



Інформаційне забезпечення включає сукупність єдиної системи показників: потоків інформації – варіантів організації документообігу; систем класифікації та кодування інформації; уніфіковану систему документації; різні інформаційні файли, що зберігаються в машині та на машинних носіях із різним ступенем організації.

Отже, із зазначеного можна зробити висновок, що на даному етапі забезпечення інформацією є однією з найважливіших функцій аналізу діяльності підприємства та його управління в цілому. Інформаційне забезпечення діяльності впливає на підсумкову звітність та відповідно на хід виконання управлінських рішень. Тому необхідно розвивати інформаційну інфраструктуру підприємства, шукати новітні підходи до інтеграції інформаційних технологій у процеси виробництва, аналізу та управління. Найбільш актуальним є більш широке використання систем інтелектуального аналізу даних. З розвитком нових технологій пошук найбільш раціонального застосування та ефективного впровадження інформаційного забезпечення у діяльності підприємства спонукає до більш глибокого вивчення проблеми.

Наук. керівн. Іванієнко В. В.

Література: 1. Нордстрем К. А. Бизнес в стиле фанк [Текст] / К. А. Нордстрем, Й. Риддерстрале ; Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге. – СПб., 2003. – С. 165. 2. Петрова Ю. Информационные технологии [Текст] / Ю. Петрова // Эксперт. – 2008. – № 39. – С. 34–37. 3. Литвак Б. Г. Разработка управленческого решения : учебник [Текст] / Б. Г. Литвак. – 6-е изд, испр. и доп. – М. : Дело, 2006. – С. 296.

Гусарова О. С.

УДК [005.96:331.101.6]:005.52

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто теоретико-методологічні основи та питання вдосконалення аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Досліджено основні показники, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів, методи вимірювання продуктивності праці та сфери їх застосування.

Аннотация. Рассмотрены теоретико-методологические основы и вопросы совершенствования анализа эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии. Исследованы основные показатели, характеризующие эффективность использования трудовых ресурсов, методы измерения производительности труда и области их применения.

Annotation. The theoretical and methodological basis and the issues of improving the analysis of effectiveness of labour resources at an enterprise are considered. The main indicators of the efficiency of labour, productivity measurement methods and their applications are studied.

Ключові слова: *трудові ресурси, робоча сила, ефективність, продуктивність праці, результативність.*

У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудових ресурсів. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

Вчасно отримати інформацію про недоліки у роботі працівників, втрати робочого часу, погіршення продуктивності праці, виявити причини та визначити заходи щодо їх усунення дозволяє система аналізу.

Окрім теоретико-методологічні аспекти ефективності використання трудових ресурсів висвітлені у роботах таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як: М. Болюха, М. Горбатка, О. Грішнєвої, А. Линенко, Н. Шульги, Т. Мельника, А. Амосова, Ю. Куценко, М. Армстронга, М. Спенса та ін.



Метою дослідження є розгляд теоретико-методологічних основ аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Виходячи із поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

- розглянути етапи аналізу ефективності використання трудових ресурсів;
- дати характеристику показникам ефективності праці;
- розглянути методи вимірювання рівня продуктивності праці;
- висвітлити фактори, які впливають на продуктивність праці.

Ефективність у широкому розумінні – це загальна результативність людської діяльності. Вона відображає співвідношення одержаного корисного результату та обсягу витрачених на це ресурсів. Таким чином, ефективність праці відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто, зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ при тих самих або менших витратах праці.

Основними показниками, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів є дані про чисельність персоналу різних категорій і професій, його кваліфікацію й освітній рівень, про витрати робочого часу, кількість виробленої продукції чи виконаних робіт, а також дані про рух особового складу підприємства.

Відповідно до напрацьованих у науковій літературі методик аналізу ефективності використання трудових ресурсів аналіз здійснюється на основі реалізації ряду етапів. Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві включають:

- аналіз чисельності, складу та руху робочої сили;
- аналіз використання фонду робочого часу;
- аналіз продуктивності праці;
- визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів [1].

Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність будь-якого підприємства починається з вивчення забезпеченості підприємства працівниками за кількістю, структурою, кваліфікацією і культурно-освітнім рівнем та характеристики руху робочої сили. Метою такого аналізу є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації.

Аналіз чисельності персоналу проводиться в цілому і за кожною категорією окремо, оскільки роль і значення окремих категорій персоналу у виробничій діяльності підприємства різні. Аналізуючи чисельність працівників визначають абсолютну і відносну забезпеченість підприємства робочими кадрами, а також вплив зміни чисельності робітників на виконання виробничої програми. Абсолютна забезпеченість підприємства робочою силою визначається при порівнянні фактичної чисельності робітників з їх чисельністю, передбаченою планом. Відносне відхилення чисельності робітників виявляється зіставленням фактичної їх чисельності з плановою, скоригованою на відсоток приросту продукції за рахунок зміни чисельності робітників. Цей відсоток вираховується відношенням вартості продукції, одержаної за рахунок зміни чисельності робітників, до запланованого обсягу виробництва. Скорочення працівників основної діяльності (зокрема робітників) за умов досягнення запланованого обсягу виробництва продукції розглядається як позитивний чинник. Позитивним є зменшення кількості керівного персоналу, якщо це, звичайно, не призводить до погіршення стану організації виробництва та трудової дисципліни, затримки освоєння нових технологій, автоматизації цехів тощо [2].

Структура кадрів вивчається шляхом зіставлення фактичної і планової питомої ваги чисельності кожної категорії працівників у загальній чисельності персоналу. При цьому визначають причини зміни структури кадрів, вивчають тенденції цього процесу на передових підприємствах, а також нормативні документи, на підставі чого розробляються відповідні заходи щодо раціоналізації структури кадрів. Необхідно пам'ятати, що для високопродуктивної праці підприємство має бути забезпечене робітниками відповідної кваліфікації. З метою аналізу відповідності кваліфікації робітників складності робіт порівнюють середні тарифні розряди робіт і робітників.

Аналіз використання робітників за кваліфікацією базується на зіставленні складності виконуваних за нарядами робіт із розрядом робітників. При цьому визначають середній плановий і фактичний тарифний коефіцієнт та роблять висновок про те, чи відповідає кваліфікація робітника складності виконуваних робіт.

При аналізі забезпеченості підприємства робочою силою важливим є вивчення руху робочої сили. З цією метою розраховують коефіцієнти обороту по прийому, вибуттю кадрів та коефіцієнт плинності кадрів.

На другому етапі аналізу вивчається повнота використання трудових ресурсів, яку можна оцінити за кількістю відпрацьованих за звітний період днів і годин одним робітником, а також за інтенсивністю використання робочого часу. Під час аналізу необхідно визначити відхилення фактичних показників від планових або від аналогічних показників минулих періодів і встановити конкретні причини можливих відхилень. Такий аналіз необхідно проводити щодо кожної категорії працівників, кожного підрозділу та щодо підприємства в цілому за звітний період і в динаміці.

Величина фонду робочого часу залежить від чисельності робітників, кількості відпрацьованих одним робітником днів у середньому за звітний період і середньої тривалості робочого дня. Вплив названих чинників на зміну фонду робочого часу визначають одним із методів елімінування. Вивчення конкретних причин втрат робочого часу дають можливість взяти необхідних заходів для їх усунення.



Причинами втрат робочого часу можуть бути як явні втрати, а саме: прогули, невиходи через хворобу та з дозволу адміністрації, простої через несправності обладнання та перебої у постачанні тощо, так і приховані втрати, пов'язані з виробництвом продукції, відсутністю нормальних умов праці.

Додатково доцільно проаналізувати причини цілодобових та внутрішньозмінних втрат робочого часу. Для цього складають баланс робочого часу. Цілодобові втрати аналізують за кожним видом окремо. Особливу увагу при цьому слід приділити дослідженню причин втрат, що залежать від підприємства. Окремо аналізуються зовнішні причини. Внутрішньозмінні втрати доцільно вивчати шляхом спеціальних досліджень, наприклад вибірових, моментних, фотографій робочого дня, хронометражу тощо. Особливу увагу слід звернути на організаційно-технічні причини – відсутність сировини, роботи, інструментів, електроенергії, час непродуктивної праці – виправлення браку, пошук майстра (налагоджувальника), запізнення робітників, сторонні розмови тощо. Зниження втрат робочого часу та нераціонального його витрачання приводить до зростання продуктивності праці без додаткових заходів та витрат, що зрештою приводить до збільшення обсягів виробництва, і як наслідок, до поліпшення фінансового стану підприємства.

