

– подальше наближення податкового законодавства України до законодавства ЄС відповідно до поглиблення економічної інтеграції з Європейськими співтовариствами;
– демократизація податкової політики.

Таким чином, у процесі реалізації податкової політики важливо передбачити подолання умов і чинників, що дестабілізують соціальний розвиток і зменшують рівень життя населення.

Список використаних джерел

1. Податковий Кодекс України від 02.12.2010 №2755-VI у редакції від 25.05.2011 на підставі 3292-17 [Електрон. ресурс] / Відомості Верховної Ради. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17
2. Вишневецький В.П. Оподаткування в емерджентній економіці: теоретичні засади і напрями політики: моногр. [Текст] / В.П. Вишневецький; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2012. – 128 с. – ISBN 978-966-02-6
3. Крисоватий А.І. Податкова система: Навчальний посібник для студентів ВНЗ / А.І. Крисоватий, О.М. Десятнюк. – Тернопіль: Вид-во «Карт-бланш», 2004. – 331 с.
4. Бюджетна підтримка та податкове стимулювання національної економіки України: монографія [Текст] / За заг. ред. Л.Л. Тарангул; Нац. унів-т ДПС України. – Ірпінь, 2012. – 515 с.

5. Arrow K. Foundations of Economic Analysis / Arrow K., Samuelson P.A. – Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1947. – P. 220-226.

6. Vilfredo Pareto Les Systèmes socialistes / Pareto Vilfredo. – Geneva: Droz, 1965. – 406 p.

7. Herbert A. Simon Administrative behaviour: a study of decision-making processes in administrative organization / Simon Herbert Alexander. – New York: A Division of Simon&Schuster Inc. – 1997. – 368 p. – [4th ed.]. 8. Налоговый калейдоскоп. – Ежедневная областная газета. – №52 (771). – 28.12.2010.

8. Налоговый калейдоскоп. – Ежедневная областная газета. – №52 (771). – 28 декабря 2010 года.

9. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України №1058-IV від 09.07.2003 [Електрон. ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>

10. Про Державний бюджет України на 2014 рік: Закон України №719-VII від 16.01.2014 [Електрон. ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=48267

11. Конституція України: Конституція, Закон від 28.06.1996 254к/96-вр, чинний, поточна редакція – Редакція від 06.10.2013, підстава 586-18 [Електрон. ресурс] / Відомості Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

О.В. БЛИЗНЮК,

к.е.н., доцент, кафедра обліку, аудиту і статистики, Український державний університет фінансів та міжнародної торгівлі

Особливості організації обліку оплати праці на виробничому підприємстві

У статті розглянуто основні системи оплати праці та організацію обліку на виробничому підприємстві. В умовах ринкової економіки посилюється роль організації і нормування праці, виникає необхідність більш тісного зв'язку результатів праці з її матеріальними стимулами, зокрема з оплатою праці. За таких умов особливої актуальності набуває дослідження теоретичних та прикладних аспектів організації обліку оплати праці.

Ключові слова: оплата праці, фінансовий облік, управлінський облік, облікова політика.

В статье рассмотрены основные системы оплаты труда и организация учета на производственном предприятии. В условиях рыночной экономики усиливается роль организации и нормирования труда, возникает необходимость более тесной связи результатов труда с его материальными стимулами, в частности с оплатой труда. При таких условиях особую актуальность приобретает исследование теоретических и прикладных аспектов организации учета оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, финансовый учет, управленческий учет, учетная политика.

This article discloses basic systems of wages and organization of accounting on production enterprise. Within a market economy is enhanced significance of organization and rationing of work, arises a need in close link of results with its financial incentives in particular with wages. Under such conditions special agency acquires research of theoretical and applied aspects organization of wages accounting.

Keywords: wages, financial accounting, management accounting, accounting policy.

Постановка проблеми. Форми й системи оплати праці є важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати. Останні виступають, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з другого – засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом установлення залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результат.

