

## ЛІТЕРАТУРА

1. Швець І. Б. Економічна безпека в управлінні персоналом / І. Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ. — 2009. — № 36-1. — С. 179—184.
2. Жариков Е. С. Риски в кадровой работе. Книга для руководителя и менеджера по персоналу / Е. С. Жариков, А. А. Парамонов. — М. : Междунар. центр фин.-экон. развития, 2005. — 288 с.
3. Шляхетко В. В. Психологічні аспекти забезпечення кадрової безпеки підприємств / В. В. Шляхетко // Наукові записки. — 2014. — № 4 (49). — С. 122—129.
4. Томаневич Л. М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження [Електронний ресурс] / Л. М. Томаневич // Збірник наукових праць Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія : Економічна. — 2009. — № 1. — С. 185—193. — Режим доступу : [www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Uproz/2011\\_4/u1104cha.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2011_4/u1104cha.pdf).
5. Головіна І. Удосконалення професійно-психологічного відбору як складника профорієнтаційної роботи в органах внутрішніх справ України / І. Головіна // Вісник Академії управління МВС. — 2010. — № 2 (14). — С. 187—194.

## REFERENCES

1. Shveets, I.B. (2009), "Economic security HR", *Naukovi praci DonNTU*, no. 36-1, pp. 179-184.
2. Zharikov, E.S. and Paramonov, A.A. (2005), *Riski v kadrovoy rabote* [Risks in personnel work], International Centre for Financial and Economic Development, Moscow, Russia.
3. Shlyakhetko, V.V. (2014), "Psychological aspects of personnel security enterprises", *Naukovi zapiski*, no. 4 (49), pp. 122-129.
4. Tomanevich, L.M. (2009), "Personnel security of enterprise as an object of theoretical research", *Zbirnik naukovih prats Lvivskogo derzhavnogo universitetu vnutrishnih sprav*, no. 1, pp.185-193, available at: [www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Uproz/2011\\_4/u1104cha.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2011_4/u1104cha.pdf) (access July 4, 2015).
5. Golovina, I. (2010), "Professional and psychological selection as a component of vocational work in the internal affairs of Ukraine", *Visnik Akademiyi upravlinnya MVS*, no. 2 (14), pp. 187-194.

УДК 657

## ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ТОВ «КОМПАНІЯ СИСТЕМА»

Сьомченко В.В., к.е.н., доцент, Саркісян А.С.

*Запорізький національний університет  
Україна, 69600, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66*

[vika-znu@rambler.ru](mailto:vika-znu@rambler.ru)

Розглянуто проблеми зниження продуктивності праці і оптимізація витрат підприємства. Оскільки в складі виробничих витрат оплата праці складає до 40% всіх витрат і значно впливає на формування фінансових результатів діяльності підприємства, керівництво часто приймає рішення про скорочення чисельності працівників, що часто буває помилковим, саме тому в статті розглянуто необхідність забезпечення кадрами підприємства для нормальної роботи, виконання плану, і в майбутньому – уникнення збитків. Встановлено, що в більшості підприємств досвід впровадження прогресивних форм і систем організації та оплати праці безпідставно втрачений, внаслідок чого використовуються неефективні форми мотивації праці. Також розглянуто проблеми плинності кадрів, які чинники впливають на зниження кількості кваліфікованих працівників. Визначено причини і можливості заходів щодо зниження цього показника. Від вирішення проблеми оплати праці багато в чому залежать підвищення ефективності виробництва, безпосередньо прибуток підприємства, а також і зростання добробуту людей, сприятливий соціально-психологічний клімат у суспільстві. Доведено, що успішний вплив на трудову мотивацію персоналу неможливий без регулярного зворотного зв'язку у вигляді оцінки ефективності цих впливів. Вихідним моментом для оцінювання і прийняття рішень у галузі кадрового потенціалу є аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання. Розглянуто, як впливає на підприємство збільшення адміністративного персоналу, коли у свою чергу у виробничому персоналі спостерігається дефіцит кадрів. На плинність кадрів впливають: низька заробітна плата, неконкурентоспроможні ставки оплати праці, що не сприяють залученню

нових фахівців і змушують співробітників шукати більш вигідні пропозиції, відсутність кар'єрного зросту, не складаються відносини з колективом і керівництвом, одноманітна робота, місце розташування підприємства. Усі ці фактори впливають як на продуктивність праці, так і на плинність кваліфікованих працівників.

