

УДК 657

А.С. Волкова

Т.М. Рогуленко

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ УЧЕТНО-КОНТРОЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ ПО РАСЧЕТАМ С ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. В статье проанализирована сущность учетно-контрольной информации, ее значение в системе расчетов с персоналом, а также целесообразность создания целостной системы учетно-аналитического обеспечения управления персоналом.

Ключевые слова: учет, персонал, система управления персоналом, учетно-аналитическая информация, учетно-контрольная информация.

Alina Volkova

Tatyana Rogulenko

THEORETICAL ASPECTS OF THE FORMATION OF ACCOUNTING AND CONTROL INFORMATION ON CALCULATIONS WITH PERSONNEL

Annotation. The article contains an analysis of the essence of accounting and control information, its importance in the system of settlements with personnel, as well as the feasibility of creating an integrated system of accounting and analytical support for personnel management.

Keywords: accounting, personnel, personnel management system, accounting and analytical information, accounting and control information.

Любое предприятие (организация, фирма) является целостной финансово-экономической системой, в которой можно выделить ряд подсистем низшего порядка. Реалии современного экономического пространства определяют следующие подсистемы: управление деятельностью и управление людьми [6].

Стоит отметить, что элемент системы управления, который связан с персоналом, занимает в ней особое место, поскольку человеческие ресурсы предприятия являются основным стратегическим ресурсом и крупнейшей его ценностью, независимо от вида деятельности и формы собственности предприятия. От формирования человеческих ресурсов, их количественной и качественной сбалансированности зависят эффективность использования всех других составляющих производственных ресурсов, результаты деятельности предприятия, его научно-техническое и социальное развитие. И чем больше количество персонала, тем сложнее управлять работниками, добиться координации действий сотрудников различных структурных подразделений. Однако крупнейшая информационная нагрузка возлагается на службу бухгалтерского учета и систему внутривладельческого контроля. Для адекватного обеспечения постоянно изменяющихся потребностей управленческого персонала системы учета и контроля должны быть организованы и функционировать так, чтобы своевременно реагировать на новые запросы управляющей системы. Наиболее действенным средством текущей адаптации учетной и контролирующей подсистем является их моделирование на научно-обоснованных принципах.

Вопросами, связанными как с общеэкономическими, так и с учетно-аналитическими аспектами, которые в той или иной степени характеризуют процесс формирования и порядок предоставления информации о персонале предприятия, что отвечает запросам менеджмента, занимались такие отечественные и зарубежные ученые, как Н. Бондарь, Ю. Верига, Дж. К. Грейсон, Т. Давидюк, О. Егошин, М. Медведев, К. Оделл, Ю. Одегов, Г. Слезингер, Я. Финценц и др. [1; 2; 5; 6]. Несмотря на значимость и прикладную направленность теоретических исследований упомянутых специалистов, нере-

шенными остаются проблемы несоответствия современных задач менеджмента общим положениям традиционной модели ведения бухгалтерского учета. Поэтому необходимость совершенствования теоретических, организационно-методических положений и разработка практических рекомендаций по созданию и функционированию подсистемы учетно-аналитического обеспечения системы управление персоналом обуславливают актуальность темы исследования.

Целью работы является обоснование теоретических аспектов учетно-аналитического обеспечения системы управления персоналом в процессе расчетов с персоналом.

Функционирование системы управления персоналом невозможно без достоверной, оперативной, релевантной информации о различных аспектах «жизненного цикла» персонала на предприятии и ее аналитической обработки. Следовательно, система учетно-аналитического обеспечения менеджмента как один из важнейших процессов управления играет важную роль в функционировании системы управления предприятием, обеспечивая взаимодействие различных структурных подразделений и реагируя на изменения внутренней и внешней среды. Основной целью информационного обеспечения предпринимательской деятельности, как отмечает М. И. Бондарь, является построение информационных потоков (упорядоченная совокупность данных, необходимых для решения конкретных задач) и способов их получения, что позволит на их основе более точно, с минимальным уровнем неопределенности, формировать нужные знания и принимать эффективные решения. Суть такой системы заключается в объединении учетных и аналитических операций в один процесс, проведении оперативного микроанализа, обеспечении непрерывности процесса и использования его результатов при формировании рекомендаций для принятия научно-обоснованных управленческих решений. Важным при этом является продуцирование качественной учетно-аналитической информации, которая должна отвечать требованиям репрезентативности, содержательности, полноты, доступности, своевременности, устойчивости, точности, достоверности и ценности [1].

