

МЕТОДИКА ОБЛІКУ ВИДАТКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ З ВИКОРИСТАННЯМ СИСТЕМНО-СИНЕРГЕТИЧНОГО ПІДХОДУ

© Труфен А.О., 2011

Модернізація системи освіти – це, насамперед, перегляд існуючої концепції освіти, виявлення концептуально застарілих підходів і введення нових перспективних технологій. Формування адекватної сучасним потребам соціально-економічного розвитку системи інформаційного забезпечення управління людськими ресурсами вимагає удосконалення системи управлінського обліку. При цьому методологія управлінського обліку повинна відобразити зміни в його об'єкті, суб'єкті і методах. У зв'язку з цим закономірно здійснити розгляд розвитку методології на основі системного підходу.

Деякі автори об'єднують ці напрями і називають синергетичною парадигмою з визначенням систем: як засіб досягнення мети; як сукупність елементів, які працюють разом при виконанні завдання; як сукупність елементів, які знаходяться у взаємодії і утворюють між собою певну цілісність, відокремлену від середовища, яка проте взаємодіє з нею як єдине ціле [1].

Оскільки облікове забезпечення управління видатками на оплату праці науково-педагогічного персоналу можна розглядати як одну із функцій досягнення мети вищого навчального закладу, то очевидним є його віднесення до частини загальної системи.

З іншого боку, виділені функції систем об'єднує динамічна орієнтація і складність системних уявлень. Звідси можна сформулювати висновок, що облікове забезпечення можна розглядати як окремий процес. Проте лише при щільній взаємодії всіх функцій управління можна отримати очікуваний ефект. Отже, облікове забезпечення повинно бути синергетично пов'язане з загальним процесом управління. Системно-синергетичний підхід особливо характерний для управління видатками науково-педагогічного персоналу, оскільки для цієї категорії працівників характерним є: здатність до самоорганізації; здатність до саморозвитку і самореалізації.

У сучасний період системний підхід до проблеми обліку доцільності та використання коштів на винагороду працівників повинен розглядатись через призму взаємозв'язку видатків та результатів, отриманих у процесі діяльності.

Недосконалість системи обліку видатків на оплату праці полягає в тому, що ці видатки розглядаються як витратна стаття, а не як економічне явище, яке характеризує стан винагород праці працівників, а також воно поєднує їх інтереси з інтересами вищого навчального закладу, і ґрунтується на принципі матеріальної зацікавленості інтересів працівників з інтересами закладу в результаті своєї праці і успіху установи [2].

Оскільки видатки на оплату праці персоналу є складною системою з урахуванням багатогранності внутрішніх і зовнішніх зв'язків і відносин, яка складається із певної сукупності окремих, тісно пов'язаних між собою і цілеспрямованих на стратегічний розвиток ВНЗ елементів, очевидна затребуваність в яких визначається задачами і умовами винагород працівників. Необхідність встановлення логічних зв'язків між елементами системи ініціювала формування нового методологічного принципу в науці – принципу системного підходу.

Системний підхід – це підхід до дослідження об'єкта, як до системи з виділеними елементами, внутрішніми і зовнішніми зв'язками, які найбільш суттєво впливають на досліджувані результати його функціонування, а ланцюги кожного із елементів визначаються, виходячи із загального призначення об'єкта [3, с.60].

Особливість системного підходу видатків на оплату праці полягає у виявленні конкурентоздатності працівників, що сприятиме виробленню чітких критеріїв визначення розміру видатків і встановленню залежності змінної частини заробітної плати від індивідуальних результатів праці.

Ринкова модель організації виплат працівників передбачає, що працівник відповідає лише за

результати своєї праці, які працедавець зобов'язаний оплатити згідно з умовами укладеного трудового договору. Трудовий кодекс зобов'язує працедавця виплатити у встановлений термін гарантовану заробітну плату та не містить згадки про зв'язок заробітної плати з кінцевими результатами [4].