*Ключові слова: оплата праці, продуктивність праці, оптимізація витрат, ефективність виробництва, плинність кадрів, чисельність працівників.*

## **ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ТОВ «КОМПАНИЯ СИСТЕМА»**

Сёмченко В.В., к.э.н., доцент, Саркисян А.С.

*Запорожский национальный университет  
Украина, 69600, г. Запорожье, ул. Жуковского, 66*

Рассмотрены проблемы снижения производительности труда и оптимизация расходов предприятия. Поскольку в составе производственных затрат оплата труда составляет до 40% всех расходов и значительно влияет на формирование финансовых результатов деятельности предприятия, руководство часто принимает решение о сокращении численности работников, которое часто бывает ошибочным, поэтому в статье рассмотрена необходимость обеспечения кадрами предприятия для нормальной работы, выполнения плана, и в будущем избежания убытков. Установлено, что в большинстве предприятий опыт внедрения прогрессивных форм и систем организации и оплаты труда безосновательно утрачен, в результате чего используются неэффективные формы мотивации труда. Также рассмотрены проблемы текучести кадров, какие факторы влияют на снижение количества квалифицированных работников. Определены причины и возможности мероприятий по снижению данного показателя. От решения проблемы оплаты труда во многом зависят как повышение эффективности производства, непосредственно прибыль предприятия, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе. Доказано, что успешное влияние на трудовую мотивацию персонала невозможно без регулярной обратной связи в виде оценки эффективности этих воздействий. Исходным моментом для оценки и принятия решений в области кадрового потенциала является анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования. Рассмотрено, как влияет на предприятие увеличение административного персонала, когда в свою очередь в производственном персонале наблюдается дефицит кадров. На текучесть кадров влияют: низкая заработная плата, неконкурентоспособные ставки оплаты труда, которые не способствуют привлечению новых специалистов и заставляют сотрудников искать более выгодные предложения, отсутствие карьерного роста, не складываются отношения с коллективом и руководством, однообразная работа, место расположения предприятия. Все эти факторы влияют как на производительность труда, так и на текучесть квалифицированных работников.

*Ключевые слова: оплата труда, производительность труда, оптимизация расходов, эффективность производства, текучесть кадров, численность работников.*

## **PROBLEMS OF WAGES AND ANALYSIS OF EFFICIENCY OF LABOUR FOR RESOURCES LTD «COMPANY SYSTEM»**

Somchenko V.V., Ph.D., associate professor, Sarkisyan A.S.

*Zaporizhzhya National University  
Ukraine, 69600, Zaporizhzhya, Zhukovsky str., 66*

In the article the problem of reducing productivity and optimize costs. As a part of production costs is to pay 40% of costs and greatly influences the financial results of the company, management often decides on reducing the number of workers is often wrong, which is why in the article the necessity of staffing company for normal operation, the plan and in the future to avoid losses. Found that in most enterprises experience in implementation and progressive forms of organization and pay unnecessarily lost, resulting in inefficient use forms of motivation. Also the problem of staff turnover, which factors affect the reduction in the number of skilled workers. The reasons and the possibility of measures to reduce this indicator. From solve the problem of remuneration depends largely on how to improve production efficiency, direct profit, as growth and human welfare, favorable social - psychological climate in the society. It is proved that a successful impact on labor motivation of personnel is impossible without regular feedback in the form of assessing the effectiveness of these actions. We consider it appropriate to take experience on wage countries with developed economies. The starting point for the evaluation and decision-making in the field of human resource capacity to analyze enterprise workforce availability and efficiency of use. We consider the effect on the company increasing administrative staff when the turn in the manufacturing personnel shortage of personnel. In turnover effect: low wages uncompetitive rates of pay that are not conducive to attract new professionals and employees are forced to look for a better offer, absence of career growth, not up relationships with staff and leadership, monotonous job content, business location. All these factors affect both the productivity and the fluidity of skilled workers.

