачання позитивно впливає на зростання продуктивності праці без залучення додаткових заходів і витрат, що в результаті приводить до збільшення обсягів виробництва та поліпшення фінансового стану підприємства.

Основною ланкою оцінки ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Поділля Енерго» є аналіз продуктивності праці, який передбачає аналіз її рівня, динаміки і загальну оцінку виконання планових завдань.

Продуктивність праці є головним показником інтенсифікації і ефективності виробництва на підприємстві. Від рівня та динаміки продуктивності праці залежать в певній мірі усі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, зниження собівартості продукції, чисельність персоналу, фонд заробітної плати, розмір прибутку, рівень рентабельності тощо.

Продуктивність праці – це показник результативності, ефективності праці, який характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт або послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу – з іншого. В залежності від прямого або оберненого співвідношення цих величин отримуємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток (В)

$$B = \frac{Q}{T} \quad (3.3.)$$

та трудомісткість (T_M)

$$T_M = \frac{T}{Q} \quad (3.4.)$$

де Q – обсяг виробленої продукції (робіт, послуг);

T – витрати праці на виробництво відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

Продуктивність праці може розраховуватися на одиницю робочого часу (середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток одним працюючим), або на одного працюючого.

3.2. Аналіз руху трудових ресурсів підприємства та ефективності їх використання

Використовуючи теоретичні положення щодо проведення аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства, здійснимо аналіз руху трудових ресурсів підприємства ТОВ «Поділля Енерго» та ефективності їх використання. В таблиці 3.1 приведені відомості про рух персоналу ТОВ «Поділля Енерго» за 2019-2021 р.

Таблиця 3.1

Відомості про рух персоналу ТОВ «Поділля Енерго» за 2019-2021 р.

№	Показник	2019	2020	2021	Темп приросту 2021/2019, %	Абсолютний приріст 2021/2019
1	2	3	4	5	6	7
1	Середньоспискова чисельність персоналу, осіб	3	5	7	133%	4
2	Прийнято на роботу до підприємства протягом року	2	3	4	100%	2
3	Звільнено працівників, в тому числі з наступних причин	-	1	2	-	-
	- з поважних причин (переїзд в інший населений пункт України)	-	1	1	-	-
	- з поважних причин (переїзд в інші країни)	-	-	-	-	-
	- за власним бажанням	-	-	1	-	-
	- скорочення штату персоналу	-	-	-	-	-
	- за порушення трудової дисципліни та неякісне виконання посадових обов'язків	-	-	-	-	-
4	Коефіцієнт обороту:					
	- з приймання %	0,67	0,60	0,57	-14%	-0,09
	- за звільненням %	-	0,20	0,29	-	-
5	Коефіцієнт плинності кадрів %	-	-	0,14	-	-

На основі аналізу, приведеного в таблиці 3.1 щодо руху персоналу ТОВ «Поділля Енерго» за 2019-2021 р., варто відмітити, що коефіцієнт плинності склав у 2021 році 14%.

Слід відмітити, що наразі чисельність персоналу підприємства невелика. За 2019 рік звільнень на підприємстві не було, лише було прийнято в штат 2

фахівців. В 2020 році 1 співробітник звільнився з поважної причини (переїзд в інший населений пункт України – м.Львів). Оскільки показник плинності кадрів розраховується на основі кількості співробітників, звільнених за власним бажанням та по причині порушення трудової дисципліни, їх розрахунок для 2019-2020 років є неможливим. Відповідно, не можливо зробити висновки про динаміку даного показника.

Проте слід відмітити, що показник плинності кадрів повинен не перевищувати 15%, а отже можна стверджувати, що за результатами 2021 року показник перебуває на межі. Важливо і далі аналізувати даний показник. Оскільки в майбутньому підприємством планується розширення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції, а відповідно й розширення чисельності персоналу, аналіз даного показника є необхідним з точки зору проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів аграрного підприємства.

Що стосується приведених розрахунків показників, які характеризують стан обороту персоналу аграрного підприємства, а саме коефіцієнт обороту за звільненням та прийманням фахівців, то слід відмітити, що коефіцієнт обороту за прийманням персоналу в ТОВ «Поділля Енерго» за 2019-2021 р. суттєво перевищує коефіцієнт обороту за звільненням, що цілком закономірно, адже підприємство нарощує обсяги виробництва продукції та збільшує чисельність персоналу для якісного та своєчасного виконання посадових обов'язків та поставлених задач.

В таблиці 3.2 приведемо оцінку основних показників ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Поділля Енерго» за 2019-2021 р.

Вихідні дані для проведення відповідних розрахунків приведені в таблиці 2.1 та звітності.

Отже, показник продуктивності праці демонструє позитивну динаміку до зростання. Так, в 2021 році він склав 4594,91 тис.грн./1 ос., що вище показника 2019 року на 4574 тис.грн./1 ос. В 2020 році показник продуктивності праці склав 21 тис.грн./1 ос.

Таблиця 3.2

Оцінка основних показників ефективності використання трудових ресурсів
ТОВ «Поділля Енерго» за 2019-2021 р.

№	Показник	2019	2020	2021	Темп приросту 2021/2019, %	Абсолютний приріст 2021/2019
1	2	3	4	5	6	7
1	Середньоспискова чисельність персоналу, осіб	3	5	7	133%	4
2	Чистий дохід від реалізації продукції тис.грн.	63	14590,1	32164,4	більше 100%	32101,4
3	Продуктивність праці, тис.грн./ос. (2/1)	21	2918,02	4594,91	більше 100%	4574
4	Необоротні активи, тис.грн.	38,6	6792,1	16996,4	більше 100%	16957,8
5	Фондоозброєність, тис. грн / ос. (4/1)	13	1358	2428	більше 100%	2415
6	Витрати праці на виробництво відповідного обсягу сільськогосподарської продукції (виробничий персонал), тис.грн.	48,0	585,6	1098,3	більше 100%	1050,3
7	Виробіток, тис.грн. / тис.грн. (2/6)	1,3	24,9	29,3	більше 100%	27,97
8	Трудоємність, тис.грн. / тис.грн. (6/2)	0,762	0,040	0,034	-96%	-0,73

Слід відмітити, що даний показник перебуває в прямій залежності від обсягу чистого доходу підприємства та від чисельності персоналу. Чистий дохід підприємства ТОВ «Поділля Енерго» зростає швидшими темпами в порівнянні із середньосписковою чисельністю персоналу, що пояснює стрімке зростання показника продуктивності праці (рис.3.1).

Позитивну динаміку демонструє також показник фондоозброєності, що свідчить про ефективне управління необоротними активами та трудовим потенціалом аграрного підприємства. Так, в 2021 році даний показник склав 2428 тис. грн / ос., що вище показника 2019 року на 2415 тис. грн / ос.

Зростає також показник виробітку, що доводить ефективне використання трудових ресурсів підприємства: в 2021 році показник склав 29,30 тис.грн, що вище показника 2019 року на 27,97 тис.грн.

