

УДК 331.2.01

*Н. М. Мезенцева,*  
*к. е. н., доцент, зав. кафедрою обліку та менеджменту,*  
*Криворізький факультет ДВНЗ "Запорізький національний університет"*  
*Т. Г. Моторіна,*  
*студентка спеціальності "Облік і аудит",*  
*Криворізький факультет ДВНЗ "Запорізький національний університет"*  
*С. М. Громова,*  
*студентка спеціальності "Облік і аудит",*  
*Криворізький факультет ДВНЗ "Запорізький національний університет"*

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ

*N. Mezenueva,*  
*c. e. s., associate professor, zav. by the department of account and management*  
*Krivorozhskiy faculty SHEE "Zaporizhzhya national university"*  
*T. Motorina,*  
*a student of speciality is "Account and audit"*  
*Krivorozhskiy faculty SHEE "Zaporizhzhya national university"*  
*S. Gromova,*  
*a student of speciality is "Account and audit"*  
*Krivorozhskiy faculty SHEE "Zaporizhzhya national university"*

### THEORETICAL ASPECTS OF MANAGEMENT OF SOCIO-ECONOMIC MECHANISM ARE DURING REALIZATION OF CONTROL OF PAYMENT OF LABOUR

***Успішна діяльність будь-якої організації немислима без аналізу трудових показників, який дозволяє більш точно оцінити техніко-економічний потенціал, визначити резерви ефективного використання працівників підприємства, покращення організації, умов праці та її оплати. Одним із способів внутрішньої оцінки діяльності підприємств, зокрема, аналізу трудових показників, являється створення особливого напрямку діяльності — внутрішнього контролю трудової сфери (персоналу), що і обумовлює актуальність даної статті.***

***Винятково важлива роль оплати праці у функціонуванні економіки зумовлена тим, що вона має одночасно виконувати ряд функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, вимірювально-розподільчу, ресурсно-розміщувальну, функцію формування платоспроможного попиту населення, функцію забезпечення матеріального стимулювання працівників.***

***Successful activity of any organization is unthinkable without the analysis of labour indexes, which allows more exactly to estimate tekhniko, is economic potential, to define backlogs of the effective use of workers of enterprise, improvement of organization, terms of labour and his payment. One of methods of internal estimation of activity of enterprises, in particular, to the analysis of labour indexes, there is creation of the special direction of activity — internal control of labour sphere (to the personnel), that stipulates actuality of this article.***

***Exceptionally the important role of payment of labour in functioning of economy is predefined that it must simultaneously execute the row of functions: reproductive, stimulant, regulative, social, instrumentation distributive, resursno-rozmischuval'nu, function of forming of solvent demand of population, function of providing of financial stimulation of workers.***

*Ключові слова: трудовий потенціал, соціально-економічний механізм, розрахунки, оплата праці, контроль.*

*Key words: Labour potential, socio-economic mechanism, calculations, payment of labour, control.*

#### ВСТУП

У сучасних умовах — в умовах розвитку ринкових відносин актуальним залишається питання оплати праці, а також перебудова організації обліку заробітної плати. Проведен-

ня реформи забезпечить поетапне підвищення заробітної плати і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій.

Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості. При цьому, якщо для найманих працівників вона є основним джерелом доходу, то для роботодавців — це елемент витрат на виробництво, що впливає на конкурентоспроможність продукції, доходи підприємства, прибутки підприємців [1].

Сучасний економічний розвиток свідчить про необхідність використання нових теоретичних підходів, прикладного інструментарію, які уможливають ефективне подолання складними соціально-економічними системами господарювання контролю розрахунків з оплати праці в ринковому середовищі та дасть змогу своєчасно адаптуватися до нього.

Питання розробки ефективного механізму управління соціально-економічним дослідженням у сфері контролю розрахунків з оплати праці набуло значного поширення у працях вітчизняних та зарубіжних науковців і фактично є складовою більшості наукових досліджень в економіці. Грунтовними є праці Л.І. Абалкіна, М.О. Волгіна, Б.М. Генкіна, А.В. Гончарової, Є.І. Капустіна, Д.М. Карпукіна, Р.П. Колосової, Ю.Л. Маневича, М.Г. Мошенського, А.А. Нікіфорової, Г.Р. Погосьяна, В.Д. Ракоті, Г.Е. Слезінгера та інші. А для ефективного функціонування і забезпечення конкурентоспроможності підприємств та інших суб'єктів господарювання необхідно якісно розвивати матеріально-технічні, структурно-функціональні, соціально-трудова та інші елементи потенціалу. Це зумовлює виключну увагу керівників підприємницьких структур до ефективного управління технологічними й організаційними змінами, а особливо до визначення та використання їх потенційних соціально-економічних можливостей.

## ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є обґрунтування доцільності теоретичних аспектів управління соціально-економічного механізму при здійсненні контролю оплати праці

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБґРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Сучасний етап розвитку України характеризується її інтеграцією у систему міжнародних економічних відносин. Цей процес тісно пов'язаний з необхідністю удосконалення фінансово — економічного контролю, який являє собою систему спостереження і перевірки процесу функціонування відповідного об'єкта. Контроль не лише дає можливість отримати інформацію про об'єкт, а й впливає на нього — покращує виконавчу дисципліну. Отже, завдяки впливу на дійсність контроль проявляється в двох основних значеннях — як функція і як принцип управління [10, с. 134].

Взагалі підприємство необхідно розглядати як економіко-соціальну систему, життєздатність якої залежить від організованості не тільки економічних, а і соціальних процесів. Для управління ними слід розробити нові методологічні основи, нову концепцію менеджменту, щоб ліквідувати розбіжності, що виникли в продуктивних силах і виробничих відносинах: сприяти введенню в дію, крім економічних чинників виробництва, таких соціально-економічних ресурсів, як підприємливість, компетентність, попит, позитивний імідж; ефективно реформувати відносини власності; організувати управління повним циклом відтворення капіталу; розвивати цінності нової культури підприємства; сприяти кооперації інтелектуальної праці, розвитку самостійності діяльності творчої людини; посилювати соціальну відповідальність менеджменту і створювати на підприємстві клімат соціального партнерства [4].

Але складність дослідження цього напрямку полягає у наявності факторів: масштабності та багатоаспектності со-

ціально-економічного життя суспільства; різниці середовищ соціально-економічних систем; відмінності у виробничих, законодавчих, територіальних, ментальних, ринкових, галузевих факторах впливу [6].

Контроль у сфері оплати праці — це система заходів зі збору інформації, її аналізу й оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці та її оплати.

Виятково важлива роль оплати праці у функціонуванні економіки зумовлена тим, що вона має одночасно виконувати ряд функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, вимірювально-розподільчу, ресурсно-розміщувальну, функцію формування платоспроможного попиту населення, функцію забезпечення матеріального стимулювання працівників.

Усі перелічені функції тісно взаємопов'язані, й лише при їх сукупному виконанні досягається ефективна організація заробітної плати. Будь-яке протиставлення будь-якої із перелічених функцій сприяє розвитку кризових явищ.

На сьогодні мінімальна заробітна плата в Україні дорівнює прожитковому мінімуму для працездатних осіб [2, с. 4].

За даними Міжнародної організації праці, мінімальна заробітна плата у більшості зарубіжних країн становить від 40 до 60 % середньої заробітної плати, або в середньому 50 %. Отже, якщо середня заробітна плата за 2012 р. по Україні становила 3 377 грн., то мінімальна заробітна плата мала б становити 1 688,50 грн.

За 2012 р. в усіх регіонах середній розмір заробітної плати був вищим за мінімальну заробітну плату, при цьому лише в п'яти з них заробітна плата перевищила середню в країні: в м. Києві — 5 368 грн., Донецькій області — 3 811 грн., м. Севастополь — 3 655 грн., Київській області — 3 528 грн., Дніпропетровській області — 3 385 грн. Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався в Тернопільській, Чернігівській, Херсонській, Волинській та Чернівецькій областях [1].

Можна зробити висновок, що для збереження умов подальшого зростання мінімальної заробітної плати необхідно істотно підвищення середньої заробітної плати. Нині підприємства самостійно регулюють рівень оплати праці, за винятком розміру мінімальної заробітної плати. При цьому на більшості з них нормування праці перебуває на примітивному рівні, оскільки ліквідовані або скорочені служби з нормування, а відповідальність за нормування праці несуть роботодавці, які іноді самостійно встановлюють надто високі норми. Для збільшення своїх прибутків підприємці під приводом економічної кризи звільняють працівників, а ті самі обсяги робіт виконує менша чисельність найманих працівників. Як наслідок, підвищується навантаження на працівників, занижуються можливості відтворювальної функції зарплати [2, с. 4].

Важливим засобом реформування заробітної плати сьогодні має стати підвищення її купівельної спроможності, тобто зростання реальної заробітної плати [1].