Облік оплати праці на більшості виробничих підприємств можна організувати на базі нормативного методу обліку ви-

трат. Його впровадженню сприяють специфіка виробництва (виготовлення в масових масштабах нескладної і однорідної продукції; відсутність напівфабрикатів – за винятком сухарів); відносно постійна технологія й організація виробництва і праці; можливість організації оперативного обліку змін і відхилень від норм.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Значний внесок у вивчення організації та методики обліку оплати праці її ефективності здійснили такі вітчизняні вчені-економісти, як Ф.Ф. Бутинець, Ю.А. Верига, З.В. Гуцайлюк, М.С. Пушкар, В.В. Сопко, П.Л. Сук, І.Д. Фаріон, та ін. Досліджували ці питання у своїх працях зарубіжні науковці: А. Аренс, Т.Н. Долиніна, К. Друрі, Г. Одегов, Дж. Робертсон, М.І. Сідорова та ін.

Мета статті – розглянути основні системи оплати праці та організацію обліку на виробничому підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Організація оплати праці на підприємстві включає в себе сукупність дій, метою яких є забезпечення визначення величини заробітної плати, принципів її нарахування, строків виплати, диференціації, співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства тощо. До основних принципів ефективності організації оплати праці на підприємстві можна віднести: простоту, логічність і справедливість; дотримання мінімальних гарантій в оплаті праці; забезпечення випереджаючих темпів підвищення продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати; гнучкість і оперативність систем оплати праці; соціальний захист працівників.

В організації оплати праці важливою складовою є вибір систем і форм оплати праці, які найбільше відповідають особливостям функціонування підприємства. Відповідно до чинного законодавства вони встановлюються підприємствами самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевою, регіональною угодами [1, 2, 3, с. 51–52].

У сучасних умовах господарювання на підприємствах застосовуються дві основні системи оплати праці: почасова і відрядна. Основна відмінність між цими системами полягає у способі обліку витрат праці: при почасовій ведеться облік відпрацьованого часу, а при відрядній – облік виготовленої продукції відповідної якості або облік виконаних працівником операцій (робіт).

Економічна доцільність застосування почасових форм плати праці на підприємстві визначається за відсутності кількісно виміряти результати праці працівників, що є необхідною умовою: при визначенні відрядної розцінки (наприклад, управлінська діяльність); наявності автоматизованих виробництв з регламентованим ритмом; необхідності забезпечення високої якості продукції тощо.

Застосування відрядних форм оплати праці на підприємстві є ефективним за умов наявності обґрунтованих норм праці, за якими будуть оплачуватись об'єктивні результати праці; можливості збільшення обсягів випуску продукції відповідної якості і скорочення чисельності працівників за рахунок підвищення інтенсифікації їхньої праці; реальної мо-

жливості визначення кількісних показників роботи конкретного працівника або групи працівників тощо.

У загальному вибір підприємством тієї чи іншої системи оплати праці повинен відповідати таким основним вимогам: відповідати організаційно-технічним умовам виробництва на підприємстві; стимулювати працівників покращувати кількісні і якісні показники діяльності підприємства; врахувати результати праці кожного працівника.

Досвід економічно успішних країн доводить, що почасова і відрядна системи оплати праці у взаємодії між собою, а також з преміальними і колективними системами, такими як «Імпрошейр», «Скенлон», «Імпрошейр», «Раккер», «Тантьєм», та іншими приводять до якісних змін сучасних систем оплати праці.

Як відомо, для працівника заробітна плата – це елемент доходу, величина якого визначається дією ряду факторів і виражається у грошовому еквіваленті, який отримує від працедавця за реалізовану здатність до праці. Для працедавця заробітна плата – це складова витрат на оплату праці, які він витрачає на використання тих знань, навичок, умінь працівника, які приносять йому економічні вигоди. Тому облік оплати праці є одним із найважливіших та найскладніших ділянок облікової роботи, який потребує точних і оперативних даних. У ньому відображаються зміни в чисельності працівників, затратах робочого часу, фонду оплати праці за видами виплат і категоріями працівників, величини виплат, що не належать до фонду оплати праці, розрахунки з кожним працівником підприємства, а також з бюджетом та позабюджетними фондами. Тому завданнями обліку оплати праці є:

