

УДК 657.471.12:004

А.В. Янчев, канд. екон. наук, доцент
Харківський державний університет харчування та торгівлі

ЕЛЕКТРОННИЙ ОБЛІК ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ – ОСНОВА ДЕРЖАВНОЇ СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Постановка проблеми. Системна обробка інформації щодо обліку праці і заробітної плати є однією з самих різноманітних, складних і трудомістких ділянок роботи. Це і зрозуміло. Як показують дослідження за трудомісткістю ця ділянка становить майже одну третину від всього обліку по підприємству, але тільки десята частина цієї ділянки не повністю піддається автоматизації.

Традиційні форми організації праці все частіше замінюються новими, які базуються на використанні Інтернет-технологій. Подальший розвиток дистанційних форм роботи надає можливість для прогресивної частини трудового потенціалу реалізувати свої соціально-економічні потреби [1, С. 293,]. Реалізація на практиці процесу справедливого розподілення матеріальних благ, а також пов'язаний з цим контроль цілком і повністю залежить від науково-обґрунтованої організації праці та її оплати. На сучасному етапі розвитку суспільства до організації обліку, контролю та аналізу праці ставиться низка вимог, серед яких: суворе регламентація обов'язків та відповідальності кожного працівника; усунування невласливих функцій та паралелізму; поєднання праці різних виконавців; створення найсприятливіших умов для виявлення здібностей і підвищення кваліфікації та продуктивності праці кожного працівника; урахування передових досягнень певної галузі знань. Наукова організація праці включає поділ, кооперування, методи праці, її нормування та стимулювання, організацію робочих місць і зон [2, С. 297]. Тому повне і своєчасне збирання і обробка інформації по обліку праці і заробітної плати, а також її передача до користувачів неможливі без застосування повних методів і сучасних засобів, без перебудови апарату управління, без нових організаційних форм у використанні результатів обробки цієї інформації.

Аналіз останніх досліджень. Питання документування праці та її оплати розглядалися в працях багатьох вчених-економістів. Зокрема питанням організації бухгалтерського обліку приділяли увагу М.Т. Білуха, Т.А. Бутинець, П.М. Гарасим, М.Я. Дем'яненко, Л.М. Котенко, В.В.Сопко, П.Я. Хомин, Л.К. Сук, Н.М. Ткаченко. Однак з поширенням глобалізаційних процесів та підвищенням рівня використання сучасних

інформаційних технологій та перенесенням трудових відносин у віртуальний простір виникає необхідність перегляду основних положень концепції документування операцій з обліку праці та її оплати в системах електронного документообігу, що і стало **метою статті**.

Виклад основного матеріалу. В сучасній економіці суб'єкти господарювання складаються з віртуальних груп, партнерських відносин та інших об'єднань іноді глобального рівня. В таких умовах успіх визначається здатністю побудувати партнерські відносини у колективі та вмінням мотивувати персонал на досягнення спільної мети.

Тому необхідною є організація на підприємстві системи документування, яка використовуючи зовнішнє середовище Інтернет та мобільні комунікаційні технології, стимулює співробітництво, стираючи при цьому традиційні обмеження доступу до інформації між окремими співробітниками та їх групами, реалізує стратегію підбору та позиціонування персоналу.

За умов паперового документообігу та традиційної мануальної обробки інформаційних потоків забезпечується: облік складу і руху працівників; табельний облік використання робочого часу; збирання інформації про стан виробництва та виробітку працівників; нарахування та облік заробітної плати та інших виплат; облік нарахованих сум соціального страхування; облік утримань податків і різних внесків за їх видами; аналітичний і синтетичний облік розрахунків з робітниками і службовцями; заповнення установленої зведеної звітності про працю і заробітну плату [3, С. 170].

Інформування керівників і фахівців різних рівнів про кадровий стан і його рух, трудову дисципліну робітників і їх виробітку, виконання планів, використання фонду заробітної плати тощо у режимі on-line за таких умов залишаються ускладненим, або навіть не можливим.