В 90-х гг. XX в. вместе с разработкой качественно новых методов управления в научный оборот было введено понятие «персонал» – характеризует как объект, так и субъект управления персоналом. Необходимость выяснения его сути обусловлена необходимостью определения конкретных показателей, что характеризуют качественные и количественные изменения в структуре персонала предприятия и могут быть идентифицированы посредством реализации функций учета и анализа управления. Среди ученых, предмет исследования которых связан с персоналом, можно проследить несколько подходов, характеризующие персонал, как совокупность всех работников предприятия, т.е. таких, что работают на предприятии найма и имеют трудовые отношения с работодателем и заняты выполнением соответствующих рабочих заданий; основной штатный состав – совокупность сотрудников предприятия, входящие в его учетной состав; совокупность постоянных квалифицированных работников, занятых выполнением производственно-хозяйственных функций, формируется и изменяется под воздействием как внутренних, так и внешних факторов. Так, А. Егшин и Г. Слезингер в определении понятия «персонал» отмечают привлечение в его состав как объекта, так и субъекта управления персоналом (тех, кто управляет, и тех, кем управляют), т.е. всех занятых на предприятии работников: рабочих, руководителей, специалистов, как работающих по найму, так и владельцев [2; 3; 5].

На основании результатов исследований основных и производных функций управления предприятием и управлением персоналом как составной части системы управления в целом нами детализированы задачи управления персоналом, связанные с учетом и анализом с целью определения направлений информационных потребностей. При этом характеристику определенных функций учета и анализа предложено проводить с использованием процессного подхода к управлению персоналом, который характеризуется последовательностью управленческих действий с целью превращения финансовых ресурсов в виде вложений в формирование, использование и развитие персонала в качест-

венный и количественный прирост человеческих ресурсов, что обеспечивает развитие и достижение целей предприятия, потребностей персонала. Это позволит сформировать целостную модель формирования учетно-аналитической информации в рамках процесса управления персоналом (см. табл. 1).

Таблица 1

**Матрица функциональных процессов управления персоналом
(в рамках функций учета и анализа)**

Функции Процессы	Бухгалтерский учет (количественный аспект)	Экономический анализ (качественный и стратегический аспекты)
Формирование	Учет процесса формирования персонала: определение объектов учета (классификация затрат на формирование в аспектах: направлений привлечения персонала, категорий привлеченного персонала), документальное оформление процесса формирования персонала (первичный учет), аналитический и синтетический учет процесса формирования персонала, формирование сводной учетной информации в отчетности предприятия: внутрихозяйственной, финансовой, статистической	Анализ уровня обеспеченности предприятия персоналом по категориям и профессионально-квалификационным характеристиками (выявление несоответствий). Анализ структуры и движения персонала (изучение динамики показателей текучести). Анализ экономической эффективности формирования, использования и развития персонала и выявление резервов ее повышения.
Использование	Учет процесса использования персонала: (классификация расходов на использование в аспектах: расходов на выплаты работникам, категорий персонала), документальное оформление процесса использования персонала (первичный учет), аналитический и синтетический учет процесса использования персонала, формирование сводной учетной информации в отчетности предприятия: внутрихозяйственной, финансовой, статистической	Анализ социальной эффективности использования персонала выявления резервов ее повышения. Определение влияния мероприятий, направленных на повышение профессионально-квалификационного уровня персонала на конечный финансовый результат деятельности предприятия
Развитие	Учет процесса развития персонала: (классификация расходов на развитие в аспектах: программ развития персонала, категорий персонала, охваченного программами развития), документальное оформление процесса развития персонала (первичный учет), аналитический и синтетический учет процесса развития персонала, формирование сводной учетной информации в отчетности предприятия: внутрихозяйственной, финансовой, статистической	

Информация в учете формируется по следующим направлениям: учет личного состава, учет использования рабочего времени, учет расчетов по выплатам работникам с использованием типовых форм первичной учетной документации по статистике труда за указанным направлением для продуцирования данных с целью составления соответствующих форм финансовой, статистической, налоговой отчетности. Аналитические же расчеты проводятся лишь в пределах требований по заполнению ф. 1-ПВ «Отчет по труду» (квартальная), ф. 1-РС «Отчет о расходах на содержание рабочей силы» (один раз в четыре года), а также проведение внутреннего или внешнего аудита.