З метою контролю персоналу підприємства і його діяльності представляються у вигляді системи показників, що дозволяють охарактеризувати: результативність, ефективність функціонування трудового колективу; ефективність організації соціально-трудова відносин; ефективність систем оплати праці; раціональність методів оцінки праці; результативність організації робочих місць, розподілу робіт; ефективність використання робочого часу тощо.

Для забезпечення своєї економічної свободи і конкурентоспроможності в умовах розвитку ринкових відносин сучасному українському підприємству необхідно опанувати знаннями і навичками управління системою об'єктів власності, до якої входять: територія, знаряддя праці, засоби виробництва, фінанси, інформація, компетентність, мо-

Таблиця 1. Класифікація соціально-економічних механізмів використання та розвитку персоналу на підприємстві

Ознака класифікації	Типи та види механізмів
За рівнем економічного управління	Особистісні, мікроекономічні, мезоекономічні (галузеві, регіональні), макроекономічні
По відношенню до суб'єкта управління	Внутрішній тип механізму (механізм самомотивації розвитку й використання трудового потенціалу індивіда); зовнішній тип механізму (передбачає зовнішній вплив)
За рівнем впливу на використання, розвиток ТП	Механізми використання та розвитку трудового потенціалу на рівнях індивіда, колективу працівників, підприємства, галузі, регіону, країни
За змістом важелів, що переважно впливають на суб'єкт управління – ТП	Економічні, соціальні, соціально-економічні, організаційно-економічні, соціально-демографічні, нормативно-правові, фінансово-економічні, адміністративні чинники тощо.
За силою впливу на використання, розвиток ТП	Механізми активної дії, механізми пасивної дії
З рівнем залучення соціального партнерства	Механізм, орієнтований на соціальне партнерство; механізм, що виключає соціальне партнерство
За тривалістю дії	Короткостроковий тип соціально-економічного механізму використання та розвитку трудового потенціалу підприємств, довгостроковий тип соціально-економічного механізму використання та розвитку трудового потенціалу підприємств
За масштабністю дії	Індивідуальний соціально-економічний механізм використання та розвитку трудового потенціалу підприємств, колективний соціально-економічний механізм використання та розвитку трудового потенціалу підприємств
За спрямованістю дії	Спрямовані на: збереження та розвиток трудового потенціалу; зростання ефективності праці, результативності діяльності підприємства, галузі; підвищення освітньо-професійного рівня; забезпечення конкурентоспроможності персоналу, підвищення інноваційної активності тощо
За результатом дії	Ефективні, неефективні, малоефективні соціально-економічні механізми використання та розвитку трудового потенціалу підприємств

Джерело: [7].

ральність, використання потенціалу людських ресурсів підприємства.

Соціально-економічний механізм відбиває діяльність соціальної й економічної підсистем, що тісно взаємозалежні через персонал, який планує, організовує і контролює економічні процеси і взаємозв'язки. Соціально-економічний механізм являє собою рушійну силу механізму діяльності підприємства.

Ядром соціально-економічного механізму є, скоріше, соціальна складова, тобто система мотивів і стимулів, що через соціальну підсистему організації виступають рушійними силами (рушієм усього механізму) підвищення ефективності функціонування виробничих систем [10].

Класифікація механізмів використання та розвитку соціально-економічного механізму персоналу на підприємстві за видами і типами (табл. 1), показує, що механізми персоналу можуть бути різноманітними за цілями, важелями впливу, особливостями функціонування та іншими ознаками в залежності від політичного устрою, відносин власності тощо [7].

Для успішного розвитку підприємства важливими є соціальні аспекти, тому соціально-економічний механізм управління при здійсненні контролю розрахунків з оплати праці можна представити таким чином (рис. 1).

Соціально-економічна система постає сукупністю взаємопов'язаних в одне ціле соціально-економічних елементів (люди, ресурси, економічні та соціальні явища, відносини, процеси тощо), взаємодія між якими зумовлює появу якісно нової цілісності.

Кожна соціально-економічна система має певні власні системні параметри, які й обумовлюють можливість управління нею [8].