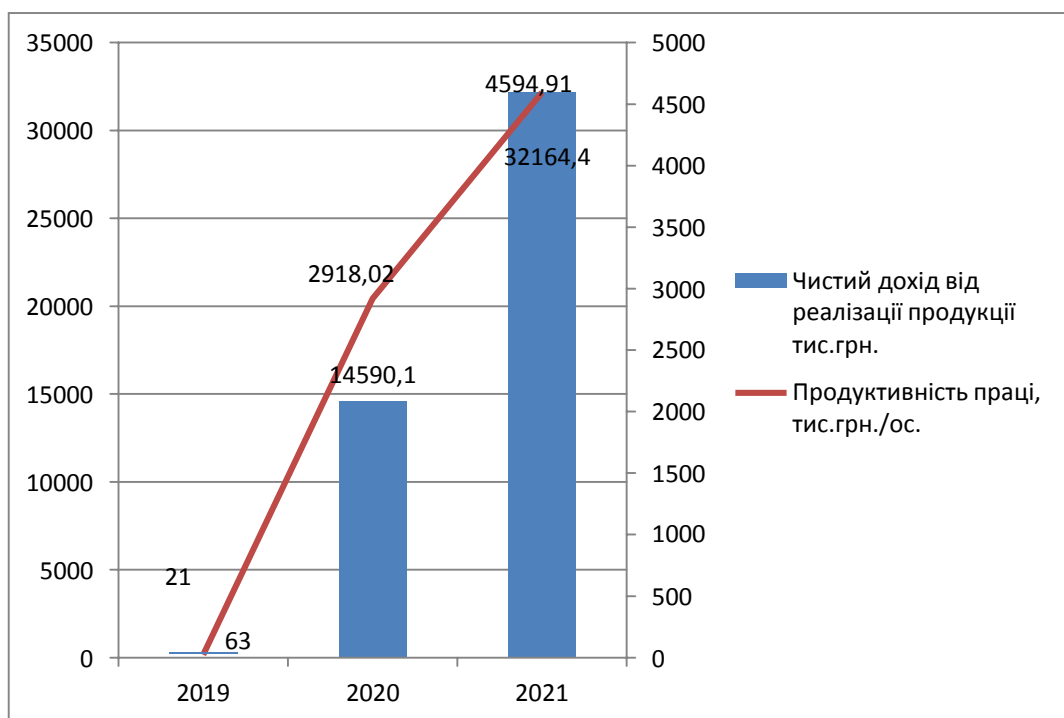


Рис.3.1. Динаміка продуктивності праці ТОВ «Поділля Енерго» за 2019-2021 рр.

Щорічне зростання витрат праці на виробництво відповідного обсягу сільськогосподарської продукції (виробничий персонал) пояснюється збільшенням чисельності персоналу та обсягу чистого доходу.

Ефективність використання трудових ресурсів ТОВ «Поділля Енерго» за 2019-2021 р. можна визначити також шляхом співставлення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати співробітника.

У випадку, якщо продуктивність праці зростає швидшими темпами в порівнянні із середньою заробітною платою, то слід зробити висновок про високу ефективність використання трудових ресурсів.

Приведемо відповідні розрахунки в таблиці 3.3. Середня заробітна плата співробітника в місяць має стійку динаміку до зростання: в 2021 році вона склала 18,3 тис.грн. / 1 особа, в 2020 році 16,60 тис.грн. / 1 особа. Позитивним є

випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами росту фонду оплати праці, що доводить ефективне управління трудовими ресурсами аграрного підприємства.

Таблиця 3.3

Порівняння показників приросту продуктивності праці та середньої заробітної плати співробітника в ТОВ «Поділля Енерго» за 2019-2021 р.

№	Показник	2019	2020	2021	Темп приросту 2021/2019, %	Абсолютний приріст 2021/2019
1	2	3	4	5	6	7
1	Середня заробітна плата співробітника в місяць, тис.грн./1 особа	6,5	16,6	18,3	182%	11,80
2	Середня заробітна плата співробітника в рік, тис.грн./1 особа	19,0	199,1	219,6	більше 100%	200,64
3	Фонд оплати праці, тис.грн.	57,0	995,5	1537,5	більше 100%	1480,50
4	Продуктивність праці, тис.грн./ос.	21	2918,02	4594,91	більше 100%	4573,91

Доцільно також аналізувати середній рівень заробітної плати фахівців аграрного підприємства у порівнянні із середньою заробітною платою по галузі аграрного виробництва та країні в цілому та робити відповідні висновки про рівень оплати праці на підприємстві. Представимо відповідні розрахунки в таблиці 3.4.

Інформацію про середню заробітну плату співробітника по галузі аграрного виробництва та середню заробітну плату співробітника в цілому по ринку праці в Україні беремо із даних сайту Державного комітету статистика (www.ukrstat.gov.ua).

Отже, як демонструють приведені в таблиці 3.4 дані, середня заробітна плата співробітника в місяць ТОВ «Поділля Енерго» перевищує середній рівень оплати праці фахівців галузі аграрного виробництва по Україні та середній рівень заробітної плати в цілому по ринку праці в Україні. Це доводить високий рівень мотивації фахівців аграрного підприємства. Так, в 2021 році середня

заробітна плата співробітника ТОВ «Поділля Енерго» в місяць склала 18,30 тис.грн., тоді як по галузі середній рівень заробітної плати в цьому році склав 14,47 тис.грн., а в цілому по ринку праці України 17,45 тис.грн.

Таблиця 3.4

Середній рівень заробітної плати фахівців аграрного підприємства ТОВ «Поділля Енерго» в порівнянні із середньою заробітною платою по галузі аграрного виробництва та країні в цілому

№	Показник	2019	2020	2021	Темп приросту 2021/2019, %	Абсолютний приріст 2021/2019
1	2	3	4	5	6	7
1	Середня заробітна плата співробітника в місяць, тис.грн./1 особа	6,50	16,60	18,30	182%	11,80
2	Середня заробітна плата співробітника по галузі аграрного виробництва, тис.грн./1 особа	9,28	10,62	14,47	56%	5,19
3	Середня заробітна плата співробітника в цілому по ринку праці в Україні, тис.грн./1 особа	12,27	14,18	17,45	42%	5,18

Отже, середня заробітна плата фахівця ТОВ «Поділля Енерго» в 2021 році перевищила середній рівень оплати праці по галузі в 1,26 разів, а по ринку праці України в цілому в 1,049 разів (табл.3.5).

Таблиця 3.5

Порівняння рівня оплати праці в ТОВ «Поділля Енерго» із середньою заробітною платою співробітника по галузі аграрного виробництва та ринку праці в цілому (коефіцієнт)

№	Показник	2019	2020	2021
1	2	3	4	5
1	Порівняння із середньою заробітною платою співробітника по галузі аграрного виробництва	0,700	1,563	1,265
2	Порівняння із середньою заробітною платою співробітника в цілому по ринку праці в Україні	0,530	1,171	1,049

В цілому можна наголосити на високій ефективності управління трудовими ресурсами аграрного підприємства, що доводять розраховані показники продуктивності праці, фондоозброєності, виробітку та трудомісткості. Проведене порівняння рівня оплати праці в ТОВ «Поділля Енерго» із середньою заробітною платою співробітника по галузі аграрного виробництва та ринку праці в цілому доводить високий рівень мотивації та підприємства.

3.3. Напрямки вдосконалення аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго»

Враховуючи вище проведені дослідження з питань аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго», зведемо в таблиці основні напрямки вдосконалення аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства, пропоновані до впровадження на аналізованому підприємстві.

Таблиця 3.6

Напрямки вдосконалення аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго»

№	Проблемне поле	Опис	Напрямки вирішення	Відповіда льна особа	Терміни виконання
1	2	3	4	5	6
1	Відсутність планування чисельності персоналу, яка відповідатиме сучасним потребам підприємства	Як демонструють дані аналізу, приведені в 2 розділі, підприємство щороку збільшує обсяги виробництва продукції, тому планування чисельності персоналу є необхідною умовою досягнення планів підприємством	Планування чисельності персоналу відповідно до нормативів виконання сільськогосподарських робіт. Розробка алгоритму визначення оптимальної чисельності персоналу	Директор та головний бухгалтер	до 01.07.2022 р.