*Key words: wages, productivity, costs, production efficiency, turnover, number of employees.*

## **ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ**

Перехід України до ринкової економіки спричинив кардинальні зміни в галузі оплати праці. У нових умовах змінюється розуміння заробітної плати. Тепер заробітна плата розглядається як плата за виконану роботу на відміну від адміністративної системи господарювання, коли це була лише розподілена частка національного доходу. Практично відійшов у минуле термін «получка». Соціально-економічне значення заробітної плати визначено тим, що вона є основним матеріальним джерелом, від якого залежить рівень життя працівників та членів їх сімей; формує уявлення про соціальну справедливість громадського устрою; стимулює досягнення високих результатів праці; здійснює вплив на стан та розвиток економіки; сприяє здійсненню контролю над мірою праці і мірою споживання [1]. Враховуючи те, що основні права і обов'язки щодо організації оплати праці передано державою підприємствам, це вимагає застосування стандартів, диференційованих систем оплати праці й тарифні умови, які б забезпечували ефективність використання трудових ресурсів. Тому питання оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів є досить актуальним у сучасних умовах господарювання.

## **АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ**

Теоретичні, методологічні та економіко-організаційні проблеми оплати праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів завжди були предметом наукових досліджень провідних українських та зарубіжних вчених-економістів. Ці питання вивчали О. О. Терещенко [1], К. В. Крищенко [2], Р. Б. Попівняк [3], Н. В. Шульга [4, 5], А. В. Линенко, О. Л. Шевченко [6], Л. М. Чернелевський [7], Т. А. Кривенко [8], А. С. Пасека [9], А. В. Кроленко [10] та багато інших. За результатами огляду спеціальної літератури з питань оплати праці встановлено, що публікації вітчизняних авторів обґрунтовано та повно розкривають сутність методики проведення обліку оплати праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів. Проте і в економічній літературі, і в періодичних виданнях питання розрахунків з оплати праці, як правило, розглядаються окремо. Разом із тим практика вимагає комплексного підходу до вирішення проблем.

## **ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ**

Метою статті є дослідження проблем оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

## **ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Заробітна плата як соціально-економічна категорія є: по-перше, основним джерелом грошових доходів працівників, адже її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства; по-друге, її правильна організація заохочує працівників підвищувати ефективність власної діяльності, а, отже, безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціального та економічного розвитку країни [2]. Результати реформування української економіки свідчать про негативні наслідки фактичного виходу держави зі сфери регулювання відносин у сфері оплати праці, що поряд із лібералізацією цінової політики призводить до унеможливлення застосування ефективних механізмів зростання як доходів населення, так і заробітної плати працівників. Концептуальною проблемою України є обмеження сфери державного втручання в систему регулювання механізму оплати праці. Як наслідок, спостерігалася значна розбалансованість темпів приросту продуктивності праці та виробництва, що призводило до зростання індексу споживчих цін, матеріальних витрат у собівартості, «деградації» всіх функцій заробітної плати.

До проблем державного регулювання оплати праці віднесемо:

- відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці;
- недосконалість методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці;
- невиконання чинного законодавства [3].

У складі виробничих витрат оплата праці складає до 40% всіх витрат і значно впливає на формування фінансових результатів діяльності підприємства (рис. 1).