Особливість системно-синергетичного підходу полягає у тому, що для виконання певних видів робіт науково-педагогічного персоналу повинен володіти комплексом відповідних знань, отриманих упродовж життя та за рахунок природного потенціалу.

Ураховуючи, що категорія «інтелектуальний капітал» є багатогранною за своєю структурою, для неї характерна індивідуальна компетентність, яка включає: вміння, освіту, досвід, цінності, соціальні навички, включаючи творчі здібності, лідерські якості, мотиваційні настанови, потенціал мобільності, командну роботу, орієнтацію на високі кінцеві результати, підприємницькі та управлінські навички тощо, які визначають спроможність людей діяти в різних ситуаціях, очевидна необхідність специфічних методик для розрахунку видатків на оплату праці. Зважаючи на те, що людський капітал вищого навчального закладу формується шляхом інвестицій в людину у вигляді видатків на освіту й підготовку персоналу, на охорону його здоров'я та інші складові, очевидно, саме цим забезпечується примноження людського фактора.

З іншого боку, формується капітал взаємодії з інститутами ринку, представлений сукупністю відносин закладів освіти з партнерами й іншими суб'єктами ринкових відносин та технологій розвитку цих відносин. Підтримуючи високий рівень взаємовідносин із партнерами та іншими суб'єктами ринкових відносин, цей структурний елемент інтелектуального капіталу формує конкурентні переваги зовнішнього походження.

Інтелектуальний капітал вищого навчального закладу важливо розглядати як сукупність його людського капіталу; капіталу закладу освіти; капіталу взаємодії з інститутами ринку (людський, структурний та ринковий капітал).

Узагальнивши різні підходи щодо оплати праці науково-педагогічного персоналу, можна дійти висновку про необхідність поєднання цих підходів, оскільки видатки на оплату праці – це не лише використання бюджетних та власних коштів, але й формування довгострокового капіталу для вищих навчальних закладів при поєднанні інтересів науково-педагогічного персоналу і вищого навчального закладу. Сукупність різноманітних знань, що входять до інтелектуального капіталу, обумовила проведення їх відповідної систематизації.

Отже, удосконалення методики обліку видатків на оплату праці науково-педагогічного персоналу на основі використання системно-синергетичного підходу доцільно інтерпретувати з позицій різних системних уявлень. Подальший розвиток системно-синергетичного підходу дозволить нам удосконалити методику обліку видатків на оплату праці

Формування сучасного облікового забезпечення ефективної системи видатків на оплату праці можливе лише за таких умов: формування облікового забезпечення, яке б включало сукупність зовнішніх та внутрішніх, облікових та необлікових даних; використання системи показників, які б дозволили отримати як кількісну, так і якісну оцінку об'єкта дослідження і здатні врахувати різноманітність аспектів, які впливають на процес його формування та ефективного використання; результати систематизації та обробки інформації інтелектуальних ресурсів повинні забезпечувати на їх основі прийняття обґрунтованих стратегічних рішень різними зацікавленими сторонами.

Однією з основних проблем динамічного розвитку вищих навчальних закладів є дефіцит обліково-управлінських технологій, адаптованих до умов постіндустріального періоду освітніх послуг, який постійно змінюється під впливом інформаційно-інноваційного прогресу. Тому будь-яка методика обліку, розроблена на основі даних фінансового та управлінського обліку викликає закономірний супротив і одночасно підвищений інтерес і у вітчизняних менеджерів.

1. Ендовицкий Д.А. Системный подход к экономическому анализу вознаграждения персонала / Д.А.Ендовицкий, Л.А.Вострикова // Аудит и финансовый анализ, 2006. №1. – С.48-57. 2.Мухин В.И.Исследование систем управления: Учебник для вузов / В.И. Мухин. - М.: Экзамен, 2003.- 384 с. 3.Климов С.В. Интеллектуальные ресурсы организации./С.В. Климов – СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2000. – 168с. 4.Проект Трудового кодекса від 04.12.2007р. № 1108.