1	2	3	4	5	6
2	Відсутність фахівця, відповідального за кадрове діловодство	Наразі функції управління персоналом – пошук, відбір, навчання покладені на головного бухгалтера та директора	У випадку розширення штату співробітників доцільним є включення в штат підприємства менеджера з персоналу	Директор	в перспективі
3	Не проводиться аналіз оплати праці фахівців в розрізі видів сільськогосподарської продукції	Аналіз заробітної плати в розрізі видів сільськогосподарської продукції не здійснюється, що не дозволяє керівництву підприємства приймати відповідні рішення в напрямку оптимізації собівартості	Доцільним є аналіз собівартості продукції за її основними видами, в тому числі і в розрізі витрат на оплату праці	Директор та головний бухгалтер	до 01.07.2022 р.
4	Не проводиться факторний аналіз	Аналіз чинників формування показників ефективності використання трудових ресурсів не проводиться	Доцільним є проведення факторного аналізу продуктивності праці та середньої заробітної плати. Важливим є розробка макету таблиць для проведення аналізу	Директор та головний бухгалтер	до 01.07.2022 р.
5	Відсутня практика здійснення розподілу витрат допоміжних виробництв	Розподіл витрат допоміжних виробництв методом послідовного розподілу не здійснюється	Важливо організувати розподіл витрат допоміжних виробництв методом послідовного розподілу	Головний агроном	до 01.07.2022 р.

Опишемо детально кожний пропонований захід з вдосконалення аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго».

1. Планування чисельності персоналу відповідно до нормативів виконання сільськогосподарських робіт. Розробка алгоритму визначення оптимальної чисельності персоналу.

Кожне підприємство, яке здійснює господарську діяльність, в тому числі і аграрне підприємством, має оборотні, необхідні для ведення фінансово-господарської діяльності. Наявність оборотних коштів забезпечує безперебійний процес сільськогосподарського виробництва і продажів сільськогосподарської продукції тваринництва та рослинництва. На підприємстві, в разі здійснення ефективного управління оборотними коштами та використання сучасних інструментів управління ними, можна досягти більш високих економічних результатів діяльності, що супроводжуватиметься постійним зростанням чистого доходу підприємства та чистого прибутку.

В умовах жорсткої конкурентної боротьби на ринку аграрної продукції за споживача продукції особливої актуальності набуває проведення комплексу аналітичних робіт по виокремленню виробничого фактору праці та її оплати, оскільки саме трудові ресурси підприємства визначають рівень конкурентоспроможності будь-якої організації, в тому числі і аграрного підприємства.

Як вже наголошувалось в попередніх розділах, основними показниками, які вимірюють ефективність використання трудових ресурсів підприємства є продуктивність праці та трудомісткість продукції. На дані показники чинять вплив наступні внутрішні фактори, такі як явочна чисельність персоналу і обсяг випуску сільськогосподарської продукції. Керівництво аграрного підприємства, при наявності попиту на продукцію, може збільшити обсяг випуску сільськогосподарської продукції, прагнучи при цьому мінімізувати простой в трудових процесах та оптимізувати кількість фахівців за рахунок зниження показника трудовитрат.

Крім того, достатній рівень забезпеченості аграрного підприємства оборотними коштами, висококваліфікованими трудовими ресурсами і високий рівень досягнення продуктивності праці при оптимальному використанні оборотних коштів підприємства мають велике значення для збільшення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції, і, відповідно, як наслідок, збільшення прибутку.

Інтегральний потенціал нарощування обсягів сільськогосподарського виробництва суб'єкта господарювання комплексно характеризує абсолютні та відносні зміни величини прибутку та враховує складові взаємовпливу кількісних (або екстенсивних) чинників і якісних (або інтенсивних) факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. Збільшення кількості оборотних коштів, нарощування чисельності персоналу, використання сучасної сільськогосподарської техніки та оптимізація часу роботи обладнання, як екстенсивний фактор, може чинити негативний вплив на величину прибутку підприємства.

Зростання продуктивності роботи одиниці сільськогосподарської техніки і продуктивності праці персоналу в інтенсивному факторі можна досягти лише при заміні застарілого обладнання або проведення його модернізації, впровадження нових інноваційних технологічних процесів та характеристик і поліпшення процесів організації виробництва, що відповідним чином призведе до зростання прибутку аграрного підприємства.

До впровадження пропонується наступна концептуальна модель, що обґрунтовує методологію підходів до визначення оптимальної чисельності персоналу аграрного підприємства (рис. 3.2).

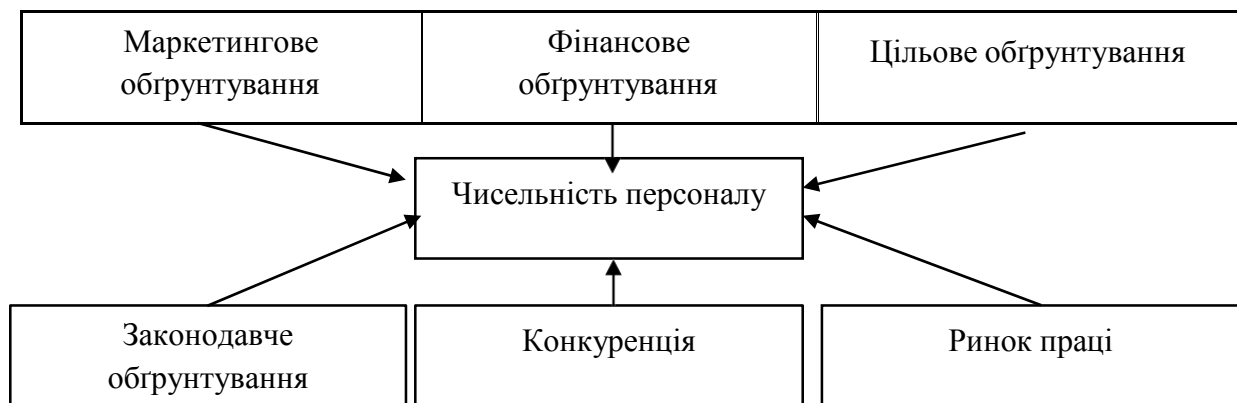


Рис. 3.2. Система обґрунтування підходів до визначення оптимальної чисельності персоналу аграрного підприємства

В табл. 3.8 представлено характеристику всіх складових системи обґрунтування підходів до визначення оптимальної чисельності персоналу аграрного підприємства ТОВ «Поділля Енерго».

Таблиця 3.8

Характеристика складових системи обґрунтування підходів до визначення оптимальної чисельності персоналу аграрного підприємства ТОВ «Поділля Енерго»

№	Складова системи	Опис
1	2	3
1	Маркетингове обґрунтування чисельності персоналу	Формування асортименту сільськогосподарської продукції залежно від тенденцій ринку та попиту на продукцію, формування основних засад асортиментної, комунікаційної та цінової політики аграрного підприємства
2	Фінансове обґрунтування	Заробітна плата персоналу всіх категорій (адміністративний та виробничий), пакет мотиваційних виплат, премії. Ігнорування цих складових, невиконання політики мотивації може скоротити мотивацію співробітників та якість сільськогосподарської продукції та сільськогосподарських робіт
3	Цільове обґрунтування	Чисельність персоналу формується залежно від обсягу посівних площ та запланованих планів реалізації сільськогосподарської продукції
4	Законодавче обґрунтування формування оптимальної чисельності персоналу	Конституцією України, Кодексом законів про працю України, ЗУ «Про оплату праці», ЗУ «Про колективні договори й угоди», ЗУ «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», стандарти бухгалтерського обліку. Детальний аналіз проведений в підпункті 1.3.
5	Конкуренція на ринку сільськогосподарської продукції	Оцінка потенціалу конкурентів – аграрних підприємств, їх цінової та асортиментної політики – це дозволяє сформувати концепт діяльності аграрного підприємства
6	Ринок праці	Аналіз сучасних вимог ринку праці до аграрного персоналу

2. Відсутність фахівця, відповідального за кадрове діловодство.

