

на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.09.01 – “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / О.В. Абашина. – Донецьк, 2006. – 19 с.

4. Герасимчук В.І. Трансформація зайнятості і проблеми соціалізації ринку праці в перехідній економіці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : 08.09.01 – “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / В.І. Герасимчук. – К., 2002. – 32 с.

5. Кісельова О.О. Забезпечення ефективної зайнятості населення в економіці регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.07 – “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / О.О. Кісельова. – Донецьк, 2009. – 20 с.

6. Мельник Н.Б. Диверсифікація виробництва сільськогосподарських підприємств і господарств населення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 – “Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)” / Н.Б. Мельник. – Львів, 2010. – 20 с.

7. Стадник М.Є. Зайнятість в аграрному секторі економіки та основні шляхи її регулювання у Львівській області : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : 08.07.02 – “Економіка сільського господарства і АПК” / М.Є. Стадник. – Львів, 2000. – 18 с.

8. Степаненко Н.І. Диверсифікація діяльності підприємств аграрного сервісу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04 – “Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)” / Н.І. Степаненко. – Житомир, 2008. – 20 с.

9. Методичні рекомендації щодо підвищення вартості робочої сили в сільському господарстві та подолання міжгалузевої і міжрегіональної диференціації в оплаті праці / [Демчак І.М., Адаменко Г.М., Петрик В.В. та ін.]. – К. : НДІ "Укראгропромпродуктивність", 2010. – 32 с.

10. Методичні положення та норми виробітку на ручних роботах у рослинництві / [Демчак І.М., Кисляченко М.Ф., Лобастов І.В. та ін.]. – К. : НДІ "Укראгропромпродуктивність", 2011. – 672 с.

Надійшла 14.02.2012; рецензент: д. е. н. Свиноус І. В.

УДК 005.955

І. Б. КАМІНСЬКА

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ВИТРАТИ НА ПЕРСОНАЛ: ПОНЯТІЙНО-ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ АПАРАТ

В статті досліджено генезу понять «робоча сила», «персонал». Здійснено термінологічне розмежування категорій «витрати на персонал», «витрати на персонал» та «інвестиції у персонал». Запропоновано власне визначення поняття «витрати на персонал».

In the article it was investigated genesis of the concepts of "labor force", "staff." It was done terminological separation of categories "costs for staff", "expenditures for staff" and "investments in staff." It was proposed own definition of "costs for staff".

Ключові слова: персонал, витрати на персонал, робоча сила, інвестиції в людський капітал.

Вступ

Процес управління витратами підприємства вимагає розуміння всіх складових таких витрат. На сьогоднішній день вагому частку в загальному обсязі витрат починають займати витрати на персонал і така тенденція набуває позитивної динаміки. Витрати на пошук потенційних працівників, винагороду їх праці, стимулювання, звільнення – лише найважливіші компоненти витрат на персонал.

Постановка проблеми

На рубежі ХХ-ХХІ ст. під впливом науково-технічного прогресу докорінно змінено підхід до людських ресурсів і, відповідно, витрат на них. По-перше, персонал із обтяжливих витрат для роботодавця перетворився у цінний ресурс, що визначає успішність функціонування компанії. По-друге, для оптимального використання людських та фінансових ресурсів з метою збільшення загального капіталу компанії виникає необхідність формування системи управління витратами на персонал. А, отже, необхідне теоретичне осмислення всіх понять, що описують сукупність витрат, пов'язаних із забезпеченням людини в системі трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблематика термінологічного трактування категорії «витрати на персонал» досліджувалася у працях вітчизняних та закордонних науковців. Зокрема, співвідношення понять «витрати» та «інвестиції» висвітлено у дослідженнях Т.В. Давидюк, С.В. Оганджян, О.В. Захарової, Д.П. Богині. Дискусіям щодо трактування таких категорій, як «робоча сила», «трудова ресурси», «персонал», «людський капітал» присвячені праці Е.І. Полякової, Л.С. Федорняк, А.М. Колота, Е. Боуена, С.А. Криклій, Н.О. Мазур. Визначення поняття «витрати на персонал» у своїх дослідженнях дають А.Ф. Лисков, О.Я. Кібанов, Ю.Н. Павлючук, А.А. Козлов. Однак, аналіз наукових підходів свідчить про відсутність чіткого і єдиного розуміння досліджуваних понять.