Центральною ланкою оцінки ефективності використання трудових ресурсів є аналіз продуктивності праці, який включає вивчення її рівня, динаміку та загальну оцінку виконання планових завдань.

Продуктивність праці є основним показником інтенсифікації й ефективності виробництва. Від її рівня і динаміки залежать тією чи іншою мірою всі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рівень рентабельності та ін. Продуктивність праці – це показник ефективності, результативності праці, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу – з іншого. Продуктивність праці може розраховуватися на одиницю робочого часу (середньорічний, середньоденний та середньогодинний виробіток одним працюючим), чи на одного працюючого [3].

Розрізняють три методи вимірювання продуктивності праці: натуральний, трудовий та вартісний. При розрахунку продуктивності праці важливо правильно вибрати систему вимірників враховуючи можливість використання натуральних, трудових та вартісних вимірників при випуску продукції [4]:

при використанні натурального методу у ході розрахунків застосовуються натуральні одиниці виміру (штуки, тонни, метри тощо). На практиці цей метод має обмежене застосування. Його, як правило, використовують на підприємствах, які виробляють однорідну продукцію. Якщо підприємство (цех, дільниця, бригада) випускає продукцію, котра має одне й те саме призначення, проте відрізняється за якоюсь однією ознакою, виробіток можна розраховувати за допомогою умовно-натуральних одиниць. Необхідно також враховувати, що за даного методу не можна усувати зміни обсягу незавершеного виробництва, яке в деяких галузях має велику частку у загальному обсязі продукції, наприклад, у будівництві, суднобудівництві та ін.;

трудоий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих дільницях і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормах-годинах. За науково обґрунтованих і на певний період незмінних норм цей метод достатньо точно характеризує зміни продуктивності праці. Проте він має обмежене застосування, оскільки базується на використанні незмінних норм, що суперечить необхідності перегляду норм у міру здійснення організаційно-технічних заходів, також відсутні науково обґрунтовані нормативи праці на окремі види робіт або трудові функції;

вартісний метод ґрунтується на використанні вартісних показників (грн, тис. грн, млн грн) обсягу продукції. Перевага даного методу полягає у можливості порівняння продуктивності праці при виробництві різномірної продукції. Це зумовлює його широке застосування на підприємствах.

Завершальним етапом аналізу використання трудових ресурсів є підрахунок виявлених резервів підвищення ефективності та розробка заходів щодо їх використання. Серед резервів ефективності трудових ресурсів доцільно виділити екстенсивні (ліквідацію понадпланових втрат робочого часу, усунення браку та відхилень від нормальних умов праці) та інтенсивні (забезпечення виконання норм виробітку усіма робітниками-відрядниками та здійснення нереалізованих організаційно-технічних заходів).

Для виявлення внутрішніх резервів можна застосовувати комп'ютерні технології, які забезпечують швидке отримання відповідної інформації. При цьому результатна інформація може подаватися у вигляді даних про невикористані резерви та способи їх мобілізації або у вигляді даних про недоліки в роботі і відповідних винуватців. За допомогою обчислювальної техніки керівники різних рівнів можуть здійснювати власний оперативний аналіз, вести реєстрацію найважливіших процесів, операцій та розрахунків, планувати відповідні заходи щодо покращення трудових показників.