Наразі функції з управління персоналом покладаються на головного бухгалтера та директора підприємства. Проте, враховуючи стрімкий розвиток підприємства, слід очікувати в майбутньому суттєвий набір персоналу, тому важливим є включення в штат підприємства фахівця, відповідального за кадрове діловодство, аналіз ефективності використання трудових ресурсів тощо.

3. Проведення аналізу оплати праці фахівців в розрізі видів сільськогосподарської продукції.

Важливим є аналіз структури чистого доходу підприємства та витрат за основними видами сільськогосподарської продукції. В таблиці 3.9 приведемо аналіз структури чистого доходу підприємства та витрат за основними видами сільськогосподарської продукції ТОВ «Поділля Енерго» за 2019-2021 рр.

Таблиця 3.9

Аналіз структури чистого доходу підприємства та витрат за основними видами сільськогосподарської продукції ТОВ «Поділля Енерго» за 2019-2021 рр.

№	Показник	2019	2020	2021	Темп приросту 2021/2019, %	Абсолютний приріст 2021/2019
1	2	3	4	5	6	7
1	Чистий дохід від реалізації продукції тис.грн.	63	14590	32164	більше 100%	32101
	зернові культури	45	12308	27613	більше 100%	27568
	бобові культури	12	852	1853	більше 100%	1841
	насіння олійних культур	4	953	1727	більше 100%	1723
	інші культури	2	478	971	більше 100%	969
2	Чистий дохід від реалізації продукції, %	100%	100%	100%	0%	0%
	зернові культури	71%	84%	86%	20%	14%
	бобові культури	19%	6%	6%	-70%	-13%
	насіння олійних культур	6%	7%	5%	-15%	-1%
	інші культури	3%	3%	3%	-5%	0%
3	Витрати праці на виробництво відповідного обсягу сільськогосподарської продукції (виробничий персонал), тис.грн.	48,0	585,6	1098,3	більше 100%	1050,3
	зернові культури	32	285	659	більше 100%	627
	бобові культури	8	195	258	більше 100%	250
	насіння олійних культур	6	85	127	більше 100%	121

1	2	3	4	5	6	7
	інші культури	2	21	54	більше 100%	52
4	Витрати праці на виробництво відповідного обсягу сільськогосподарської продукції (виробничий персонал), %	100%	100%	100%	більше 100%	0%
	зернові культури	67%	49%	60%	-10%	-7%
	бобові культури	17%	33%	23%	41%	7%
	насіння олійних культур	13%	15%	12%	-7%	-1%
	інші культури	4%	4%	5%	19%	1%

Як демонструють дані, приведені в таблиці 3.9, максимальну частку в структурі доходів підприємства протягом 2019-2021 рр. займали доходи від реалізації зернових культур (рис.3.3).

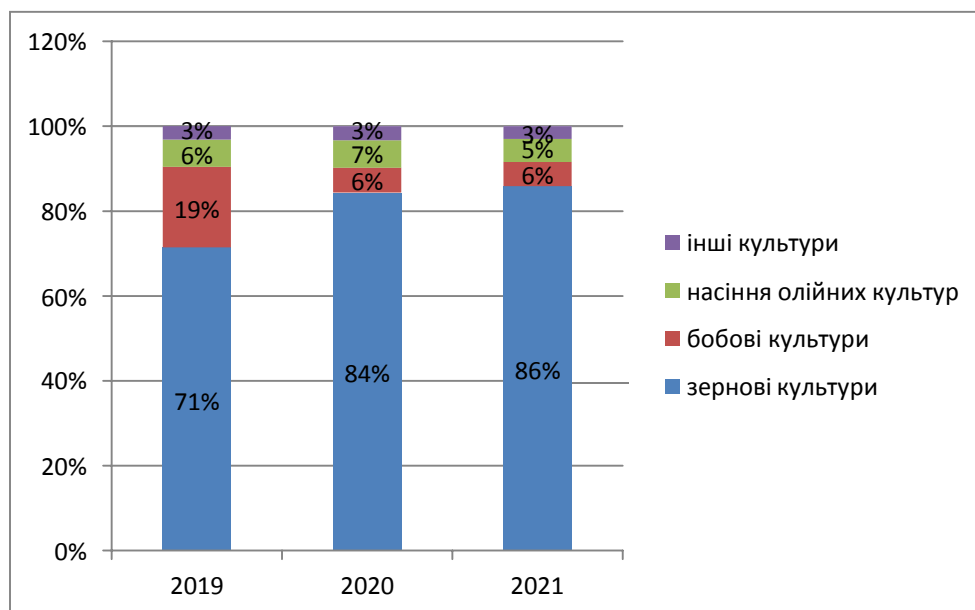


Рис.3.3. Структура чистого доходу ТОВ «Поділля Енерго» за 2019-2021 рр. за видами сільськогосподарської продукції, %

Відповідно співставну структуру мають і витрати праці на виробництво відповідного обсягу сільськогосподарської продукції (виробничий персонал) – максимальна частка припадає на оплату праці на обробку та збір зернових культур (рис.3.4).

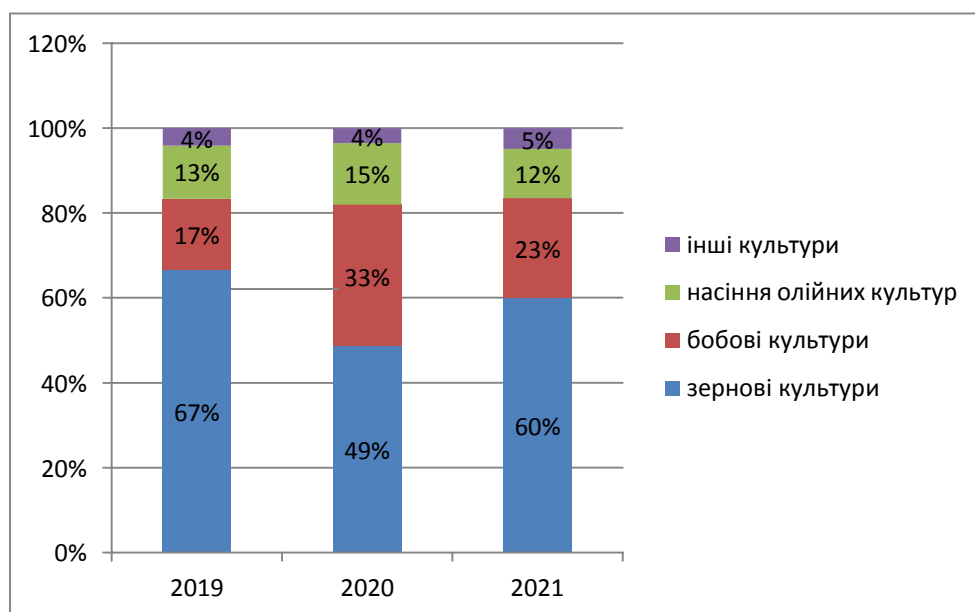


Рис.3.4. Структура витрат праці на виробництво відповідного обсягу сільськогосподарської продукції (виробничий персонал) ТОВ «Поділля Енерго» за 2019-2021 рр., %

4. Проведення факторного аналізу показників ефективності використання трудових ресурсів. Доцільним є проведення факторного аналізу продуктивності праці та середньої заробітної плати. Важливим є розробка макету таблиць для проведення аналізу. Приведемо макет таблиць для факторного аналізу продуктивності праці (табл.3.10).