Мета і завдання дослідження

У контексті зазначеної проблематики метою дослідження є узагальнення і систематизація підходів

сучасних економістів до визначення сутності поняття «витрати на персонал» та термінологічне розмежування категорій «видатки на персонал», «вартість робочої сили», «інвестиції у персонал» тощо.

Викладення основного матеріалу дослідження

Неможливо об'єктивно розглядати властивості, структуру, форми вияву будь-якого явища, процесу не з'ясувавши попередньо його сутність, природу з урахуванням конкретних історичних умов. Це положення повною мірою стосується й пізнання сутності витрат на персонал.

Світова література оперує великою кількістю термінів, що, певним чином, пов'язані з участю людей у виробничій діяльності підприємства. Поряд з терміном «витрати на персонал» використовуються поняття «витрати на робочу силу», «видатки на персонал», «вартість робочої сили», «інвестиції в людський капітал» тощо.

В міжнародній економічній літературі і до сьогодні ведуться дискусії щодо визначення таких категорій, як витрати, затрати і видатки. У різних науковців неоднозначний підхід до цього питання. Одні вважають витрати, видатки і затрати синонімами [1, 2, 6, 15], інші – диференціюють ці поняття.

Найбільш вдало характеризує відмінність між витратами і затратами науковець Ю. Пойда: витрати доцільно вживати на позначення грошей, коштів, витрачених на що-небудь, оскільки цей термін означає зменшення економічних вигод у звітному періоді у формі вибуття або використання активів чи виникнення заборгованості, що призводить до зменшення власного капіталу. Термін “затрати” слід розуміти як використання робочого часу, сил, сировини, матеріалів тощо, які вимірюються в натуральних показниках (годинах, кілограмах, тоннах і т. д.) [12].

Як зазначає вчений-науковець Ю. Погорелов: “Найголовніша розбіжність затрат і витрат зумовлена тим, що поняття затрат відображає реальну трансформацію ресурсів, тоді як витрати з бухгалтерської точки зору вказують на зміння активів і збільшення зобов'язань підприємства й орієнтовані на розрахунок його фінансового результату” [1].

Термін «видатки» переважно використовується в державній сфері та означає державні платежі, які не підлягають поверненню.

Щодо поняття «інвестиції», то вважаємо, що вони є лише частиною усіх витрат підприємства на своїх працівників. В економічній літературі виділяють витрати поточні і капітальні. Поточні – це короткострокові витрати, що повністю списуються в періоді їх виникнення. Капітальні витрати – це довгострокові витрати, що амортизуються впродовж кількох років. Капітальні витрати прирівнюються до інвестицій. Інвестиції в персонал чи людський капітал, як називають науковці, є лише частиною усіх витрат підприємства на своїх працівників. Тому, якщо досліджувати лише капітальні вкладення в людей, які перебувають у трудових відносинах з підприємством, то прийнятним буде використання саме терміну «інвестиції». Якщо ж розглядати усі витрати в своїй сукупності, то поняття «інвестиції» обмежує таке дослідження.

Отже, очевидним є той факт, що для дослідження економічних питань, пов'язаних із трудовими відносинами, доцільно використовувати лише термін «витрати», а не будь-який інший, оскільки тут недоречний натуральний вимірник (затрати), дослідження не стосується державних фінансових потоків (видатки) і розгляду потребує уся сукупність витрат на працівників, а не лише їх частина (інвестиції).

Також у науковому колі дискутується питання щодо таких категорій, як «робоча сила», «трудові ресурси», «персонал», «людський капітал». Вважаємо, що такі поняття мають спільний корінь, оскільки всі стосуються людей, однак означають різні соціально-економічні відносини.