Отже, оцінка використання трудових ресурсів дозволяє виявити недоліки у роботі, їх причини та внутрішні резерви економії трудовитрат і підвищення ефективності використання кадрів завдяки їх раціональному розміщенню, повнішого завантаження і використання відповідно з набутою професією, спеціальністю і кваліфікацією. Складовими аналізу використання трудових ресурсів виступають чисельність працівників, рівень забезпеченості ними підприємства, їх склад і структура, показники руху робочої сили, продуктивності праці, використання робочого часу тощо. Система трудових показників дає можливість поєднати та пов'язати окремі показники між собою, а їх аналіз дозволяє оцінити вплив кожного окремого й усієї сукупності показників на загальну результатив-

ність праці. Слід підкреслити, що аналіз ефективності використання трудових ресурсів повинен ґрунтуватися на існуючих законодавчій та нормативно-правовій, обліковій інформаційних базах, бухгалтерській та статистичній звітності, даних первинної документації та ін.

Наук. керієн. Іванієнко В. В.

Література: 1. Шульга Н. В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів : автореф. дис... к.е.н.: 08.00.09 / Н. В. Шульга ; КНЕУ. – К., 2008. – 24 с. 2. Линенко А. В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання [Текст] / А. В. Линенко, О. Л. Шевченко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – С. 111–116. 3. Кудінова А. Аналіз продуктивності праці [Текст] / А. Кудінова, Д. Верба // Справочник економіста. – 2009. – № 6. – С. 79–88. 4. Мельник Т. Г. Ефективність праці: методи вимірювання продуктивності праці та її оплати / Т. Г. Мельник // Теоретичні та прикладні питання економіки : збірник наукових праць. – К. : Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет". – 2009. – Вип. 7. – С. 291–296.

УДК 657.62

Сучкова К. М.

Студент 4 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ

МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Анотація. Досліджено методичні аспекти аналізу фінансового стану підприємств України, вплив відсутності єдиної методики проведення аналізу фінансового стану підприємства на ефективність його діяльності. Виявлено напрями покращення аналізу фінансового стану підприємства.

Аннотация. Исследованы методические аспекты анализа финансового состояния предприятий Украины, влияние отсутствия единой методики проведения анализа финансового состояния на эффективность его деятельности. Выявлены направления улучшения анализа финансового состояния предприятия.

Annotation. Methodological aspects of the analysis of the financial condition of the enterprises of Ukraine, the impact of the lack of a unified methodology for the analysis of the financial condition of the effectiveness of its activities were investigated. Areas for improvement of the analysis of the financial condition of the company were identified.

Ключові слова: підприємство, фінансовий стан підприємства, фінансова стійкість, фінансовий результат, методика аналізу фінансового стану, показники фінансового стану, методичні основи, концептуальні засади.

Головною умовою забезпечення неперервності функціонування підприємства є організоване, своєчасне, якісне та ефективне управління, що становить сукупність взаємопов'язаних послідовно здійснюваних функцій. Виникнення кризових явищ на підприємстві значною мірою пов'язано з недостатньою увагою керівників підприємств до аналітичної роботи, яка є опосередкованим захистом підприємства від виникнення кризи платоспроможності. З метою отримання кваліфікованої оцінки господарської діяльності власники та керівники підприємств дедалі частіше звертаються до аналітичних розрахунків, зокрема до фінансового аналізу, проведення якого дозволяє одержати висновки про достатність платіжних засобів, співвідношення власних та залучених коштів, швидкість обороту капіталу й причини його зміни, обсяг фінансування певного виду діяльності тощо. Тому головним завданням сучасної системи управління є розробка ефективної методології оцінки господарської діяльності, яка за відсутності детального аналізу може мати негативні тенденції.

Загальні підходи до проведення аналізу фінансового стану підприємства висвітлено у працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених та науковців, зокрема: Бутинця Ф. Ф., Мниха Є. В., Ляхтіонової Л. А., Поддєрьогіна А. М., Тарасенка Н. В., Петряєвої З. Ф., Хмеленко Г. Г., Баканова М. І., Балабанова І. Т., Л. Бернштейна, Ковальова В. В., Метьюса М. Р., Д. Міддлтона, В. М. Родіонової, Савицької Г. В., Д. Стоуна, Е. Хелферта, Шеремета А. Д. та ін. Проте у зв'язку з трансформаційними процесами в Україні, направленими на досягнення міжнародних стандартів економічної діяль-