Таблиця 3.10

Факторний аналіз продуктивності праці ТОВ «Поділля Енерго» за 2020 - 2021 рр.

№	Показник	2020	2021	Темп приросту 2021/2020, %	Абсолютний приріст 2021/2019
1	2	3	4	5	6
1	Чистий дохід від реалізації продукції тис.грн.	14590,1	32164,4	120%	17574,3
2	Середньоспискова чисельність персоналу, осіб	5	7	40%	2
3	Продуктивність праці, тис.грн./ос.	2918,02	4594,91	57%	1676,9

Чистий дохід підприємства в 2020 році при продуктивності праці в 2918,02 тис.грн./ос та чисельності персоналу в 5 осіб склав 14590,1 тис.грн. Чистий дохід підприємства при продуктивності праці за 2020 рік та чисельності персоналу за 2021 рік становитиме $2918,02 \cdot 7 = 20426,14$ тис.грн. Чистий дохід підприємства в 2021 році при продуктивності праці в 4594,91 тис.грн./ос та чисельності персоналу в 7 осіб склав 32164,4 тис.грн.

Отже, чистий дохід:

2020 рік – 14590,10 тис.грн.

2020/2021 рік – 20426,14 тис.грн.

2021 рік – 32164,40 тис.грн.

За рахунок зміни впливу чисельності персоналу чистий дохід в 2021 році порівняно із 2020 роком зріс на $20426,14 - 14590,10 = 5836,04$ тис.грн. За рахунок зміни впливу показника продуктивності праці чистий дохід в 2021 році порівняно із 2020 роком зріс на $32164,40 - 20426,14 = 11738,26$ тис.грн.

5. Розподіл витрат допоміжних виробництв методом послідовного розподілу.

Важливо організувати розподіл витрат допоміжних виробництв методом послідовного розподілу. В таблиці 3.11 приведемо приклад розподілу витрат.

Таблиця 3.11

Розподіл витрат допоміжних виробництв методом послідовного розподілу (як приклад підготовка ґрунтів до посівної)

Показник	Допоміжні роботи		
	Боронування (закриття вологи)	Культивація та коткування	Внесення добрив
1	2	3	4
Сума врахованих витрат до моменту розподілу, грн.	53 000	55 000	44 000
Обсяг наданих послуг, %:			
основними підрозділами:			
ОП 1	45	30	60
ОП 2	30	40	25
допоміжними підрозділами:			
ДП 1	–	20	5
ДП 2	15	–	10
ДП 3	10	10	–
Обсяг наданих послуг, грн:			

Продовження табл.3.11

1	2	3	4
основними підрозділами:			
ОП 1	23850	16500	26400
ОП 2	15900	22000	11000
допоміжними підрозділами:			
ДП 1	-	11000	2200
ДП 2	7950	-	4400
ДП 3	5300	5500	-

Даний розподіл витрат дозволяє вести чіткий управлінський облік витрат (в тому числі на оплату праці за підрозділами підприємства).

Отже, основними завданнями аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами ТОВ «Поділля Енерго» є: оцінювання рівня продуктивності праці, використання робочої сили, робочого часу; визначення чинників та вивчення закономірностей їх кількісного впливу на динаміку показників ефективності використання трудових ресурсів: продуктивність праці, трудомісткість, фондоозброєність, плинність кадрів тощо; виявлення додаткових резервів більш повного та ефективного використання трудових ресурсів.

Метою аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами ТОВ «Поділля Енерго» є виявлення резервів та невикористаних можливостей та розробка і впровадження заходів, направлених на підвищення ефективності використання виявлених резервів та якості трудових ресурсів аграрного підприємства

Коефіцієнт плинності склав у 2021 році 14%. Слід відмітити, що наразі чисельність персоналу підприємства невелика. За 2019 рік звільнень на підприємстві не було, лише було прийнято в штат 2 фахівців. В 2020 році 1 співробітник звільнився з поважної причини (переїзд в інший населений пункт України – м.Львів).

Показник продуктивності праці демонструє позитивну динаміку до зростання. Так, в 2021 році він склав 4594,91 тис.грн./1 ос., що вище показника 2019 року на 4574 тис.грн./1 ос. В 2020 році показник продуктивності праці

склав 21 тис.грн./1 ос. Середня заробітна плата співробітника в місяць ТОВ «Поділля Енерго» перевищує середній рівень оплати праці фахівців галузі аграрного виробництва по Україні та середній рівень заробітної плати в цілому по ринку праці в Україні. Це доводить високий рівень мотивації фахівців аграрного підприємства. Так, в 2021 році середня заробітна плата співробітника ТОВ «Поділля Енерго» в місяць склала 18,30 тис.грн., тоді як по галузі середній рівень заробітної плати в цьому році склав 14,47 тис.грн., а в цілому по ринку праці України 17,45 тис.грн.

До впровадження запропоновані наступні напрямки вдосконалення аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго».

- планування чисельності персоналу відповідно до нормативів виконання сільськогосподарських робіт. Розробка алгоритму визначення оптимальної чисельності персоналу;

- введення посади менеджера по персоналу у випадку розширення штату фахівців;

- аналіз собівартості продукції за її основними видами, в тому числі і в розрізі витрат на оплату праці;

- проведення факторного аналізу продуктивності праці та середньої заробітної плати;

- розподіл витрат допоміжних виробництв методом послідовного розподілу.

ВИСНОВКИ

На основі дослідження, проведеного в випускній кваліфікаційній роботі, слід зробити наступні висновки. В першому розділі були вивчені теоретико-методологічні засади управління трудовими ресурсами підприємства.

Трудові ресурси, як складна соціально-економічна категорія, є проміжною ланкою між економічними категоріями «населення» й «сукупна робоча сила», «економічно активне населення», які вживаються у міжнародному обліку й статистиці. Аналіз трудових ресурсів дає можливість визначити забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, потребу в персоналі, рівень задоволення персоналу роботою й умовами праці, оцінити ефективність використання персоналу.

Структура трудових ресурсів наступна: економічно активне населення – це сукупність усього працездатного зайнятого та безробітного населення, що забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці у певному періоді для товарного виробництва та сфери послуг; економічно неактивне населення – це населення, яке при будь-яких причинах не створює пропозиції робочої сили на ринку праці.

Головною метою процесу управління трудовими ресурсами підприємства є формування, розвиток та реалізація кадрового потенціалу підприємства з найбільшою ефективністю. Тобто покращення роботи кожного працівника з метою найоптимальнішого використання ним власного трудового й творчого потенціалу. Для досягнення цієї головної мети реалізується низка завдань за допомогою спеціальних засобів та методів. Вимірювання і оцінка здійснюються за системою показників та індикаторів основних факторів трудових ресурсів, їх впливом на результативність та ефективність.

Система аналітичних показників повинна відображати ключові аспекти управління трудовими ресурсами та зв'язки, залежності показників всіх рівнів. Система показників по трудових ресурсах є складовою частиною загальної

системи показників оцінки діяльності організації та унікальною для кожної організації.

Законодавче регулювання обліку і аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства визначаються Конституцією України, Кодексом законів про працю України, ЗУ «Про оплату праці», ЗУ «Про колективні договори й угоди», ЗУ «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» тощо.

Другий розділ присвячений вивченню методологічних засад обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства. Методологічні засади обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства вивчаються за даними підприємства ТОВ «Поділля Енерго». Основний вид діяльності підприємства: 01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур. Допоміжні види діяльності підприємства: 35.14 Торгівля електроенергією; 01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві; 01.63 Післяурожайна діяльність. Відповідно до табелю робочого часу підприємство працює за графіком 5 днів в тиждень по 8 годин. Тобто, тривалість робочого дня становить 8 годин, плюс 1 година на обідню перерву. На підприємстві використовується погодинна форма оплати праці.