Недоречним вважаємо для аналізу витрат, пов'язаних із трудовими відносинами на мікрорівні, використання категорії «трудові ресурси», адже в сучасному баченні під трудовими ресурсами розуміють всю працездатну частину населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними можливостями й здатна виробляти матеріальні блага чи надавати послуги. Тобто мова йде про населення країни чи регіону і, очевидно, не обмежується рамками підприємства.

Поняття «робоча сила», на нашу думку, у XXI ст. є дещо застарілим і некоректним, оскільки тут основний акцент робиться все-таки на фізичні можливості людини, вправність її рук, і навряд чи його можна спроекувати на інтелектуальний потенціал людини.

Категорія «людський капітал» дозволяє розглядати людину як об'єкт ефективних вкладень, тому нерозривно пов'язана з інвестиціями.

За визначенням професора А.М. Колота, людський капітал установи є ресурсом, що акумулює знання, уміння, навички, творчі та інтелектуальні здібності, досвід, мотиваційні настанови, потенціал мобільності, командної роботи, орієнтації на високі кінцеві результати. Цей капітал формується за допомогою інвестицій у людину шляхом затрат на освіту, підготовку на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові, що примножують параметри людського фактора. Носієм людського капіталу установи є його персонал, а, отже, він належить персоналу, а не установі [8].

За визначенням Г. Боуена, людський капітал складається з набутих знань, навичок, мотивації й енергії, якими наділені людські ресурси і які можуть використовуватися протягом певного часу з метою виробництва товарів і послуг [3].

На думку українського дослідника О.А. Грішної, людський капітал можна трактувати як

трудоий потенціал, що реалізується в ринковому просторі при визнанні продуктивного характеру вкладень в економіку людини [3].

Науковці В.М. Рубан і М.В. Пустовіт у своїх дослідженнях приходять до висновку, що людський капітал – це міра втіленої у людині здатності приносити дохід [14].

Людський капітал невіддільний від людини, він не може бути ресурсом, мірою чи потенціалом. В цьому випадку доречніше оперувати такими поняттями, як інтелектуальний капітал, сукупний капітал підприємства тощо. Іноді людина без спеціальних знань, досвіду, але з приємною зовнішністю, чуттєвим і щирим відношенням до інших людей є кращою альтернативою для підприємства у порівнянні з висококваліфікованим працівником із досвідом, але абсолютно неприйнятним для нормальної роботи характером. І в цьому випадку певні психологічні особливості першого типу працівника, його принадність має більшу конкурентну перевагу над другим типом. Такі особливості не виробляються жодними інвестиціями, а даються людині природою.

Тому вважаємо, що всі працівники підприємства є людським капіталом такого підприємства, незалежно від величини особистого вкладу в результати діяльності підприємства, оскільки будь-яка людина, що пройшла відбір і стала працівником підприємства, є носієм певних здібностей, навиків, знань і т.д.

В економічній літературі розрізняють людський капітал на різних рівнях: підприємства, регіону, держави тощо.

Тому повинна існувати категорія, яка б узагальнювала усіх працівників підприємства. Вважаємо, що найбільш прийнятною для цього є категорія «персонал» підприємства.

Небагато науковців дають визначення поняттю «персонал». На думку Е.І. Полякової, персонал – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку або мають досвід практичної діяльності [13].

Л.С. Федорняк вважає, що персонал – це наймані працівники підприємства, що мають певний освітній рівень, володіють знаннями, здібностями та досвідом роботи, необхідними для виконання покладених на них обов'язків (функцій), і становлять трудовий потенціал підприємства, що є частиною людського капіталу суспільства [16].

С.А. Криклій, Н.О. Мазур у своїх дослідженнях наводять визначення, що персонал – це весь особовий склад підприємства, організації чи установи, який включає всіх найманих працівників, а також працюючих акціонерів і власників, тобто зайнятих суспільно корисною діяльністю [9, 11].