- правильне та своєчасне документальне оформлення господарських операцій з праці та її оплати;
- нарахування заробітної плати відповідно до прийнятих на підприємстві систем і форм оплати праці;
- своєчасна виплата заробітної плати відповідно до умов колективного договору, трудової угоди (контракту);
- правильний розрахунок та своєчасна сплата утримань із заробітної плати у бюджет та позабюджетні фонди;
- отримання даних про оплату праці (виробіток працівників, використання робочого часу, про продуктивність праці та нараховану заробітну плату за планом, фактично і відхиленнями), необхідних для планування й оперативного управління виробництвом;
- дотримання порядку розподілу сум нарахованої заробітної плати між об'єктами калькулювання;
- своєчасне складання звітностей (зовнішніх і внутрішніх) з питань праці та її оплати і подання її до відповідних структур.

Облік оплати праці на підприємстві ведеться за такими напрямками:

- облік особового складу працівників;
- облік використання робочого часу та облік виробітку;
- облік розрахунків з оплати праці.

Для контролю за правильністю відображення операцій, що стосуються оплати праці, на підприємстві організовується система первинного обліку, яка регламентується нака-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

зом Державного комітету статистики «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 5.12.2008 №489. Так, облік особового складу (типова форма №П-1 – П-4) ведеться відділом кадрів підприємства; облік використання робочого часу (типова форма №П-5) ведеться табельником; начальник цеху, начальники змін відповідають за облік виробітку продукції та ведуть (змінний виробничий звіт). Облік розрахунків із робітниками та службовцями з оплати праці (типова форма №П-6) та облік утримань із заробітної плати (типова форма №П-7) ведеться бухгалтерією підприємства [4].

Важливим питанням в обліку розрахунків із заробітної плати є розробка її методики, яка залежить насамперед від положень відображених у колективному договорі (трудовій угоді, контракті) та облікової політики підприємства, а саме:

- систем і форм оплати праці, які застосовуються на підприємстві;
- системи компенсаційних і стимулюючих виплат;
- форми організації праці (індивідуальна, колективна);
- метод розподілу елементів додаткової заробітної плати тощо.

Методологічні засади формування інформації про виплати за роботи, виконані працівниками та її розкриття у фінансовій звітності у системі обліку регламентує П(С)БО 26 «Виплати працівникам». Відповідно до цього нормативного документа виплати працівникам включають:

I. Поточні виплати працівникам:

- заробітна плата за окладами й тарифами, інші нарахування з оплати праці;
- виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час);
- премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, в якому працівники виконують відповідну роботу, тощо.

II. Виплати при звільненні.

III. Виплати по закінченні трудової діяльності.

IV. Інші виплати працівникам:

- зобов'язання щодо виплат інструментами власного капіталу;
- інші довгострокові виплати працівникам [5].

Відповідно до п. 21 П(С)БО 16 «Витрати» заробітна плата входить до складу елемента витрат виробництва «Витрати на оплату праці» [5, с. 154], де в п. 23 дано перелік складових цього елемента, а саме: заробітна плата за окладами й тарифами, премії та заохочення; матеріальна допомога; компенсаційні виплати; оплата відпусток та іншого невідпрацьованого часу, інші витрати на оплату праці [5, с. 159]. Однак вищерозглянута класифікація витрат на оплату праці не відповідають класифікації, яку деталізує рахунок 81 «Витрати на оплату праці»: виплати за окладами й тарифами; премії та заохочення; компенсаційні виплати; оплату відпусток; оплата іншого невідпрацьованого часу; інші витрати на оплату праці [6, с. 13–14].

Методичні, організаційні та технічні засади обліку оплати праці повинні знайти своє відображення в обліковий політиці підприємства. Методична складова облікової політики відображає вибрані способи обліку об'єктів; організаційна – відображає порядок організації роботи облікового апарату, а технічна – реалізацію цих способів в документообороті, облікових реєстрах тощо.