Аналітичний облік операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго» ведеться за кожним фахівцем підприємства, видами виплат та утримань. Загальна сума нарахувань заробітної плати за кожним аналітичним рахунком (кожен фахівець) дорівнює обороту за кредитом синтетичного рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» за аналізований звітний період, тобто загальній сумі нарахувань заробітної плати по підрозділах та підприємству у цілому. Загальна сума нарахованих утримань за даними аналітичних рахунків дорівнює обороту по дебету синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Були розроблені наступні напрямки вдосконалення обліку господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами: доцільним є

впровадження відрядної форми оплати праці для здійснення розрахунків із виробничим персоналом – агрономи; запропоновано до застосування наступні аналітичні рахунки: 661/1 «Розрахунки за окладами і тарифами»; 661/2 «Доплати та надбавки»; 661/3 «Премії»; 661/4 «Інші заохочувальні та компенсаційні виплати працівникам»; 661/5 «Оплата при звільненні»; 661/6 «Розрахунки по відпускних»; 661/7 «Оплата по закінченню трудової діяльності працівника»; 661/9 «Допомога по тимчасовій непрацездатності»; доцільним є планування чисельності персоналу залежно від нормативів виконання певних задач та посадових обов'язків.

В третьому розділі вивчаються методологічні засади аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго».

Основними завданнями аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами ТОВ «Поділля Енерго» є:

- оцінювання рівня продуктивності праці, використання робочої сили, робочого часу;
- визначення чинників та вивчення закономірностей їх кількісного впливу на динаміку показників ефективності використання трудових ресурсів: продуктивність праці, трудомісткість, фондоозброєність, плинність кадрів тощо;
- виявлення додаткових резервів більш повного та ефективного використання трудових ресурсів.

Метою аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами ТОВ «Поділля Енерго» є виявлення резервів та невикористаних можливостей та розробка і впровадження заходів, направлених на підвищення ефективності використання виявлених резервів та якості трудових ресурсів аграрного підприємства

Коефіцієнт плинності склав у 2021 році 14%. Слід відмітити, що наразі чисельність персоналу підприємства невелика. За 2019 рік звільнень на підприємстві не було, лише було прийнято в штат 2 фахівців. В 2020 році 1

співробітник звільнився з поважної причини (переїзд в інший населений пункт України – м.Львів). Оскільки показник плинності кадрів розраховується на основі кількості співробітників, звільнених за власним бажанням та по причині порушення трудової дисципліни, їх розрахунок для 2019-2020 років є неможливим. Відповідно, не можливо зробити висновки про динаміку даного показника.

Показник продуктивності праці демонструє позитивну динаміку до зростання. Так, в 2021 році він склав 4594,91 тис.грн./1 ос., що вище показника 2019 року на 4574 тис.грн./1 ос. В 2020 році показник продуктивності праці склав 21 тис.грн./1 ос. Середня заробітна плата співробітника в місяць ТОВ «Поділля Енерго» перевищує середній рівень оплати праці фахівців галузі аграрного виробництва по Україні та середній рівень заробітної плати в цілому по ринку праці в Україні. Це доводить високий рівень мотивації фахівців аграрного підприємства.

До впровадження запропоновані наступні напрямки вдосконалення аналізу господарських операцій в системі управління трудовими ресурсами підприємства ТОВ «Поділля Енерго».

- планування чисельності персоналу відповідно до нормативів виконання сільськогосподарських робіт. Розробка алгоритму визначення оптимальної чисельності персоналу;
- введення посади менеджера по персоналу у випадку розширення штату фахівців;
- аналіз собівартості продукції за її основними видами, в тому числі і в розрізі витрат на оплату праці;
- проведення факторного аналізу продуктивності праці та середньої заробітної плати;
- розподіл витрат допоміжних виробництв методом послідовного розподілу.

Список використаних джерел

1. Ареф'єва О. В., Коваленко Н. В., Степанюк Я. О. Економічне забезпечення формування та використання трудового потенціалу підприємством. Вчені записки Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2019. № 1. Т. 30(69). URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/108778/103721>
2. Багрій, К. Л. Деякі особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту, (1-2), 2017. С. 344-350.
3. Базалійська Н. П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою. Інноваційна економіка. 2015. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2015_1_26
4. Байдак І.І., Застава І.А. Трудові ресурси України: проблеми та необхідність їх розв'язання на державному рівні. Публічне управління та митне адміністрування. 2016. № 1 (14), С. 15-19.
5. Безверхий К. Виплати працівникам підприємства за МСФЗ в контексті соціальної складової фінансової звітності. Науково-практичний журнал. Бухгалтерський облік і аудит. 2015. № 7. С. 34-41
6. Бербенець О. В. Управління персоналом (людськими ресурсами) як фактор збільшення капіталізації компанії. О. В. Бербенець. Економіка та держава. 2017. № 7. С. 31-33
7. Богацька, Н., Гендега, А. Фактори впливу на трудові ресурси підприємства. 2020. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/2663-4139/article/view/6740>
8. Вдовиченко Р. П. Особливості сучасного управління персоналом. Ефективна економіка. 2012. № 2
9. Войченко Т. Трудові ресурси та їхня роль у результативності діяльності підприємства. Т. Войченко. Збірник наукових праць Державного

економіко-технологічного університету транспорту. Сер.: Економіка і управління. 2015. Вип. 34. С. 249-25

10. Галузеві стандарти обліку та фінансової звітності: Колективна монографія. [В.М. Жук, Ю.С. Бездушна, Б.В. Мельничук та ін.]; За ред. В.М. Жука. К.: Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки», 2015. 368 с.

11. Гітіс Т.П., Нікуліна А.А. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України. Вісник економічної науки України. 2018. № 2. С.43-47.

12. Гончаренко Н.Г. Аналіз ринку праці та проблеми зайнятості населення України. Причорноморські економічні студії. 2018. Вип. 25. С. 35-38.

13. Господарський Кодекс України. Закон України № 2424-IV від 04.02.2005 р. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 18, № 19-20, № 21-22, ст.144

14. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносина. В.М. Гриньова, Г.Ю. Шульга. Вища освіта XXI століття. Знання. Київ. 2010. 310 с.

15. Грюкова А. С. Трудові ресурси підприємства: ефективність управління та використання. А. С. Грюкова. URL: http://www.rusnauka.com/9_NND_2012/Economics/5_105282.doc.htm.

16. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. Т.В. Давидюк. Вісник Житомирського державного технологічного університету. 2013. № 1(47). С. 30–35.

17. Демко І.І. Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами. І.І. Демко. Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: зб. наук. праць. Державний вищий навчальний заклад «Українська академія банківської справи Національного банку України». Суми, 2010. Вип. 29. С. 315–321.

18. Слєць О.П. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки. Економіка і суспільство. 2017. №9. С.418-422.

19. Єлець О.П., Гармаш І.О. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки. Економіка і суспільство. 2017, Вип. 9, С. 418-422.
20. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення 18.09.2018. URL: [https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08)
21. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-ВР>
22. Кулик Я. О., Чен Н. О. Вітчизняний та закордонний досвід управління персоналом. Вісник Черкаського університету. 2015. № 12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuE_2015_12_14
23. Купріянова О.М. Проблеми управління трудовими ресурсами на промисловому підприємстві. О.М. Купріянова URL: http://bsfa.edu.ua/files/konf/23022013/sekciya5/teza_kupriyanova.pdf.
24. Леоненко Н.А. Роль трудового потенціалу у відтворенні економічного потенціалу регіону. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 23. С. 366-372.
25. Лекції з нормативної дисципліни «Управління персоналом» підготовки ОКР «бакалавр» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» / укл. С. П. Коляда. Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2019. 125 с.
26. Медведєв О. Особливості управління персоналом підприємства в сучасних умовах. Науковий вісник УМО. Серія. Економіка та управління. 2017. №14.
27. Мороз М. М. Зарубіжний досвід управління персоналом. Науковий вісник НЛТУ України. 2010. Вип. 20.10. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2010/20_10/189_Moro.pdf
28. Науменко М. О., Кулешов В. О. Удосконалення управління трудовими ресурсами підприємства. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2013. № 41. С. 193–196.