Соціально-економічні системи при здійсненні контролю розрахунків з оплати праці виконують функції: збирання, зберігання і відтворення інформації; забезпечення стабільності структури системи; підтримання сталості процесів; здійснення трансформаційних процесів; транс-

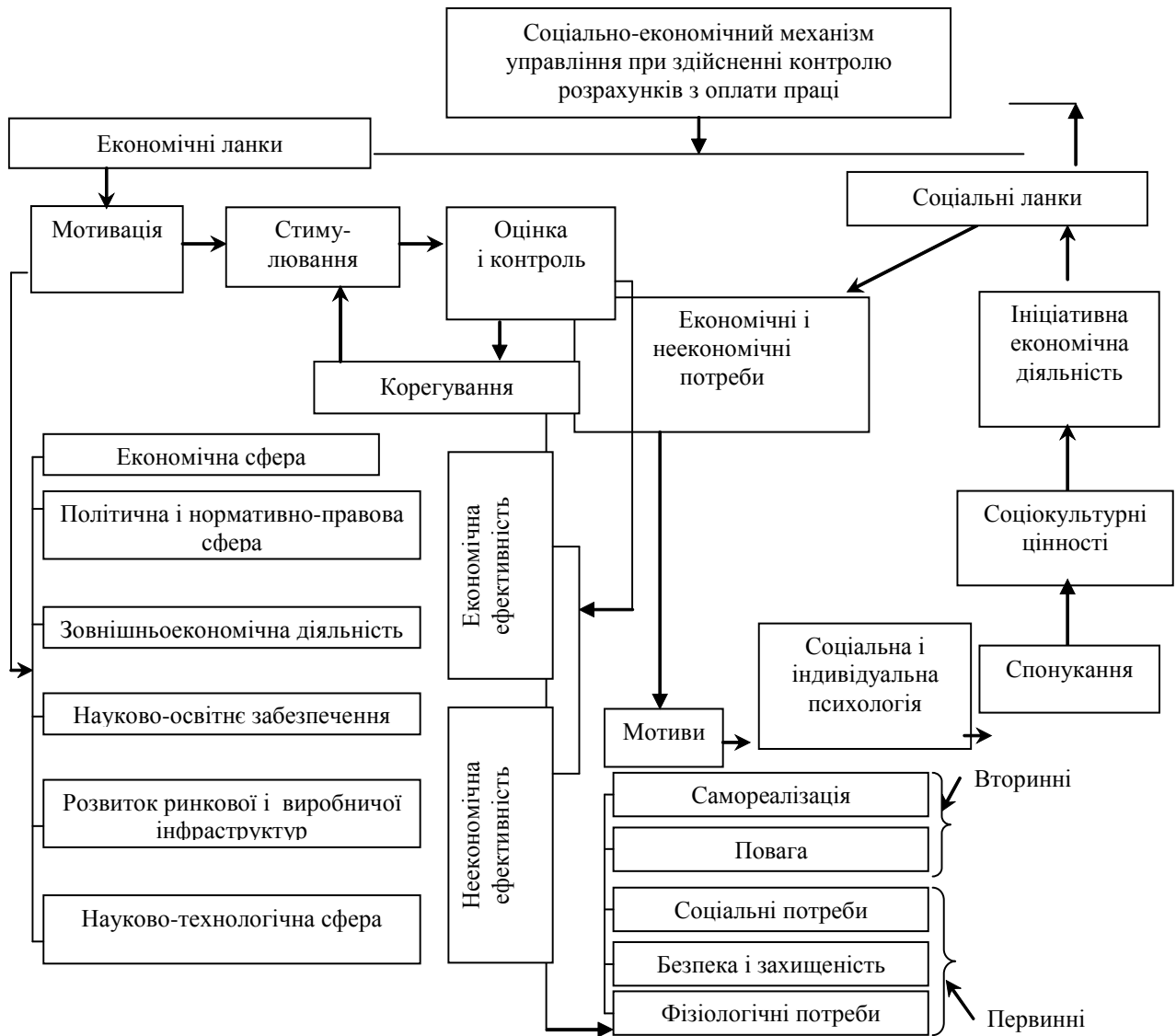
портування потоків усередині системи; відновлення функціональних підсистем; споживання із зовнішнього середовища речовин, енергії та інформації; видалення в зовнішнє середовище відходів діяльності системи; захист системи від негативної дії зовнішнього середовища; коригування діяльності окремих підсистем; підлаштування, яке відбувається в разі відхилення параметрів потоків від оптимальних значень та зміни властивостей самої системи.

Соціально-економічні системи мають також певні характеристики, а саме: витривалість, стабільність, стійкість, толерантність, резистентність, еластичність тощо. Крім того, соціально-економічна система має своє спрямування, розміри, сферу діяльності і т. д. Відповідно при побудові механізму управління соціально-економічною системою необхідно враховувати вищевказані системні ознаки та системні параметри [6].