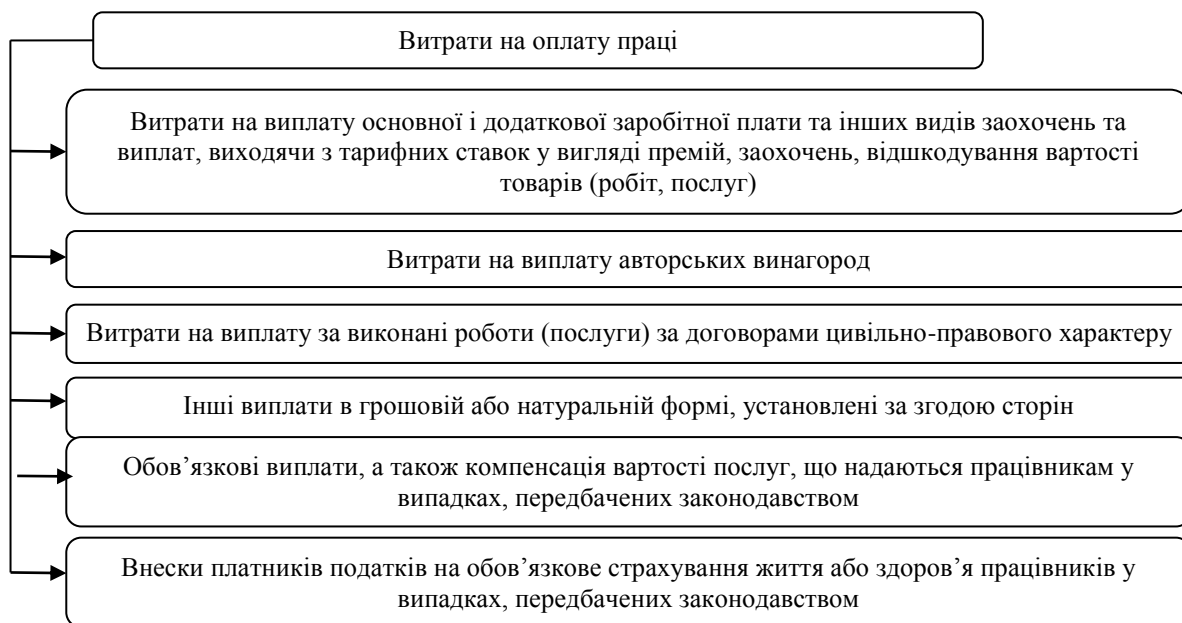


Рис. 1. Види витрат на оплату праці

Від організації обліку оплати праці залежить якість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з робітниками з оплати праці. Здійснюючи удосконалення організації обліку оплати праці, підприємство має підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень і передового досвіду. В Україні напрацьований багатий досвід впровадження прогресивних форм і систем організації та оплати праці. Проте в більшості підприємств цей досвід безпідставно втратили, внаслідок чого використовуються неефективні форми мотивації праці. Раніше, коли заробітна плата жорстко регулювалася державою, у підприємствах вона підтримувалася на середньому народногосподарському рівні засобами державної допомоги. Тепер, коли підприємству доводиться розраховувати тільки на власні ресурси, помітною стає першопричина, яка зумовлює відставання з оплатою праці, – низька її продуктивність.

На наш погляд, при всій важливості державного регулювання заробітної плати політика оплати праці повинна формуватись переважно на мікроекономічному рівні залежно від потреб кожного конкретного підприємства, його галузевої специфіки, розміру, географічного розташування, ступеня міжнародної інтеграції, рівня соціального розвитку колективу [4, с. 21]. В Україні практично створено законодавчо-нормативну базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм, що діють у ринковій економіці. Водночас механізми державного і колективно-договірного регулювання оплати праці ще не спрацьовують у повному обсязі. На сьогодні в цій сфері ще існує велика кількість невирішених питань і суперечностей. Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами [5, с. 19]. При цьому, її рівень у нашій країні значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу. У той же час, на деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахунки й виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата «у конвертах». На це слід звернути увагу, і цей момент також потребує вдосконалення існуючих підходів бухгалтерського обліку.

Мотивація працівників підвищується, якщо вони бачать, як досягнення цілей підрозділу й організації допомагає їм у досягненні їхніх цілей, а також якщо вони попередньо проінформовані, що повинні робити для отримання винагороди. Успішний вплив на трудову

мотивацію персоналу неможливий без регулярного зворотного зв'язку у вигляді оцінки ефективності цих впливів. При заохочуванні працівників, які здійснюють функції управління, треба враховувати ініціативність, організаторські здібності, оперативність, об'єктивність, здатність мислити перспективно, бачити невикористані резерви, спроможність узагальнювати, аналізувати, творчо усвідомлювати й застосовувати на практиці досягнення науки і техніки. Вважаємо також доцільним перейняти досвід з питань оплати праці країн з розвинутою економікою, а саме: оклад кожного працівника встановлювати індивідуально; один раз на рік оклади робітників переглядати; оклад повинен об'єктивно відображати заслуги та напруження працівника; оплата праці нових працівників повинна бути дещо меншою, оскільки незалежно від кваліфікації незнання обстановки зменшує віддачу.