29. Науменко М. О., Жабко Ю. П. Управління персоналом підприємства в сучасних ринкових умовах. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2014. № 46. С. 287–290.

30. Науменко М.О. Удосконалення управління трудовими ресурсами. М.О. Науменко URL:<http://cyberleninka.ru/article/n/udoskonalennya-upravlinnya-trudovimi-resursami-pidpriemstva>.

31. Обелець Т. В. Сучасні детермінанти розвитку трудового потенціалу України. Економіка та держава. 2020. № 6. С. 160-164.

32. Окландер Т.О., Шубенкіна В.О. Проблеми оцінювання стану трудових ресурсів в Україні. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2016. Вип. 6. С.4-8.

33. Олійник Є.О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства. Є.О. Олійник. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2011. № 3 (15). С. 71–74.

34. Павлова І. І. Теоретичні аспекти управління персоналом на підприємстві. Вчені записки університету «КРОК». Серія: Економіка. 2013. Вип. 33. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vzuk_2013_33_30

35. Пахуча Е. В. Трудові ресурси як результативна складова формування та використання виробничого потенціалу підприємства. Е. В. Пахуча, Л. В. Шовкун, А. О. Новіков, І. К. Захаров. Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки. 2021. № 2(1). С. 185-196.

36. Податковий Кодекс України. Закон України № 2856-VI від 23.12.2010 р. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 13-14, № 15-16, № 17, ст.112

37. Покинъчерета В.В. Трудові ресурси, робоча сила, людський капітал: обліково-економічна сутність категорій. Економіка та держава. 2018. №. 8. С. 35-41

38. Пономаренко Ю. М. Стратегія управління трудовими ресурсами підприємства. Україна: аспекти праці. 2005. № 6. С. 41–43.

39. Попик Л.О. Сутність трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств: теоретичні аспекти формування дефініції. Л.О. Попик URL:http://khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_126/35.pdf.

40. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні. Закон України №996-XIV від 16.07.99р. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 40, ст

41. П'ятницька Г. Т. Трудові ресурси, персонал та кадри підприємства: дефініції та відмітні характеристики. Г. Т. П'ятницька, В. О. Пенюк. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2015. № 2(1). С. 73-79.

42. Рульєв В. А. Гуткевич С. О. Мостенська Т. Л. Управління персоналом : навч. посіб. К. : КОНДОР, 2012. 324 с.

43. Стратійчук В.М. Сутність та класифікація трудових ресурсів підприємства. Економіка та управління підприємствами. 2020. №6. С.146-150.

44. Сьомченко В. В., Конєва А. В. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України. Ефективна економіка. 2021. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8816>

45. Терьохін С.В., Шеховцова І.А. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством. Сучасні проблеми економіки та підприємництва. 2014. Вип. 13. С. 269–273.

46. Тітікова А. О., Дибленко В. І., Шевченко О. О. Трудовий потенціал підприємства. Економічні науки. Сер. Економіка та менеджмент. 2012. Вип. 9 (2). С. 518–523.

47. Ткаченко А. М. Зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу. Вісник економічної науки України. 2015. № 1 (28). URL: <http://dspace.nbuiv.gov.ua/handle/123456789/87520>

48. Управління персоналом. Практикум : навч. посіб. Ю. Є. Петруня, С. П. Коляда, Н. С. Ковтун. 2-ге вид., переробл. і допов. Дніпропетровськ: Університет митної справи та фінансів, 2016. 210 с.

49. Хомів М.В. Сучасні підходи до системи управління трудовими ресурсами підприємства. Соціально-правові студії. 2020. Випуск 2 (8). С. 152-159.

50. Чебанова Н. В. Трудові ресурси як важіль підвищення конкурентоспроможності підприємства. Н. В. Чебанова, О. П. Чебанова, С. В. Міхійенко. Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки. 2018. № 3. С. 33-43.

51. Череп О.Г. Трудові ресурси як фактор ефективної діяльності підприємств в сучасних умовах господарювання. О.Г. Череп, А. Жиганова. Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. Вип. 2. С. 172–178.

52. Шостак Л. В., Болобан Є. О. Зарубіжний досвід управління персоналом. Приазовський економічний вісник. 2018. № 3. С. 94–99.

53. Abubakar Mohammed Abubakar, Hamzah Elrehail, Maher Ahmad Alatailat, Alev Elçi. Knowledge management, decision-making style and organizational performance. Journal of Innovation & Knowledge, 2019. P. 104–114.

54. Simona Cosma, Giovanni Mastroleo, Paola Schwizer. Assessing corporate governance quality: substance over form. Journal of Management and Governance, 2018. P. 457–493.

55. ТОВ «Поділля Енерго». URL: https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company_details/39337253/

56. Методичні рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2017 року/ І. М. Демчак, В. О. Мариненко, В. М. Івченко та ін. – К.: НДІ "Укragропромпродуктивність", 2017. – 40 с.

57. Цвігун Н. В. Проблеми й методи удосконалення обліку, аналізу й контролю операцій з оплати праці. Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф (Вінниця, 27 березня 2019 р.). Ч. II. Вінниця: ВРВ ВТЕІ КНТЕУ, 2019. С. 509-514.

58. Яременко Л.М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення . Ефективна економіка. 2020. №12. С.112-122.

Додатки

Додаток А

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 25 "Спрошена фінансова
звітність"
(пункт 5 розділу I)

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ПОДІЛЛЯ ЕНЕРГО"	Дата (рік, місяць, число)	Код		
Територія	ВІННИЦЬКА	за ЄДРПОУ	2021	01	01
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОАТУУ	39337253		
Вид економічної діяльності	Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і висівка олійних культур	за КОПФГ	0520410100		
Середня кількість працівників, осіб	5	за КВЕД	240		
Одиниця виміру:	тис. грн. з одним десятковим знаком		01.11		
Адреса, телефон	вулиця ПЕРШОТРАВНЕВА, буд. 4, к. 22, м. БЕРШАДЬ, БЕРШАДСЬКИЙ РАЙОН, ВІННИЦЬКА обл., 24400		22813		

1. Баланс на 31 грудня 2020 р.

Актив	Форма № 1-м		1801006
	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	37,1	36,3
первісна вартість	1001	39,5	39,5
накопичена амортизація	1002	(2,4)	(3,2)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	12,8	524,4
Основні засоби:			
первісна вартість	1010	586,1	6 231,4
знос	1011	647,0	7 222,8
	1012	(60,9)	(991,4)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	636,0	6 792,1
II. Оборотні активи			
Засади:			
у тому числі готова продукція	1100	3 611,3	9 952,8
	1103	1 868,3	5 673,8
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебиторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	75,6	75,6
Дебиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	1 427,6	685,8
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебиторська заборгованість	1155	3 939,5	1 254,9
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	4,0	122,0
Витрати майбутніх періодів	1170	293,6	-
Інші оборотні активи	1190	98,5	64,6
Усього за розділом II	1195	9 450,1	12 155,7
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	10 086,1	18 947,8

Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	501,2	501,2
Додатковий капітал	1410	37,8	37,0
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	486,7	12 516,5
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	1 025,7	13 054,7
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	806,9	364,8
розрахунками з бюджетом	1620	50,9	1,3
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	8 202,6	5 527,0
Усього за розділом III	1695	9 060,4	5 893,1
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1900	10 086,1	18 947,8

2. Звіт про фінансові результати
за **Рік 2020** р.