Найбільша увага повинна бути надана оцінці ефективності діяльності служби розвитку персоналу на оперативному рівні в залежності від її впливу на поведінку і ставлення до роботи співробітників і обсягу її послуг менеджерам і службовцям. Перевірка сама по собі дає лише необхідну інформацію про стан справ на підприємстві, яка реально практичного значення може і не мати. Тільки підготовка на її основі програми перетворення соціально-трудова відносин і розробка алгоритмів управлінських рішень з практичних її здійснень можуть реально вплинути на ефективність діяльності підприємства (табл. 2).

Таким чином, контроль праці та її оплати повинен здійснюватися у кілька етапів: підготовчий, що включає розробку підходів до проведення перевірки; збирання інформації; аналізу й обробки інформації та оцінки ефективності перевірки.

Одним із найважливіших завдань контролю в області праці є визначення ефективності здійснення програми управління і розвитку трудових ресурсів (мається на увазі, що така програма існує на кожному підприємстві). Тому перед



**Рис. 1. Соціально-економічний механізм управління при здійсненні контролю розрахунків з оплати праці**

Джерело: [3, с. 323].

початком перевірки цілі і задачі програми повинні бути чітко визначені, а якщо необхідно, уточнені.

Ця перевірка повинна включати принаймні три цільові функції:

- оцінку взаємозв'язку і несуперечності загальнодержавних законів, галузевих інструкцій і внутрішніх правил і установок;

- оцінку відповідності програми організаційним цілям підприємства, її обґрунтованості і напруженості;

- оцінку ходу виконання програми. Крім цього, необхідно ретельно перевірити правила і методики, щоб визначити, наскільки вони відповідають поставленим задачам.

Чисто технологічно процес внутрішнього контролю праці і її оплати, як вважають фахівці, повинен складатися із шести ступенів. Перший — формалізація ідеї проведення перевірки, визначення її цілей і гіпотетичних вигод для підприємства від її проведення. На другому ступені добирається персонал для організації перевірки, і в разі потреби проводиться його навчання. Третій ступінь — збір звітних даних по роботі з працівниками на різних рівнях

управління трудовими ресурсами та організації їх оплати. Четвертий — попередня підготовка звітів з перевірки й обговорення їх з лінійними керівниками. П'ятий — надання звіту керуючому персоналом і вироблення разом з ним основних рекомендацій — як удосконалити управління персоналом та оплату праці. Шостий — впровадження коригувальних заходів у процес життєдіяльності підприємства [9].

**ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ**

Механізм управління при здійсненні контролю розрахунків з оплати праці — це динамічний елемент системи управління, який є засобом із забезпечення виконання управлінських функцій щодо досягнення цілей й завдань об'єкта управління, оптимальної діяльності та соціально-економічної ефективності на основі врахування особливостей об'єкта управління та середовища його функціонування.

Подібно до фінансових перевірок контроль у сфері праці та її оплати повинен проводитися періодично, щоб

**Таблиця 2. Пріоритетні напрями внутрішнього контролю праці за функціями управління персоналом на підприємстві**

Основні функції управління	Зміст контролю
Формування кадрової політики	Оцінка поточного стану кадрової політики, ступеня її відповідності цілям підприємства, стратегії його розвитку, оцінка зв'язку кадрової політики із специфікою підприємства і зовнішніми умовами
Планування особового складу	Оцінка наявних ресурсів, цілей і перспектив розвитку організації, майбутніх потреб щодо кадрів, аналіз штатного розпису, ступеня його обґрунтування
Використання особового складу	Аналіз рівня зайнятості особового складу підприємства, аналіз забезпечення стабільності особового складу, вивчення зайнятості жінок, осіб похилого віку і інших верств населення
Організація трудової діяльності працівників	Аналіз умов, техніки безпеки та охорони праці на підприємстві, оцінка раціональності організації робочих місць, розподілу робіт, аналіз вкладених коштів в цю сферу й отримання результатів
Оплата та стимулювання праці	Аналіз форм і систем, рівня і структури оплати праці, форм і систем стимулювання, оцінка їх відповідності розробленим принципам, меті, завданням підприємства
Трудові відносини в колективі	Діагностика соціально – психологічного клімату, організаційної культури, оцінка рівня соціального напруження в колективі

Джерело: [6].

переконалися у виконанні поставлених задач. Аналіз і оцінка якогось одного показника чи явища у відриві від інших не дають бажаного результату через те, що необхідний комплексний аналіз. Найбільш ефективна перевірка, яка гарантує повну і достовірну інформацію про результати впровадження програм управління і розвитку персоналу, розглядається як внесок у вирішення стратегічних задач підприємства.