У методичній частині облікової політики необхідно вказати: системи і форми оплати праці, що застосовуються на підприємстві; перелік робіт, які підлягають нормуванню; порядок визнання нарахованої суми виплат за поточними зобов'язаннями; порядок нарахування виплат за невідпрацьований час, премій та інших заохочувальних виплат; варіант обліку витрат (з використанням рахунків всіх класів (0–9); з використанням рахунків всіх класів, крім рахунків класу 8 «Витрати за елементами»; з використанням рахунків всіх класів, крім рахунків класу 9 «Витрати діяльності»); перелік об'єктів витрат та об'єктів калькулювання тощо.

У розділі облікової політики, який стосується організації облікових робіт на підприємстві, необхідно відобразити: перелік осіб, відповідальних за ведення обліку оплати праці та їхні посадові інструкції; перелік центрів витрат та сфер відповідальності; комерційну таємницю та порядок її захисту; систему внутрішнього контролю тощо.

Технічна складова облікової політики щодо витрат підприємства на оплату праці повинна передбачити такі складові: робочий план рахунків в розрізі центрів витрат та сфер відповідальності; форми первинних документів за розрахунками з оплати праці; облікові реєстри; графік документообороту; технологію обробки облікової інформації; склад, порядок і строки подання внутрішньої звітності; порядок проведення інвентаризації зобов'язань з оплати праці тощо.

На формування облікової політики здійснюють вплив цілий ряд факторів, які в системі обліку необхідно виокремити у дві групи: загальні і спеціальні. До групи загальних факторів відносяться фактори, які здійснюють свій вплив на усю систему обліку, а до спеціальних – ті, які впливають на окрему ділянку обліку (наприклад, оплата праці, запаси, основні засоби тощо). У свою чергу, загальні фактори по відношенню до суб'єкта господарювання необхідно класифікувати на зовнішні та внутрішні. Зовнішні фактори – це фактори, які не залежать від діяльності суб'єкта господарювання, а внутрішні – ті, які зумовлені особливостями його діяльності. До зовнішніх загальних факторів належать законодавство країни, положення на ринку товарів і послуг, рівень інфляції, глобалізаційні процеси тощо. До внутрішніх загальних – форма власності підприємства, його розмір та місцезнаходження, галузева приналежність, організація системи обліку, форма бухгалтерського обліку, технологія обробки облікової інформації, поріг суттєвості, методи калькулювання собівартості тощо.

Інформація про працю та її оплату знаходить своє відображення у формах зовнішньої статистичної звітності форми 1–ПВ «Звіт з праці», форми 3–ПВ «Звіт про використання

робочого часу», формі 6–ПВ «Чисельність окремих категорій працівників та підготовка кадрів», а також у формі 1–підприємництво «Звіт про основні показники діяльності підприємства» (окремий розділ 4).

Джерелами інформації для складання форми 1–ПВ «Звіт з праці» є дані обліку особового складу працівників, використання робочого часу та виробітку, розрахунків зі заробітної плати, а також нормативно-правові акти.

Дані з обліку оплати праці та законодавство про працю є вихідною базою при складанні податкової звітності форми 1ДФ «Податковий розрахунок сум, доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку».

Соціальна звітність включає звітності, які подаються у Пенсійний фонд, а також у фонди: соціального страхування з тимчасової втрати працездатності; загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття; страхування від нещасних випадків.

Найбільш важливою з точки зору економічного інтересу для підприємства є внутрішня звітність, яка є основою при плануванні, прогнозуванні, управлінні та контролі діяльності підприємства і тому виконує відповідні функції. Для забезпечення виконання цих функцій інформація, відображена у внутрішній звітності, повинна бути аналітичною, достовірною, зрозумілою, конкретною (не містити зайвої інформації), співставною, своєчасною та мати адресний характер.

Особливістю внутрішньої звітності в порівнянні з іншими видами звітностей, є те, що наведена у ній інформація є комерційною таємницею. Склад і обсяг інформації, що становить комерційну таємницю, та порядок її захисту визначає керівник підприємства.