Стаття	Код рядка	Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007	
		За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	14 590,1	944,8
Інші операційні доходи	2120	109,4	-
Інші доходи	2240	575,8	0,9
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	15 275,3	945,7
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(2 019,4)	(388,2)
Інші операційні витрати	2180	(1 226,1)	(79,3)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(3 245,5)	(467,5)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	12 029,8	478,2
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	12 029,8	478,2

Керівник

Головний бухгалтер

(підпис)

(підпис)

Охрименко

Олександр

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко

Охрименко Олександр Миколайович

(ініціали, прізвище)

ТЕТЯНА

АНДРІЙВНА

Охрименко Тетяна Андріївна

(ініціали, прізвище)

(ініціали, прізвище)

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова
звітність"
(пункт 4 розділу I)

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	Дата (рік, місяць, число)	Коди
ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ПОДІЛЛЯ ЕНЕРГО"	за ЄДРПОУ	2022 01 01
Територія	за КАТОТТГ ¹	39337253
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	048040010010024924
Вид економічної діяльності	за КОПФГ	240
Середня кількість працівників, осіб	за КВЕД	01.11
Одиниця виміру:	тис. грн. з одним десятковим знаком	
Адреса, телефон	вулиця ПЕРШОТРАВНЕВА, буд. 4, к. 22, м. БЕРШАДЬ, БЕРШАДСЬКИЙ РАЙОН, ВІННИЦЬКА обл., 24400	22813

1. Баланс на 31 грудня 2021 р.

Актив	Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006		
	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	36,3	85,4
Первісна вартість	1001	39,5	89,7
Накопичена амортизація	1002	(3,2)	(4,3)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	524,4	-
Основні засоби :	1010	6 231,4	16 900,9
первісна вартість	1011	7 222,8	19 667,1
знос	1012	(991,4)	(2 766,2)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	10,1
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	6 792,1	16 996,4
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	9 952,8	23 548,4
у тому числі готова продукція	1103	5 673,8	14 923,3
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебиторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	75,6	916,5
Дебиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	685,8	1 366,1
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебиторська заборгованість	1155	1 254,9	7 226,6
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	122,0	104,2
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	64,6	-
Усього за розділом II	1195	12 155,7	33 161,8
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	18 947,8	50 158,2

Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	501,2	6 201,2
Додатковий капітал	1410	37,0	136,2
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	12 516,5	34 960,0
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	13 054,7	41 297,4
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	364,8	122,7
розрахунками з бюджетом	1620	1,3	-
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	23,6
Інші поточні зобов'язання	1690	5 527,0	8 714,5
Усього за розділом III	1695	5 893,1	8 860,8
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	18 947,8	50 158,2

2. Звіт про фінансові результати

за Рік 2021 р.

Стаття	Код рядка	Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007	
		За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	32 164,4	14 590,1
Інші операційні доходи	2120	2,3	109,4
Інші доходи	2240	52,9	575,8
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	32 219,6	15 275,3
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(8 901,9)	(2 019,4)
Інші операційні витрати	2180	(874,1)	(1 226,1)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(9 776,0)	(3 245,5)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	22 443,6	12 029,8
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	22 443,6	12 029,8

Керівник

Головний бухгалтер

(підпис)

(підпис)

ОХРИМЕНКО
ЮЛІЯ

БОРИСІВНА ОХРИМЕНКО ЮЛІЯ БОРИСІВНА

ТЕТЯНА (ініціали, прізвище)

АНДРІЙВНА Охрименко Тетяна Андріївна

(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

Відомість нарахування заробітної плати (фрагмент)

розрахунок зарплати. Розрахункові листки. грудень 2021 р. - грудень 2022 р.
04.2022 16:43:07 [Master.ZRL.S021]

Період		ПІБ	№ н/п	Таб. номер	Підр.		Код	Найменування	Дні	Години	Нараховано	Утримано	Базова	%	Рахунок
розрахунок	нарахування				основн	викон									
202201	202201	Охрименко Т.А.	5	2	124	124 002	Оклад по год.	8,00	63,00	2920,53				%	92
202202	202202	Охрименко Т.А.	5	2	124	124 002	Оклад по год.	20,00	160,00	7000,00				%	92
202112	202112	Охрименко Т.А.	5	2	124	124 002	Оклад по год.	22,00	175,00	7000,00				%	92
202112	202112	Охрименко Т.А.	5	2	124	124 699	ВійськЗбірЗП				105,00	7000,00	1.50%		642
202201	202201	Охрименко Т.А.	5	2	124	124 699	ВійськЗбірЗП				43,81	2920,53	1.50%		642
202202	202202	Охрименко Т.А.	5	2	124	124 699	ВійськЗбірЗП				105,00	7000,00	1.50%		642
202202	202202	Охрименко Т.А.	5	2	124	124 700	ПДФО				1260,00	7000,00	18.00%		6411
202112	202112	Охрименко Т.А.	5	2	124	124 700	ПДФО				1260,00	7000,00	18.00%		6411
202201	202201	Охрименко Т.А.	5	2	124	124 700	ПДФО				525,70	2920,53	18.00%		6411
202201	202201	Охрименко Т.А.	5	2	124	124 740	ВиплачеАванс				2351,00			%	301
202112	202112	Охрименко Т.А.	5	2	124	124 740	ВиплачеАванс				2833,00			%	301
202202	202202	Охрименко Т.А.	5	2	124	124 740	ВиплачеАванс				3099,00			%	301
202201	202201	Гайдей М.І.	4	11	128	128 002	Оклад по год.	8,00	63,00	2803,71				%	91
202112	202112	Гайдей М.І.	4	11	128	128 002	Оклад по год.	22,00	175,00	6720,00				%	91
202201	202201	Гайдей М.І.	4	11	128	128 315	КомпенсВідпуск	58,00		12360,46				%	471
202201	202201	Гайдей М.І.	4	11	128	128 699	ВійськЗбірЗП				227,46	15164,17	1.50%		642
202112	202112	Гайдей М.І.	4	11	128	128 699	ВійськЗбірЗП				100,80	6720,00	1.50%		642
202201	202201	Гайдей М.І.	4	11	128	128 700	ПДФО				2729,55	15164,17	18.00%		6411
202112	202112	Гайдей М.І.	4 *	11	128	128 700	ПДФО				1209,60	6720,00	18.00%		6411
202112	202112	Гайдей М.І.	4	11	128	128 740	ВиплачеАванс				2720,00			%	301
202201	202201	Гайдей М.І.	4	11	128	128 740	ВиплачеАванс				2256,00			%	301
202201	202201	Фастов С.В.	3	16	127	127 002	Оклад по год.	8,00	63,00	2803,71				%	91
202202	202202	Фастов С.В.	3	16	127	127 002	Оклад по год.	20,00	160,00	6720,00				%	91
202112	202112	Фастов С.В.	3	16	127	127 002	Оклад по год.	22,00	175,00	6720,00				%	91
202201	202201	Фастов С.В.	3	16	127	127 699	ВійськЗбірЗП				42,06	2803,71	1.50%		642
202202	202202	Фастов С.В.	3	16	127	127 699	ВійськЗбірЗП				100,80	6720,00	1.50%		642
202112	202112	Фастов С.В.	3	16	127	127 699	ВійськЗбірЗП				100,80	6720,00	1.50%		642
202201	202201	Фастов С.В.	3	16	127	127 700	ПДФО				504,67	2803,71	18.00%		6411