Отже, одні науковці вважають, що персонал – це лише частина найманих працівників зі спеціальними здібностями, знаннями, інші в цю категорію включають всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах із підприємством, незалежно від рівня їх компетентності.

Наша точка зору співпадає з останнім підходом до визначення поняття «персонал». Тому подальші наші дослідження будуть стосуватися саме такої категорії.

Якщо аналізувати в сукупності категорію «витрати на персонал», то світова економічна думка є неоднозначною щодо її тлумачення.

З метою забезпечення єдиного методологічного підходу та можливості здійснення порівняльного аналізу на міжнародному рівні було розроблено міжнародні трудові стандарти щодо уніфікованого складу витрат на робочу силу (Конвенція МОП № 160 та Рекомендації МОП № 170 «Про статистику праці» від 1985 р). Україна в 1991 році ратифікувала конвенцію МОП №160 і на її основі в 1997 році Міністерством статистики України було затверджено «Інструкцію по визначенню вартості робочої сили». Відповідно до неї «вартість робочої сили» – це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили [5].

Згідно з інструкцією «витрати на персонал» тлумачаться як «вартість робочої сили» і як синонім використовується поняття «витрати на робочу силу», що суперечить нашим поглядам на категорію «робоча сила».

Науковець А.Ф. Лисков визначає витрати на персонал як відносини з приводу утворення та розподілу фонду коштів, що спрямовуються компанією на реалізацію заходів, пов'язаних із функціонуванням системи управління персоналом. З точки зору вузького підходу, витрати на персонал – це витрати на оплату праці. В широкому розумінні, витрати на персонал слід розглядати як такі, що мають безпосередній характер і пов'язані з розрахунками з персоналом і ті, що мають опосередкований характер і пов'язані з різними етапами процесу управління персоналом [10]. Інакше кажучи, це витрати, спрямовані на задоволення потреб підприємства у персоналі і потреб персоналу підприємства.

Російський науковець О.Я. Кібанов визначає витрати на персонал як інтегральний показник, що включає в себе витрати, пов'язані із залученням, винагородою, стимулюванням, використанням, розвитком, соціальним забезпеченням, організацією праці та покращенням її якості, звільненням персоналу [7].

Науковці Ю.Н. Павлючук та А.А. Козлов визначають, що витрати на персонал є тією частиною створеної в процесі суспільного відтворення вартості, яка утворює фонд життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили в конкретних соціально-економічних та історичних умовах. Причому витрати на персонал розглядаються як зведене поняття, що включає витрати бюджетів різних рівнів, витрати працедавців, а також кошти громадян на формування і розвиток здібностей до праці [4].

Інші науковці розглядають дане питання на макрорівні, тому є недоцільним висвітлення їх трактування в даній роботі.

Отже, з наведених вище підходів до тлумачення поняття «витрати на персонал» очевидним є факт, що такі витрати не обмежуються лише оплатою праці та виплатами соціального характеру.

Результати дослідження

Таким чином, витрати на персонал – це сукупність усіх витрат, що несе працедавець, необхідних для ефективного функціонування людини в системі трудових відносин з таким працедавцем.

Відповідно до цього визначення, витрати можуть називатися витратами на персонал з того моменту, коли людина вступає у трудові відносини з працедавцем. Витрати, що пов'язані з пошуком, підбором потенційних працівників, формуванням кадрового резерву, пропонуємо в управлінському обліку виділяти в окрему групу і не включати до складу витрат на персонал. Такий підхід зумовлений тим, що витрати на пошук і підбір працівників не є однозначними в своїй суті. Здійснюючи пошук і приваблюючи до себе потенційних фахівців, підприємство водночас здійснює і презентацію самого себе, ознайомлюючи зі своєю діяльністю, особливостями роботи, подаючи «себе», як правило, тільки у позитивному світлі. Тому такі витрати містять елементи презентаційних витрат.