Необхідність постійного зниження витрат і збільшення прибутку обумовлюють актуальність нормування праці в ринкових умовах господарювання і тому воно повинно стати обов'язковим елементом організації оплати праці на більшості виробничих підприємств. Порівняння фактичних затрат праці з нормативними дає можливість виявити приховані резерви виробництва і відповідно зменшити працемісткість продукції і підвищити рівень продуктивності праці. Облік оплати праці найбільш ефективно може бути організований на базі нормативного методу, який дозволяє встановити в процесі виробництва відхилення фактичних витрат від норм, причини та винуватців відхилень, а також попереджувати невиробничі витрати.

Облік витрат саме по діючих нормах є однією із важливих характеристик нормативного методу.

Основною ознакою нормативного методу обліку витрат на оплату праці є те, що він здійснюється у ході певного технологічного процесу. Тому будь-які відхилення чи зміни норм виявляють оперативно, по тій чи іншій операції.

На виробничих підприємствах можуть застосовуватися типові форми первинної документації з обліку відпрацьованого часу, виробітку і нарахуванню заробітної плати. Вони

містять необхідні показники обсягу виробництва, витрат праці відповідно до норм і фактично, розцінки і інші показники. Однак у них відсутня інформація про причини відхилень від норм. Для виявлення й обліку відхилень від норм з оплати праці застосовуються методи сигнального документування (відрядні форми оплати праці) і розрахунковий (почасові форми оплати праці).

Метод сигнального документування застосовується для оформлення різних доплат до діючих норм і розцінок. При цьому кожний вид доплат повинен бути оформлений окремим документом.

Різновидністю відхилень від норм затрат праці є оплата простоїв. На деяких підприємствах ці операції оплати простою здійснюється на підставі листків обліку простоїв.

Виправлення браку, допущеного працівниками, і виконання додаткових операцій, не передбачених технологічним процесом, враховують на основі нарянів на відрядну роботу, а при почасовій оплаті з допомогою разового завдання. Склад реквізитів сигнальних документів приблизно такий, як і листків на простій та відхилення.

Основою для обліку доплат за надурочну роботу, роботу у вихідні та святкові є списки працівників, які працювали надурочно чи у вказані дні, оформлені відповідно до діючого законодавства. Так, на ряді підприємств у нарядах на відрядні роботи, виконані надурочно, проставляють окремо обсяг продукції, за яку слід провести доплату. При почасовій оплаті аналогічно оформляється завдання на надурочно роботи.

Розрахунковий метод використовується при визначенні відхилень по заробітній платі працівників-почасовиків. Відхилення від норм за заробітною платою на роботах з почасовою оплатою праці визначаються на основі спеціального розрахунку шляхом співставлення фактично нарахованої заробітної плати з нормативною, розрахованою з врахуванням обсягу фактично випущеної продукції.

Заключним етапом обліку оплати праці є розподіл заробітної плати за рахунками виробництва. Основна заробітна плата працівників основного виробництва відноситься на відповідні види виготовленої продукції з розподілом її на заробітну плату за нормама та відхиленнями. Заробітна плата допоміжних працівників, зайнятих обслуговуванням виробничого обладнання чи виконуючих підсобні роботи, відноситься відповідно на загальновиробничі витрати.

Висновки

Організація обліку оплати праці на виробничому підприємстві залежить від положень відображених у колективному договорі (трудовій угоді, контракті) та обліковій політиці підприємства. Тому методика обліку нарахування заробітної плати має враховувати: системи і форми оплати праці, які застосовуються на виробничих підприємствах; системи компенсаційних і стимулюючих виплат; форми організації праці (індивідуальна, колективна); метод розподілу елементів додаткової заробітної плати.

На оплату праці як на об'єкт бухгалтерського обліку в значній мірі мають вплив як зовнішні (фінансовий облік), так і внутрішні (управлінський облік) фактори. Врахування цих факторів є важливим моментом при формуванні облікової політики підприємства, оскільки у світовій і вітчизняній практиці має місце тенденція збільшення питомої ваги витрат на оплату праці в структурі витрат підприємства.