По мнению американского ученого Я. Фитц-енца, стандартная бухгалтерия не может оправдать доверие, которое придается ей сегодня, по двум причинам. Во-первых, бухгалтерия смотрит

внутри организации. Ее основная роль – сохранить имущество предприятия. Если нам нужно взглянуть внутрь и обратно, считает Я. Фитц-энц, бухгалтерия справится с этим. Но сегодня нам необходимо сосредоточиться на тех вопросах, которые создадут благосостояние в будущем, на действиях, которые помогут увеличить стоимость предприятия на рынке [6].

В этом контексте проф. М. Ю. Медведев отмечает: «... учет расчетов с трудовыми ресурсами – ахиллесова пята бухгалтерии: объекты никакого другого вида не поддаются отражению в бухгалтерском учете с таким напряжением и сопротивлением» [4]. Американские исследователи проблему учета человеческих ресурсов, заключающейся в игнорировании отражения инвестиций в людей как «инвестиции в капитал», относят к одной из пяти проблем, стоящих перед современной системой бухгалтерского учета. Однако зарубежные ученые давно занимаются исследованием показателей деятельности организаций, что демонстрирует связь между финансовыми и человеческими результатами. Самым простым подсчетом был показатель прибыли, приходящейся на одного работника. Этот показатель появился впервые в 1985 г. в Докладе об эффективности человеческих ресурсов (Human Resource Effectiveness Report) [7].

Создание целостной системы учетно-аналитического обеспечения управления персоналом является важным информационным источником принятия решений, если такая система предоставляет учетную информацию о затратах на персонал за процессами формирования, использования и развития, в частности, по:

- направлениям привлечения персонала,
- категориям привлеченного персонала;
- выплатам работникам, в том числе – социального характера;
- программам развития персонала;
- категориям персонала, охваченного программами развития;
- аналитической информации об уровне обеспеченности предприятия персоналом по категориям и профессионально-квалификационным характеристикам (выявление несоответствий);
- структуре и движении персонала (изучение динамики показателей текучести);
- экономической эффективности формирования, использования и развития персонала и выявлении резервов ее повышения;
- социальной эффективности его использования и выявлении резервов ее повышения;
- влиянии мер, направленных на повышение профессионально-квалификационного уровня персонала, на конечный финансовый результат деятельности предприятия.

Библиографический список

1. Бондарь, Н. И. Учетно-аналитическая информация в управлении предпринимательской деятельностью / М. И. Бондарь // Экономический анализ : сб. науч. трудов каф. экон. анализа ТНЭУ. – Тернополь : Экономическая мысль, 2010. – С. 13–16.
2. Егоршин, А. П. Управление персоналом : учеб. пособ. / А. П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород : Нижегородский институт менеджмента и бизнеса, 2003. – 713 с.
3. Ланцова, А. Д. Организация системы внутреннего контроля расходов на оплату труда организации как необходимая составляющая эффективного управления / А. Д. Ланцова // Молодой ученый. – 2014. – № 4.2. – С. 99–101.
4. Медведев, М. Ю. Бухгалтерский учет для посвященных / М. Ю. Медведев. – М. : ФБК-ПРЕСС, 2004. – 320 с.
5. Слезингер, Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики : учеб. пособ. / Г. Э. Слезингер. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 336 с.
6. Фитц-энц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал : измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-энц ; пер. с англ. – М. : Вершина, 2006. – 320 с.
7. Rogulenko, T. Budgeting-based organization of internal control / T. Rogulenko, A. Bodiaco, V. Zelenov // International Journal of Environmental and Science Education. – 2016. – № 11. – Pp. 4104–4117.