Крім того, сучасні умови господарювання вимагають від керівника вміння враховувати при плануванні кадрової політики та трудової дисципліни якісних і демографічних ознак кадрового складу підприємства, а також всі його соціальні характеристики.

До складу питань організації документування праці та її оплати слід сьогодні відносити також питання складання штатного розкладу, підвищення кваліфікації, кар'єрного зростання, управління якістю праці та планування подальшого розвитку та моделювання внутрішньої архітектури організації.

Стосовно виділення функціональних модулів більшість науковців дотримується погляду, що документообіг з оплати праці є єдиною системою, яка не підлягає подальшій структуризації [4, 5, 6, 7].

За таким принципом побудовано більшість програмних засобів автоматизації бухгалтерського обліку та документообігу. Лише інтегрована система автоматизації управління підприємством «Галактика» буде електронний документообіг праці та її оплати за двом контурами «Управління персоналом» і «Заробітна плата», які забезпечують автоматизований облік кадрів і виконання розрахункових процедур, пов'язаних з оплатою праці персоналу підприємства [8, С. 214].

Інтеграція працівників, інформації та бізнес-процесів в межах підприємства вимагає одноразового введення даних та надання загального доступу всім задіяним у конкретній операції співробітникам, що дозволяє знизити витрати на персонал та підвищити ефективність праці.

Такі можливості надає система електронного документування праці та її оплати, яка базується на концепції повноважень.

Концепція повноважень являє собою обмежене право використовувати ресурси підприємств і спрямовувати зусилля робітників на виконання поставлених завдань [9, С. 72].

Тому модель електронного документообігу праці та її оплати має забезпечити інтеграцію трьох окремих модулів: адміністрування персоналу, планування персоналу, управління якістю (рис. 1).

Процес електронного документообігу є одним з головних адміністративних бізнес-процесів, якому притаманні всі етапи моделювання та наявність елементарних функцій на вході та виході.

Інформаційним забезпеченням на вході процесу документування праці та її оплати є дані про обсяг виготовленої продукції, виконаних робіт, наданих послуг; фактична собівартість продукції; кількість відпрацьованого часу; інформація про брак у виробництві; інформація про простої; дані про тимчасову втрату працездатності; аліменти; дані за виконавчими документами; заподіяна матеріальна шкода.

Модуль адміністрування персоналу забезпечує упорядкування інформації про працівників підприємства, управління набором персоналу, облік використаного робочого часу, облік заробітної плати за різними формами оплати праці, видами нарахувань та утримань, облік розрахунків з підзвітними особами та розрахунків з покриття завданої шкоди, контроль розрахунків з органами соціального страхування та бюджетом.



Рис. 1. Конфігурація підсистеми електронного документування праці та її оплати

Модуль планування персоналу реалізує стратегію підбору та позиціонування кадрів.

Для цього функціонал модуля налаштований на виконання завдань з моделювання внутрішньої структури підприємства, що включає встановлення каналів комунікаційних зв'язків між структурними підрозділами та окремими працівниками.

В рамках даного модуля можна визначати необхідні витрати на утримання персоналу та забезпечення комунікацій, розробляти ефективні моделі оплати праці та преміювання працівників, здійснювати кадрове регулювання та планувати заходи з підвищення кваліфікації.

Модуль управління якістю праці має підтримувати базові операції з управління якість відповідно до стандартів ISO, дозволяючи проведення планування та організації контролю якості процесів логістики за допомогою методів тестування, здійснення контрольних процедур, ведення контрольних каталогів та переліків правил динамізації, а також даних про контроль якості в довідниках та реєстрах товарно-матеріального забезпечення та стану виробництва.

Завдяки постійному введенню повідомлень системи про результати контролю якості функціонал модуля дозволяє здійснювати перманентний аналіз ефективності витрат на оплату праці та сприяє підвищенню якості праці на підприємстві.

Модуль зв'язку зі службою технічної підтримки, який забезпечує обмін текстовими повідомленнями між користувачем і фахівцями служби підтримки.