Найбільш важливою з погляду економічного інтересу для підприємства є внутрішня звітність, у зв'язку з тим з метою узагальнення даних обліку використання робочого часу структурними підрозділами виробничих підприємств та здійснення контролю за використанням фонду оплати праці на підприємствах розробляються внутрішні форми Звіту про використання робочого часу та форми Звіту з оплати праці. Також з метою формування звітної інформації для потреб управління розробляються інформаційні моделі формування звітної інформації щодо витрат на оплату праці відповідно до рівнів управління на підприємстві, в якій кожен попередній рівень являє собою інформаційну базу для наступного.

Застосування нормативного методу обліку витрат на виробничих підприємствах дасть можливість щоденно (щозміни) отримувати інформацію про використання праці працівників у цеху та на ділянках, визначати економію чи перевищити за відповідною статтею витрат.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про колективні договори і угоди» [Електрон. ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>. – Назва з екрану.
2. Закон України «Про оплату праці» [Електрон. ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%FO>. – Назва з екрану.
3. Кодекс законів про працю України: [офіц. видання] / Верховна Рада України. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – 160 с.
4. Сопко В.В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством: [навч. посіб.] / В.В. Сопко. – К.: КНЕУ, 2006. – 526 с.
5. 34 положення (стандарти) бухгалтерського обліку. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні». Положення про порядок бухгалтерського обліку окремих активів та операцій підприємств державного, комунального секторів економіки і господарських організацій, які володіють та/або користуються об'єктами державної, комунальної власності. – К.: КНТ, 2009. – 320 с.
6. Методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості. – К., 2007. – 305 с.
7. Голов С.Ф. Управлінський облік: підручник / С.Ф. Голов. – К.: Лібра, 2003. – 704 с.
8. Сук Л.К. Бухгалтерський облік: [навч. посіб.] / Л.К. Сук, П.Л. Сук. – [2-ге вид.]. – К.: Знання, 2008. – 507 с.

УДК 658.513(477)

С.М. НЕВМЕРЖИЦЬКА,
к.т.н., доцент, Київський національний університет технологій та дизайну,
О.О. ПЕТРУСЕНКО,
магістр, Київський національний університет технологій та дизайну

Проблеми оцінки ефективності системи управління персоналом

У статті розглянуто систему управління персоналом у взаємозв'язку зі стратегією розвитку підприємства і стратегією управління персоналом підприємства. Підвищення ефективності діяльності підприємства є основою стратегічного потенціалу, який впливає на його конкурентоспроможність, визначає напрями подальшого розвитку.

Ключові слова: персонал, система управління, стратегія, цілі організації, модель управління, розвиток підприємства, потенціал.

В статье рассмотрена система управления персоналом во взаимосвязи со стратегией развития предприятия и стратегией управления персоналом предприятия. Повышение эффективности деятельности предприятия является основой стратегического потенциала, который влияет на его конкурентоспособность, определяет направления последующего развития.

Ключевые слова: персонал, система управления, стратегия, цели организации, модель управления, развитие предприятия, потенциал.

In the article control system by a personnel is considered in intercommunication with strategy of development of enterprise and strategy of management of enterprise a personnel. An increase of efficiency of activity of enterprise is basis of strategic potential, which influences on his competitiveness, determines directions of subsequent development.

Keywords: staff management system, strategy, organizational goals, model management, enterprise development potential.

Постановка проблеми. У статті здійснено аналіз проблем оцінки ефективності системи управління персоналом, розглянуто методи оцінки управлінської праці. Зроблено висновки щодо розвитку аналітичної роботи з оцінки управлінської праці.

Зміна принципів функціонування національної економіки, створення підприємств, що базуються на різних формах власності, конкуренція, яка вимагає впровадження нових технологій і перебудови організаційних структур, істотно змінили соціально-економічну роль підприємства як основної ланки