Для підвищення матеріальної зацікавленості керівників, службовців і фахівців доцільніше перевести їхню оплату на контрактну форму. Система контрактів дозволить привабити і утримати найбільш кваліфікованих і творчо активних фахівців, гнучко регулювати чисельність і склад управлінського персоналу, підвищити відповідальність і творче ставлення до роботи найманого фахівця на вказаних у контракті умовах. Оплата за контрактом встановлюється з урахуванням складності і відповідальності праці, кваліфікаційного рівня і професійних якостей працівника. Таким чином, дослідження показали, що в сучасних умовах розвитку України основними визначальними факторами, які характеризують новий підхід до аналізу та контролю за використанням коштів на оплату праці та посилюють стимулювання працівників підприємств до продуктивної праці, є: матеріальне заохочення за виконану роботу; персональна відповідальність за результати праці; зв'язок між результатами праці та її оплатою; підвищення професійної підготовки і кваліфікації працівників, можливість та упевненість у кар'єрному зростанні [6, с. 19].

Виявлення проблем організації матеріального стимулювання праці на підприємствах України переконливо свідчить про недосконалість сучасної політики мотивації персоналу та потребу її реформування за визначеними напрямками, головний з яких інтеграція інтересів і цілей працівників з інтересами та цілями підприємства. Важливо, щоб усі запропоновані фактори застосовувалися одночасно та якісно. Лише тоді вони дадуть бажаний ефект. Ефективним фактором, що також впливає на продуктивність праці, є запровадження соціального пакета. Соціальний пакет – це надання роботодавцем певних благ у вигляді пільг, компенсацій особистих витрат, пов'язаних з роботою (наприклад, на мобільний зв'язок, транспорт, оренду або придбання житла в іншому місті), привілеїв і соціальних гарантій, які перевищують розмір основної заробітної плати. На наш погляд, соціальний пакет має стимулюючу роль і є досить важливим інструментом впливу на стан і впевненість працівника.

Кадровий потенціал підприємства відіграє провідну роль у вирішенні науково-технічних, організаційних та економічних завдань щодо виконання поставлених результатів господарювання. Рівень забезпечення підприємства робочою силою та раціональне її використання значною мірою визначають організаційно-технічний рівень виробництва, характеризують ступінь використання техніки і технології, предметів праці, створюють умови для досягнення високої конкурентоспроможності та фінансової стабільності [7].

Вихідним моментом для оцінювання і прийняття рішень у галузі кадрового потенціалу є аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання. Варто зауважити, що з переходом до ринкової економіки аналіз трудових відносин набуває щораз більшої ваги, оскільки робоча сила має вартісну оцінку та є конкурентною на ринку праці. Це розширює межі аналітичних досліджень, критеріями оптимізації трудових відносин стають не лише економічні, а й соціальні параметри. Економічні й соціальні гарантії праці, з одного боку, і жорсткі умови трудової діяльності, з іншого, формують сферу глибоких аналітичних досліджень кадрового потенціалу підприємства [8].

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 [9].

Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної і бухгалтерської звітностей, дані табельного обліку, первинних документів, матеріали хронометражу і фотографій робочого дня, позаоблікові матеріали (протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо). Відповідно до напрацьованих у науковій літературі методик аналізу ефективності використання трудових ресурсів аналіз здійснюється за такими етапами (рис. 2).