Отже, соціально-економічний механізм управління при здійсненні контролю розрахунків з оплати праці як елемент виявлення резервів підвищення ефективності і прибутковості підприємства є одним із найбільш діючих факторів економічної політики підприємства, що особливо наочно проглядається в умовах трансформації економіки. Чисто методично контроль містить у собі як мікроекономічні, так і макроекономічні питання організації праці і її оплати та охоплює практично всі елементи трудових відносин. Систематичне проведення перевірок дає можливість правильно оцінити стан і розвиток трудових відносин на підприємстві.

#### Література:

- Блудова І.В. Теоретичні аспекти регулювання оплати праці / І.В. Бладова // Електронний архів Харківського національного економічного університету (репозитарій irHNEU). — Харків: ХНЕУ, 2013.
- Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 1. — С. 38—43.
- Дашко І.М. Особливості формування соціально-економічного механізму трудового потенціалу підприємств харчової промисловості / І.М. Дашко // Збірник наукових праць студентів, аспірантів і молодих вчених "Молода наука — 2013": у 5 т. / Запорізький національний університет. — Запоріжжя: ЗНУ, 2013. — Т. 4. — С. 321—324.
- Матеріальне заохочення в системі соціальноорієнтованого бізнесу [Електронний ресурс]. / Корнілова О. В. // — Режим доступу: <http://archive.nbu.gov.ua/>
- Ткаченко О.В., Мишковец Н.М., Малафеев А.С. Соціально-економічні фактори в управлінні // Економіка: проблеми теорії та практики. — Дніпропетровськ: ДДУ, 1999.
- Ткаченко О.В., Мишковец Н.М. Анализ социально-экономической составляющей управляемости // Академичний огляд. — 2001.
- Сардак С. Є. Механізм управління соціально-економічною системою // Європейський вектор економічного розвитку, 2010. — № 1 (8).

8. Гнібіденко О. І. Соціально-економічний механізм ефективного використання та розвитку трудового потенціалу промисловості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / О. І. Гнібіденко // — К., 2008. — 22 с.

9. Основи стійкого розвитку: навч. посіб. / Мельник Л.Г., Карінцева О.І., Шевченко С. М. та ін., за заг. ред. Мельника Л.Г. — Суми, Університетська книга, 2005. — 654 с.

10. Шпикуляк О.Г. Аудит оплати праці у аграрній сфері / Шпикуляк О.Г. // Економіка АПК. — 2006. — № 10. — С. 135—159.

#### References:

- Blydova, I. V. (2013), "Theoretical aspects of adjusting of payment of labour", Electronic archive of the Kharkiv national economic university (repozitariy irHNEU).
  - Bondarzyk, K. (2010), "An ettlings is in the context of socio-economic defence of the hired workers", Ukraine: aspects of labour, vol. 1, pp. 38—43.
  - Dashko, I. M. (2013), "Features of forming of socio-economic mechanism of labour potential of enterprises of food industry", Collection of scientific labours of students, graduate students and young scientists, is "Young science — 2013", [Mizhvuzivs'ka naukovo-praktychna konferentsiia], National University, Zaporizhzhya, Ukraine, vol. 5, pp. 321—324.
  - Kornilova, O. V. "Financial encouragement is in the system of social'noorientovanogo business", elektronna biblioteka [Online], available at: <http://archive.nbu.gov.ua/>
  - Tkachenko, O. V. Mishkovec, N. M. and Malafeev, A. S. (1999), "Social'no-ekonomicheskie of faktory in upravlenii", Economy: problems of theory and practice.
  - Tkachenko, O. V. and Mishkovec, N. M. (2001), "Analiz of social'no-ekonomicheskoy sostavlyayushey upravlyayemosti", Academic review.
  - Sardak, S. E. (2010), "Management mechanism socio-economic sistemoyu the European vector of economic development", vol. 1 (8).
  - Gnibidenko, O. I. (2008), "Socio-economic mechanism of the effective use and development of labour potential of industry", candidate, economy, Kyiv, Ukraine.
  - Melnik, L. G. Karinceva, O. I. Shevchenko, S. M. and in. (2005), "Bases of steady development", "University book", pp. 654.
  - Shpikulyak, O. G. (2006), "An audit of payment of labour is in an agrarian sphere", vol. 10, pp. 135—159.
- Стаття надійшла до редакції 14.04.2014 р.*