Крім того, користувач може попросити фахівця служби підключитися до свого комп'ютера в термінальному режимі (віддалене управління) і вирішити його проблему виконавши дії безпосередньо в його системі (на його комп'ютері).

При системному розв'язанні проблем електронного документування праці та її оплати особливе значення набуває нормативно-довідкова інформація, яка за своїм призначення складає базову частину інформаційного забезпечення всіх адміністративних бізнес-процесів підприємства, являє умовно-постійну складову інформаційних потоків.

Стосовно документування праці та її оплати до таких інформаційних ресурсів відносяться: реквізити підприємства, класифікатори посад та структурних підрозділів, штатний розпис, дані про соціальний та сімейний стан працівників, рівень їх кваліфікації тощо.

В моделі документообігу операцій з обліку праці таким інформаційним ресурсам доцільно присвоїти класифікатор CONST*i*.

Крім того, як вже було доведено вся інформаційна робота на підприємстві виконується в ході двох процесів – обліково-інформаційного та обліково-аналітичного.

Тому інформаційні елементи документообігу операцій з обліку праці та її оплати мають також поділятися за цими двома процесами (рис. 2).

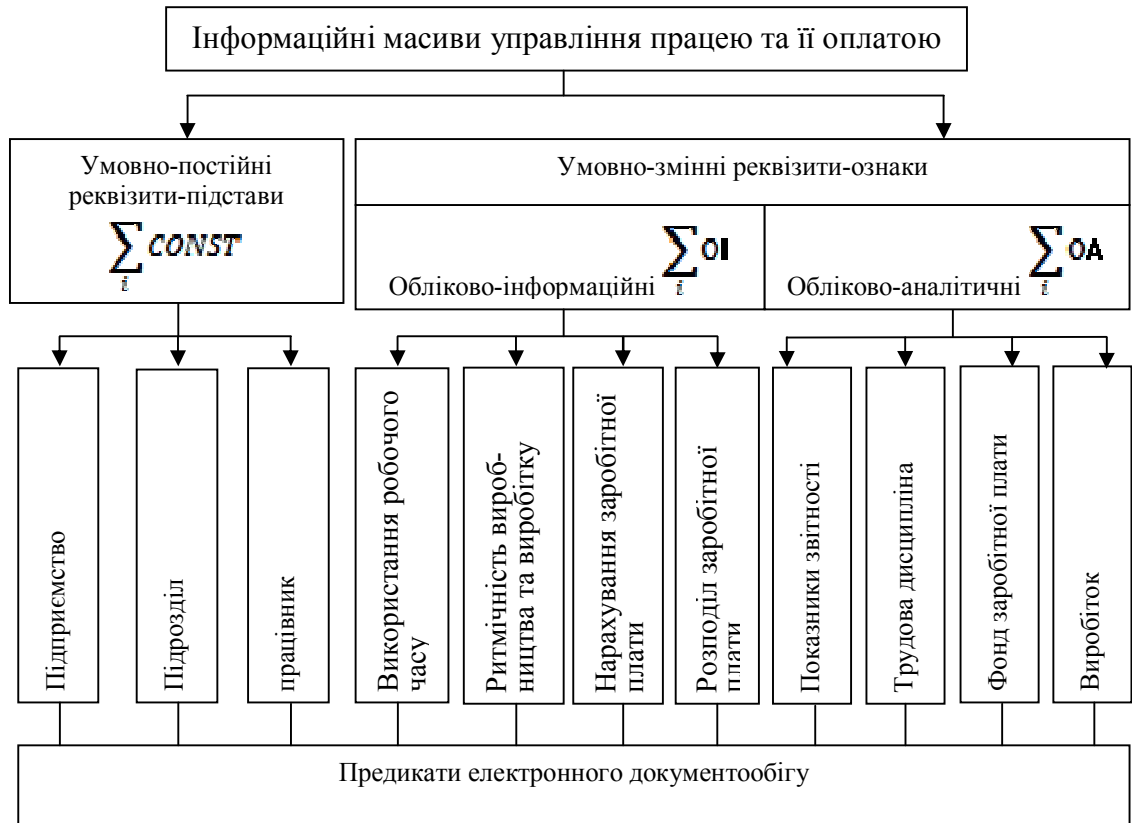
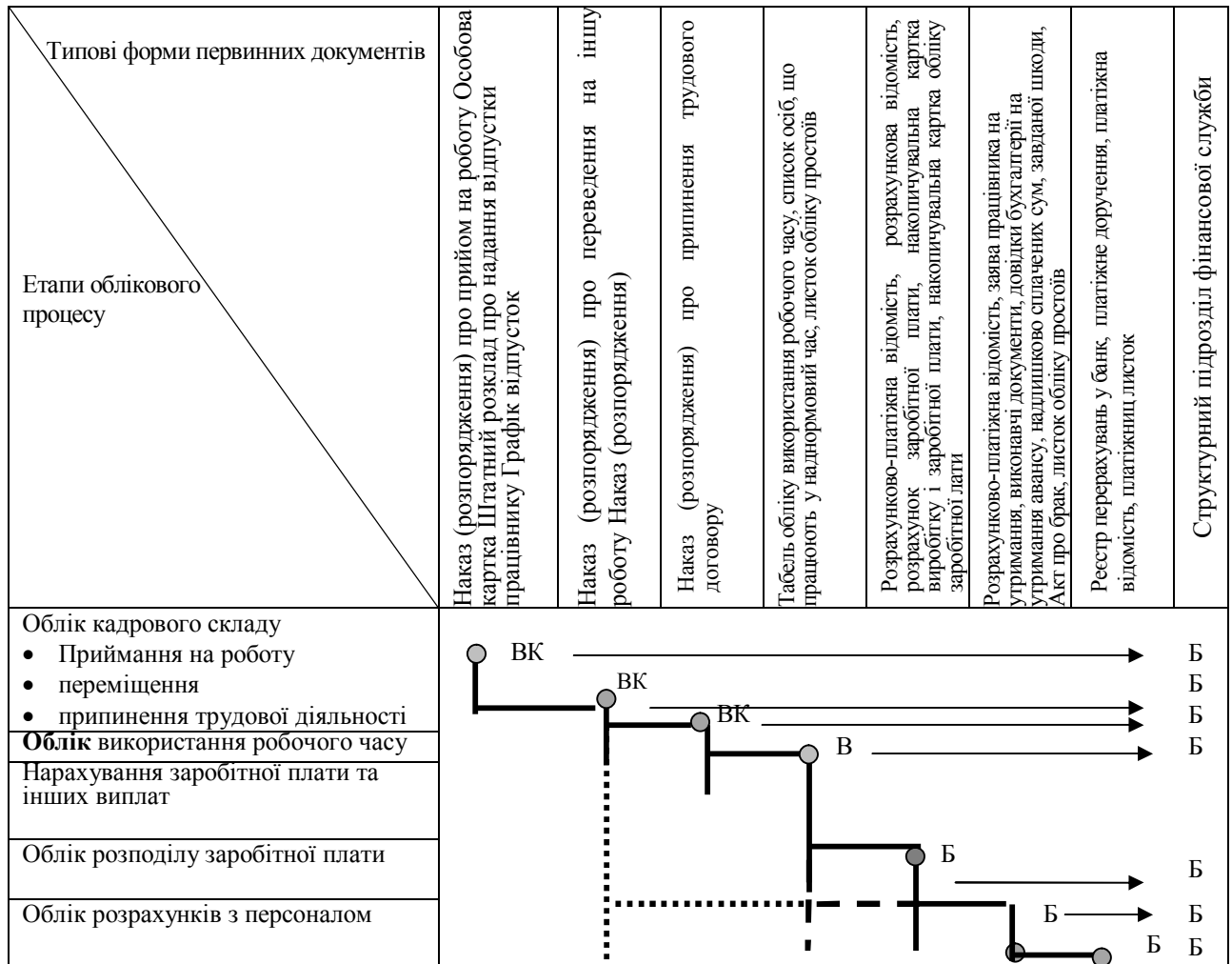