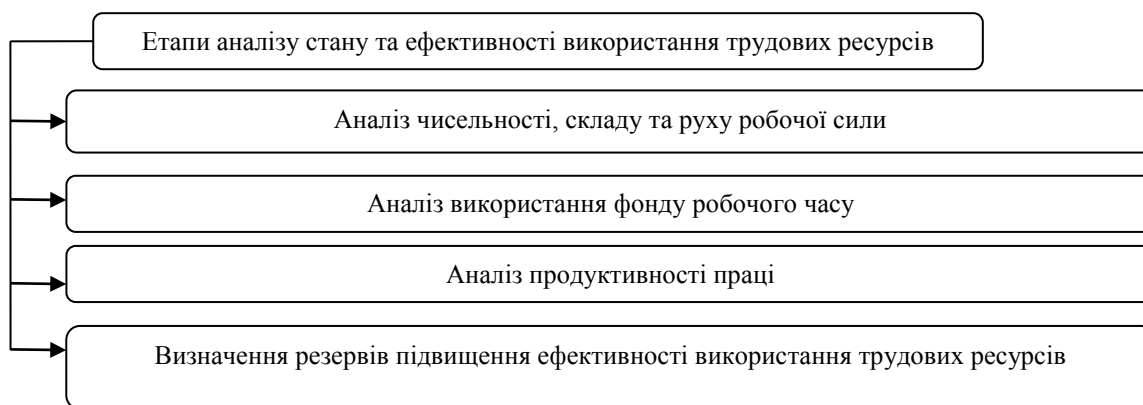


Рис. 2. Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві

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 [3, с. 293]. 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 [7].

Таблиця 1 – Зміна чисельності персоналу та його структури на ТОВ «Компанія Система»

Показник	2013 рік		2014 рік		Відхилення	
	кількість осіб	%	кількість осіб	%	кількість осіб	%
Персонал основної діяльності, в т.ч.:	1095	100,0	1099	100,0	+4	
- працівники виробництва	965	88,1	959	87,3	-6	-0,8
- адміністрація:	130	11,9	140	12,7	+10	+0,8
- керівники	25	19,2	28	20,0	+3	+0,8
- фахівці	105	80,8	112	80,0	+7	-0,8

За даними аналізу видно, що обсяг виробництва продукції на ТОВ «Компанія Система» рівень працівників на підприємстві знизився на 0,8%, а рівень працівників адміністрації зріс на 0,8%. Це є негативним показником, оскільки працівники, робота яких безпосередньо пов'язана з виробничими процесами (експлуатація, ремонт, монтаж, налагоджування обладнання, транспортних засобів, споруд, будівель тощо) та з їх забезпеченням, прямо

пропорційно залежить від кількості виробленої продукції та від доходів підприємства, а адміністративні витрати спрямовані на управління підприємством в цілому та його обслуговування. Вони займають досить велику питому вагу серед операційних витрат, що не включаються до виробничої собівартості продукції, і тому є постійними витратами, які не залежать від випуску продукції. Виходячи з цього, негативною є тенденція зростання адміністративного персоналу швидше від виробничого персоналу.

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. Структура кадрів вивчається шляхом зіставлення фактичної і планової питомої ваги чисельності кожної категорії працівників у загальній чисельності персоналу. При цьому визначаємо причини зміни структури кадрів, вивчаємо тенденції цього процесу на підприємствах, а також нормативні документи, на підставі чого розробляються відповідні заходи щодо раціоналізації структури кадрів [9].

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, розраховані за середньою арифметичною зваженою (формула 1):

$$T_p = \frac{\sum T_p \times ЧР}{\sum ЧР}, \quad (1)$$

де  $T_p$  – середній тарифний розряд;

$ЧР$  – чисельність робітників.

Аналіз використання робітників за кваліфікацією базується на порівнянні 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 [7].

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

Коефіцієнт обороту по прийому визначається за формулою 2:

$$K_{np} = \frac{Ч_{np}}{Ч_{соч}} \times 100\%, \quad (2)$$

де  $Ч_{np}$  – кількість прийнятих робітників за звітний період, осіб;

$Ч_{соч}$  – середньооблікова чисельність робітників, осіб.

Коефіцієнт обороту з вибуття визначається за формулою 3:

$$K_{виб} = \frac{Ч_з}{Ч_{соч}} \times 100\%, \quad (3)$$

де  $Ч_з$  – кількість звільнених працівників за звітний період, осіб.

Коефіцієнт плинності кадрів визначається поділом чисельності працівників підприємства (цеху, дільниці), які вибули з різних причин або звільнені за даний період, на середньооблікову чисельність за той самий період:

$$K_{пл} = \frac{Ч_{з.вб} + Ч_{з.іа}}{Ч_{соч}} \times 100\%, \quad (4)$$

де  $Ч_{з.вб}$  – кількість звільнених працівників підприємства за власним бажанням, осіб;

$Ч_{з.іа}$  – кількість звільнених працівників підприємства з ініціативи адміністрації, осіб.