Водночас сама назва «витрати на персонал» вже говорить про те, що такі витрати стосуються тих людей, які працюють в руслі ефективного функціонування підприємства, тобто певним чином своєю діяльністю впливають на результати діяльності самого підприємства.

Висновки

Для дослідження економічних питань, пов'язаних з трудовими відносинами, доцільно використовувати лише термін «витрати», а не будь-який інший, оскільки тут недоречний натуральний вимірник (затрати), дослідження не стосується державних фінансових потоків (видатки) і розгляду потребує уся сукупність витрат на працівників, а не лише їх частина (інвестиції).

Персонал – це весь особовий склад підприємства, організації чи установи, що включає всіх найманих працівників, а також працюючих акціонерів і власників, тобто зайнятих суспільно корисною діяльністю.

Витрати на персонал – це сукупність усіх витрат, що несе працедавець, необхідних для ефективного функціонування людини в системі трудових відносин з таким працедавцем.

Література

1. Безверхий К.В. Ще раз про тлумачення сутності понять «затрати» і «витрати», «витрати виробництва» і «виробнича собівартість» / К.В. Безверхий // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. Економіка, організація і управління підприємством. – 2010. – № 2 (52). – С. 224.
2. Булатов М.А. Теория бухгалтерского учета : [учебное пособие] / Булатов М.А. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Изд. “Экзамен”, 2005. – С. 124.
3. Грішнова О.А. Людський капітал / Грішнова О.А. – К. : Знання : КОО, 2001. – 254 с.
4. Давидюк Т.В. Формування, використання та відтворення людського капіталу в бухгалтерському обліку: співвідношення понять «витрати» та «інвестиції» / Т.В. Давидюк, С.Г. Оганджян // Міжнародний збірник наукових праць “Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу”. – 2009. – Вип. 3(15). – С. 114
5. Інструкція по визначенню вартості робочої сили. Затверджена наказом Мінстату України №131 від 29.05.97 // Офіційний Вісник України. – 1997. – № 28.
6. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій. Затверджено наказом Міністерства фінансів України №291 від 30.11.99 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 52. – С. 78
7. Кибанов А.Л. Основы управления персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2003. – С. 275.
8. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 9.
9. Криклій А.С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки : автореф. дисертації на здобуття наук. ступеня док-ра. економ. наук : спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / А.С. Криклій. – К., 2005. – 32 с.
10. Лиходедова О.В. Витрати на персонал та їх оптимізація в умовах ринку / О.В. Лиходедова // Торгівля і ринок України. Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 30, Т. 1. – С. 238–242.
11. Мазур Н.О. Формування системи мотивації продуктивності персоналу підприємства : дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01 / Мазур Наталія Олексіївна // Національний ун-т водного господарства та природокористування. – Рівне, 2004. – 221 с.
12. Пойда Ю.М. Обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на виробництво комбікормів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.09 “Бухгалтерський облік, аналіз та аудит” / Ю.М. Пойда. – К., 2008. – С. 8–9.
13. Полякова Е.І. Управління посиленням економічної безпеки підприємства за функціональною складовою – соціальний потенціал / Е.І. Полякова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – 2007. – Вип. 33. – С. 192.

14. Рубан В.М., Пустовіт М.В. Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій / В.М. Рубан, М.В. Пустовіт // Економіка і управління. – 2009. – № 6.. – С. 81.УБАН О В Е І

15. Сіверська Л.Б. Людський капітал як потенційний фактор економічного розвитку держави / Сіверська Л.Б. // Науковий вісник: Збірник науково-технічних праць. – Львів : Національний лісотехнічний університет України. – 2006. – Вип. 16.2 – С. 290.

16. Федорняк Л.С. Сутність поняття “персонал” підприємства / Федорняк Л.С. // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ. – 2007. – Вип. 231: Т 7. – С. 12–33.

Надійшла 14.02.2012; статтю представляє к. е. н. Орлова В. К.