Рис. 2. Архітектура інформаційних ресурсів управління працею та її оплатою

На практиці використовуються різні варіанти автоматизованого збирання і обробки інформації з обліку праці і заробітної плати, вибір яких в значній мірі залежить, з одного боку від типу виробництва, особливостей його організації і технології; організації і форми оплати праці; застосованих форм первинних документів і їх структурою; системи централізованого, децентралізованого або змішаного облікового процесу, форм обліку тощо; з другого боку – типу, класу, комплектності застосованих обчислювальних машин і засобів периферійної техніки; методів організації інформаційного забезпечення; ступеню механізації і автоматизації нормативно-планових розрахунків тощо [10, С. 346].

Будь-яке наукове пізнання розглядає моделювання, як процес пізнання об'єктів та відносин між ними. Розвиваючі теорію наукового пізнання в системі електронного документообігу, необхідно побудувати модель, яка оперує великою кількістю семантично взаємопов'язаних змінних предикатів. Модель представлення інформаційних ресурсів в системі електронного документообігу будується як множина станів предикатів з заданими відносинами підпорядкування або включення між ними (рис. 3).



де, ВК – відділ кадрів; Б – бухгалтерія; В – виробництво.

- – місце оформлення документу;
- – вектор взаємозв’язків;
- – переміщення документів.

Рис. 3. Модель первинного обліку праці та її оплати в системі електронного документування

Запропонована модель відображає лише загальну зовнішню структуру документів за рахунок чого, на реквізити-ознаки та реквізити-підстави окремих показників можна не накладати будь-яких обмежень. Логічний підхід до моделювання облікового процесу базується на розумінні моделей як сукупності визначених зі встановленими зв’язками між ними [11, С. 31]. за умов функціонального підходу обліковий процес можна будувати у вигляді двох векторів – об’єктів та відношень між ними. Розроблена схема, з метою побудови раціональної системи документування праці та її оплати, враховує сутність адміністративних

бізнес-процесів підприємства, базується на переліку типових форм облікової документації та дозволяє уникнути дублювання не лише документів, а й їх окремих реквізитів. Роль вектору об'єктів у запропонованій схемі виконують масиви реквізитів, що містяться в первинних документах, а роль вектору відносин між ними – етапи облікового процесу.

Висновки. Імплементация побудованої за запропонованою структурою підсистеми електронного документування праці та її оплати в корпоративну інформаційну систему забезпечить виконання наступних завдань: ведення довідника співробітників з можливістю зберігання і обробки різних анкетних даних: ідентифікаційні і паспортні реквізити, включаючи фотографії, відомості про освіту, сімейний стан, пільги, дані військового обліку та інше; ведення штатного розкладу з відстеженням зайнятих і вільних вакансій. Оформлення повного пакету кадрових наказів пов'язаних з переміщенням працівників: прийом на роботу, звільнення, постійний і тимчасовий переклад; ведення таблиця робочого часу. У тому числі з можливістю стикування з системами контролю робочого часу (електронна прохідна); нарахування погодинної заробітної плати різними методами виходячи із встановлених місячних окладів або часових тарифів; нарахування відрядної заробітної плати шляхом реєстрації нарядів на виконання робіт. Підтримані як індивідуальні, так і бригадні наряди. Гнучка система автоматичного формування розцінок відрядних робіт; зручна робота з додатковими індивідуальними та груповими нарахуваннями і утриманнями. Нарухування надбавок, місячних і річних премій, утримання за виконавчими листами (аліменти), утримати за виданими позиками і т. ін.; робота з лікарняними листами; облік відпусток. Розрахунок планів і фактів тривалості надаються відпусток; реєстрація наказів на відпустку і на відкликання з відпустки; розрахунок індексації; розрахунок всіх податків (ЄСВ, ПДФО тощо) пов'язаних із заробітною палатою; розрахунок та виплата авансу та заробітної плати; облік трудового стажу.