Дані для визначення коефіцієнта обороту з вибуття, по прийому та плинності кадрів ТОВ «Компанія Система» наведено в таблиці 2.

Таблиця 2 – Зміна чисельності персоналу на ТОВ «Компанія Система»

Показник	2014
	кількість осіб
- середньооблікова чисельність робітників, осіб	1095
- кількість прийнятих робітників за звітний період, осіб	150
- кількість звільнених працівників за звітний період, осіб	180
- кількість звільнених працівників підприємства за власним бажанням, осіб	122
- кількість звільнених працівників підприємства з ініціативи адміністрації, осіб	35
Коефіцієнт обороту по прийому	13%
Коефіцієнт обороту з вибуття	16%
Коефіцієнт плинності кадрів	14,3%

Виходячи з розрахунків, коефіцієнт вибуття кадрів на 3% більший від прийому. Це є негативним показником, оскільки виникає дефіцит робочої сили, що може призвести до зменшення кількості виготовленої продукції, що своєю чергою призведе до невиконання плану та інших наслідків. Що стосується коефіцієнта плинності кадрів, він складає 14,3% і є досить високим.

При визначенні плинності кадрів доцільно визначити їх причини і по можливості вжити заходів щодо зменшення цього показника в майбутньому. Як правило, основними причинами звільнень є незадоволення характером праці, житлово-побутовими умовами, заробітком, сезонністю виробництва, недоліками організації праці тощо [10].

Отже, потужним стимулом для всебічного розвитку вітчизняної економіки виступає саме підвищення заробітної плати, яке забезпечить зростання внутрішнього попиту, піднесення національного виробництва, створення нових робочих місць, загальне поліпшення життя населення та формування в суспільства відчуття захищеності та впевненості в майбутньому

## ВИСНОВКИ

За даними аналізу використання трудових ресурсів на ТОВ «Компанія Система» можна зробити висновок, що підприємство в цілому не раціонально розподіляє трудові ресурси. У зв'язку з тим, що кількість адміністративного персоналу за 2013-2014 рр. зросла на 0,8%, у той час як кількість працюючого персоналу знизилась на 0,8%. Як зазначено вище, витрати на оплату праці виробничого персоналу є витратами змінними і включаються до собівартості виготовленої продукції, а адміністративні витрати є постійною величиною, зі збільшенням (зменшенням) обсягу випуску продукції істотно не змінюється. Виходячи з цього, на підприємстві необхідна автоматизована система, що значно полегшить роботу бухгалтера, виключає можливість помилок, які могли б виникнути при ручному розрахунку, цим самим забезпечуючи правильність нарахування заробітної плати працівникам підприємства та нарахування обов'язкових платежів до фондів та бюджету. При цьому відпадає потреба в здійсненні перевірок, ревізій, аудиту первинної документації,

В організації праці підприємства постало питання, яким чином зацікавити працівників, як спонукати їх працювати ефективно, своєчасно і якісно. Тому, на нашу думку, основним напрямом поліпшення кризової ситуації у сфері оплати праці визначено мотивацію праці. Соціальний пакет є мотиваційним інструментом, що інтегрує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці. Соціальний пакет має бути максимально універсальним і враховувати індивідуальні потреби працівника. Використання роботодавцями соціального пакета сприяє формуванню в Україні сучасного, конкурентного ринку праці, підвищенню конкурентоспроможності національної робочої сили. Виходячи з цього, для раціонального управління витратами на оплату праці на ТОВ «Компанія Система» необхідно автоматизувати робочий процес адміністративного персоналу та вмотивувати висококваліфікованих працівників працювати саме на нашому підприємстві, таким чином



