ДЖЕРЕЛА ОБЛІКОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ ДЛЯ ПОТРЕБ ОПТИМІЗАЦІЇКАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

О.Чернецька, к.е.н., доцент Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Для формування економічної безпеки важливого значення набуває соціальний захист і якість життя населення. Активізація зусиль щодо посилення соціальних гарантій, захист прав громадян, розвиток людського капіталу є запорукою зміцнення економічного потенціалу вітчизняних товаровиробників, підтримання відповідного рівня їх економічної та кадрової безпеки. Розробка програми розвитку будь-якого підприємства як необхідної умови підтримання його конкурентоспроможності потребує посилення дієвості проведення ресурсного аналізу досягнення цілей, у процесі якого визначається, наскільки кадровий ресурс підприємства спроможний реалізувати програму розвитку.

Джерелами інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень щодо формування та контролю виконання кадрової політики підприємства є:

- інформація щодо умов праці, кваліфікації і встановлені оклади (тарифи,

розцінки);

- облікова інформація щодо нарахування оплати праці;
- облікова інформація щодо утримань з заробітної плати та інших виплат;
- статистична звітність щодо праці та її оплати;
- аналітична інформація щодо ефективності використання кадрового потенціалу;
- податкова звітність щодо заробітної плати і руху кадрового складу.

Кадровий облік — це ціла система заходів щодо систематизації відомостей на всіх без винятку підприємствах — незалежно від розміру, форми власності, особливостей організаційної структури тощо. Облік особового складу працівників здійснюється спеціалістами відділу кадрів і охоплює облік осіб, що приймаються на роботу, облік поточного особового складу та облік

осіб, що звільняються з відповідної посади.

Основним первинним документом з обліку відпрацьованого часу та оплати праці є Табель обліку робочого часу. Для обліку ручних та кінно- ручних робіт призначено Обліковий лист праці та виконаних робіт. Для обліку робіт з обробітку ґрунту (посівів) та нарахування заробітної плати за виконання такого роду робіт застосовують Обліковий лист тракториста-машиніста. Виконання транспортних робіт трактором оформляють Дорожнім листом

трактора. Для обліку обсягу виконаних робіт, робочого часу і заробітної плати у будівництві, промислових, допоміжних та інших виробництвах і господарствах застосовують Наряд на відрядну роботу.

Первинний облік перевезення вантажів автомобільним транспортом та нарахування оплати водіям здійснюють на підставі Подорожнього листа вантажного автомобіля. У Розрахунку заробітної плати (оплати праці) обчислюють середньоденний заробіток за місяць і день, вказуються усі види оплати та утримань, а також суму, що належить до виплати. За виконання громадських і державних обов'язків, оплата праці, позапланові нарахування, натуральні видачі та інші виплати, а також утримання із заробітної плати, разові аванси, виплати за виконавчими листами відображають у Відомості інших доплат та утримань. Облік обсягу виконаних робіт і суми нарахованої оплати праці працівникам тваринництва відображають у Розрахунку нарахування оплати праці працівникам тваринництва.

Перевірені і затверджені бухгалтером дані первинних документів з облікупраці та її оплати узагальнюються і згруповуються за кожним працівником підприємства для здійснення розрахунків з ними. Групування даних облікових листів трактористів-машиністів здійснюють у Накопичувальній відомості обліку використання машинно-тракторного парку, подорожніх листів вантажних автомобілів – у Накопичувальній відомості обліку роботи вантажного автотранспорту. Наступним зведеним документом, який дозволяє згрупувати обсяги виконаних робіт механізаторами, водіями вантажного автотранспорту та різноробочими у хронологічному порядку є Журнал обліку робіт і витрат.

Комплексний аналіз використання кадрового потенціалу підприємств включає: аналіз складу, структури та руху персоналу за різними класифікаційними ознаками, а також визначення їх впливу на результати господарської діяльності; аналіз конкурентоздатності працівника; аналіз формування кадрового потенціалу; аналіз ефективності використання персоналу підприємства; аналіз корпоративної культури; аналіз оптимізації витрат на персонал.

Оптимізація кадрового потенціалу спрямована на вирішення важливої економічної проблеми – зниження витрат на персонал та підвищення ефективності управління кадровим потенціалом підприємства. Отже, якість обліково-аналітичного забезпечення формування кадрової складової економічної безпеки є запорукою побудови ефективної стратегії розвитку будь-якого підприємства.