

Т.В. Гільорме, канд. екон. наук (Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Дніпро)

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Персонал це мабуть єдиний ресурс, який постійно знаходиться у руці, і не тільки у обороті підприємства, але змінюються у суспільному житті, при цьому набуваючи все нових унікальних властивостей, зрушень у структурі компонентів. Для зберігання відповідного розвитку персоналу необхідно не тільки матеріально-фінансові ресурси, але і внутрішні чинники особистості. Розвиток персоналу не лише дозволяє підприємству успішно вирішувати проблеми, пов'язані з появою нових напрямів діяльності, забезпечувати його конкурентоспроможність, але і здійснює позитивний вплив на працівників: підвищення кваліфікації і придбання новітніх здібностей та знань, перетворює їх найбільш конкурентоздатними на ринку праці та отримують додаткові можливості для професійного росту всередині підприємства. Як визначено в ст. 201 Кодексу Законів про Працю (КЗпП) [2], для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників власник або уповноважений ним орган організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи.

Періодичність підвищення кваліфікації робітників, керівників, професіоналів та фахівців устанавлюється залежно від виробничої потреби, але не рідше одного разу на 5 років (п. 2.5, 2.6 Положення, затвердженого спільним наказом Мінпраці та соцполітики і МОН від 26.03.01 р. № 127/151 [3]). Обов'язок проходити професійне навчання може бути закріплений у колективному договорі. Добровільне навчання проводиться за власною ініціативою працівника або роботодавця, але за обов'язковою згодою першого.

Об'єктом бухгалтерського обліку соціальної діяльності є соціальні зобов'язання підприємства перед працівниками, що включає складові: виплата заробітної плати, створення нових робочих місць, навчання та підвищення кваліфікації, забезпечення кар'єрного зростання тощо. Крім соціальних зобов'язань у суб'єкта господарювання виникають соціальні витрати: витрати, пов'язані із зайнятістю працівників; витрати, пов'язані з відповідальністю підприємства; витрати, пов'язані із забезпеченням прав людини та ін.

На наш погляд, необхідно формувати спеціальний резерв, до якого будуть періодично відраховувати кошти, які відносяться на

витрати підприємства впродовж усього життєвого циклу працівника, що забезпечить відновлення його соціально-професійного якості та нагромадження коштів для проведення навчання та підвищення кваліфікації відповідно до вимог робочого місця. Сума відрахувань до резерву забезпечення професійного розвитку персоналу формується відповідно до стадії життєвого циклу працівника на підприємстві з урахуванням його ставлення до власного професійного розвитку: I стадія «Трудова адаптація» – прагнення до розвитку, невизначеність необхідних шляхів; II стадія «Професійне зростання» – прагнення до розвитку і усвідомлення необхідних шляхів; III стадія «Накопичення професійного досвіду» – прагнення до розвитку і його реалізація; IV стадія «Професійна реалізація» – зменшення прагнення до розвитку і його реалізація; V стадія «Скорочення професійної реалізації» – відсутність прагнення до розвитку і його необхідності.

В обліковій системі резерв забезпечення навчання та підвищення кваліфікації персоналу доцільно формувати на окремому рахунку [1]. Зокрема, для цього можна використати вільний субрахунок 479 до синтетичного рахунку 47 «Забезпечення майбутніх витрат і платежів» із назвою «Забезпечення професійного розвитку персоналу» у розрізі таких рахунків аналітичного обліку: 4791 «Забезпечення формального професійного навчання персоналу», 4792 «Забезпечення професійного неформального навчання персоналу», 4793 «Інші напрями професійного розвитку персоналу». Вважаємо, що аналітичні рахунки субрахунку 479 «Забезпечення розвитку персоналу» повинні бути: четвертого порядку – за класифікаційними угруповання відповідно до Класифікатору професій ДК 003:2010 (керівники, професіонали та фахівці, робітники); п'ятого порядку – за видами професійного навчання.

Список використаної літератури

1. Гільорме Т.В. Розвиток персоналу як об'єкт бухгалтерського обліку соціальної діяльності суб'єкта господарювання / Т.В. Гільорме, Ю.К. Шачаніна // Економіка і фінанси. – 2017. – № 6. – С. 14-20.
2. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Положення про професійне навчання працівників на виробництві від 26.03.2001 №127/151 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01/ed20120727>