можливо досягти зниження кількості адміністративного персоналу та збільшити продуктивність праці, та при необхідності збільшити кількість виробничого персоналу.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Терещенко О. О. Антикризове фінансове управління на підприємстві / О. О. Терещенко. — К. : КНЕУ, 2010. — 268 с.
2. Кроленко А. В. Оплата праці в умовах ринкової трансформації економіки: сутність, функції, напрями реформування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.01.01 «Економічна теорія» / А. В. Кроленко. — Харків, 2004. — 19 с.
3. Попівняк Р. Б. Аналіз співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму / Р. Б. Попівняк // Інноваційна економіка. — 2011. — № 3. — С. 266—269.
4. Шульга Н. В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у системі управління діяльністю автотранспортних підприємств / Н. В. Шульга // Наукові записки : зб. наук. праць кафедри економічного аналізу Тернопільського національного економічного університету. — Тернопіль : Економічна думка, 2006. — Вип. 16. — С. 293—294.
5. Шульга Н. В. Сутність оплати праці, її форми і системи / Н. В. Шульга // Проблеми формування ринкової економіки : [міжвід. наук. зб. / відп. ред. О. О. Беляєв]. — К. : КНЕУ, 2002. — Вип. 10. — С. 73—77.
6. Линенко А. В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А. В. Линенко, О. Л. Шевченко // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. — 2008. — № 4. — С. 111—116.
7. Чернелевський Л. М. Економічний аналіз на підприємствах промисловості і торгівлі : підруч. / Л. М. Чернелевський. — К. : Пектораль, 2003. — 312 с.
8. Кривенко Т. А. Аналіз прямих витрат на оплату праці у складі собівартості продукції / Т. А. Кривенко // Управленческий учет и бюджетирование. — 2008. — № 9. — С. 46—51.
9. Пасека А. С. Продуктивність праці на сучасному етапі: методика вимірювання та комплексна оцінка / А. С. Пасека // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 5. — С. 45—50.
10. Крищенко К. В. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. В. Крищенко // Україна: аспекти праці. — 2012. — № 6. — С. 9—16.

#### REFERENCES

1. Tereschenko, A.A. (2010), *Antikrizove finansove upravlinnya na pidpriemstvi* [Financial Crisis management in the enterprise], KNEU, Kyiv, Ukraine.
2. Krolenko, A.V. (2004), "Wages in a market economy transformation: the nature, functions, areas of reform", Thesis abstract for Cand. Sc. (econ.), 08.01.01, Kharkiv National University eorum. V.N. Karazin, Kharkiv, Ukraine.
3. Popivnyak, R.B. (2011), "Analysis of the ratio of the minimum wage and living wage", *Innovative Economy*, no. 3, pp. 266-269.
4. Shulga, N.V. (2006), "Efficiency analysis of labor resources in the system of management of the trucking companies", *Naukovi zapiski : zb. nauk. prats kafedri ekonomichnogo analizu Ternopil'skogo natsionalnogo ekonomichnogo universitetu*, Ekonomichna dumka, Ternopil, Iss. 16, pp. 293-294.
5. Shulga, N.V. (2002), "Essence of remuneration, its form and system", *Problemi formuvannya rinkovoyi ekonomiki : [mizhvid. nauk. zb. / vidp. red. O. O. Belyaev]*, KNEU, Kyiv, vol. 10, pp. 73-77.
6. Linenko, A.V. and Shevchenko, O.L. (2008), "Essence and analysis of the employment potential of the company for its use of performance indicators", *Derzhava ta regioni. Seriya : Ekonomika ta pidpriemnitstvo*, no. 4, pp. 111-116.
7. Chernelevskiy, L.M. (2003), *Economicschniy analiz na pidpriemstvakh promislovosti i torgivli* [Economic analysis in industrial enterprises and trade], high school textbook, Pektoral, Kyiv, Ukraine.
8. Krivenko, T.A. (2008), "Analysis of direct labor costs in the cost of products", *Upravlencheskiy uchet i byudzhetrovanie*, no. 9, pp. 46-51.
9. Paseka, A.S. (2009), "Productivity at present: methods of measurement and comprehensive assessment", *Ukrayina: aspekti pratsi*, no. 5, pp. 45-50.
10. Krischenko, K.V. (2012), "Improving organizational and economic mechanism of salary", *Ukrayina: aspekti pratsi*, no. 6, pp. 9-16.