Бібліографічний список. 1. Мельник Л. Г. Экономика информации и информационные системы предприятия: Учебн. пособ. / Л. Г. Мельник, С. Н. Ильяшенко, В. А. Касьяненко– Сумы: ИТД «Университетская книга», 2004. – 400 с. 2. Сопко В. В. Організація бухгалтерського обліку, економічного контролю та аналізу : підручник. / В. В. Сопко, В. П. Завгородній – К.: КНЕУ, 2004. – 412 с. 3. Островский О. М. Типовые элементы организации бухгалтерського учета : монография. / О. М. Островский – М.: Финансы и статистика, 1988. – 207 с. 4. Завгородній В. П.

Автоматизація бухгалтерського обліку, контролю, аналізу та аудиту / В. П. Завгородній. – К. : А.С.К., 1998. – 768 с. 5. Івахненко С. В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту : [навч. посібник] / С. В. Івахненко. – 3-є вид., випр. і доп. – К. : Знання, 2006. – 350 с. 6. Бутинець Ф. Ф. Інформаційні системи і технології в обліку: підручник для студентів вищих навч. закл. / Ф. Ф. Бутинець, Т. В. Давидюк, В. В. Євдокимов, С. Ф. Легенчук ; за ред. д.е.н. Ф. Ф. Бутинця. – 3-є вид. перероб. і доп. – Житомир: ПП «Рута», 2007. – 468 с. 7. Ходаков В. Є. Комп'ютерні технології обробки облікової інформації : навч. посібник / В. Є. Ходаков, Т. Г. Кірюшатова, Р. М. Захарченко, М. В. Карамушка ; під ред. В. Є. Ходакова. – Херсон : Олді-плюс, Київ : Ліра-К, 2012. – 534 с. 8. Щирба І. М. Облік розрахунків за заробітною платою в умовах комп'ютерної обробки даних / І. М. Щирба // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2010. – С. 214 – 219. 9. Антонов В. М. Інтелектуально-математичний менеджмент : кіберакмеологічна концепція : монографія. / В. М. Антонов. – К. : КНТ, 2007. – 528 с. 10. Сараєва Г. 1С: Бухгалтерія 8: доступно для бухгалтера / Г. Сараєва, Л. Власенко ; під ред. Я. Кавторєва. – Х. : Фактор, 2009. – 528 с. 11. Рашитов Р.С. Логико-математическое моделирование в бухгалтерском учете : монография / Р. С. Рашитов. – М.: Фининсы, 1979. – 128 с. 12. Саух І. В. Документальне забезпечення розрахунків з оплати праці / І. В. Саух [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua/735/1/311.pdf>.

Янчев А.В. Електронний учет труда и его оплаты – основа государственной стратегии формирования человеческого капитала. В статье представлены рекомендации по имплементации методики электронного документирования по ключевым процессами организации труда и его оплаты на предприятии. Предложена модель электронного документооборота труда и его оплаты, которая должна обеспечить интеграцию модулей: администрирование персонала (обеспечивает упорядочение информации о работниках предприятия), планирование персонала, управление качеством (поддерживает базовые операции по управлению качеством в соответствии со стандартами ISO, связи со службой технической поддержки. Разработана архитектура информационных ресурсов управления трудом и его оплатой в рамках учетно-информационного и учетно-аналитического процессов, предложена модель первичного учета труда и его оплаты в системе электронного документирования.

Yanchev A.V. Electronic registration labor and salary - the basis of the state strategy of human capital formation. The article presents recommendations on the implementation of electronic methods for documenting key processes labor organization and salary. Developed model of labor and salary electronic documents should provide integration of modules: personnel administration (provides information about ordering employees), workforce planning (implementing a strategy of selection and positioning frames), quality management (supports the basic operations of quality control according to ISO standards) and due to the technical support (provides text messaging between the user and customer support specialists). The architecture of the information resource management system for labor and salary is proposed under the accounting-information and accounting-analytical processes. The model of primary accounting work and its payment system electronic document that takes into account the nature of administrative business processes, based on the list of standard forms and records to avoid duplication not only documents, but also their individual details.