



Слід відмітити, що за рахунок збільшення обсягу випуску собівартість продукції зменшилася на 1 999,14 тис. грн, за рахунок зміни цін – на 871,86 тис. грн.

Як впливає з розрахунків, зміна цін вплинула на чистий прибуток у складі двох показників: чистий дохід, собівартість.

А тепер необхідно розглянути чинники зворотного впливу на зміни розмірів чистого прибутку, таких, як: адміністративні витрати, витрати на збут та інші операційні витрати.

Розрахунки показали, що зміна чистого прибутку за рахунок зміни витрат склала 2 000 грн. Це означає, що перевитрата по непрямим витратах призвела до зниження прибутку в звітному році на 2 000 грн.

Зміна чистого прибутку за рахунок зміни суми фінансових прибутків склала 3 083 тис. грн. Це означає, що чистий прибуток збільшився на 3 083 тис. грн за рахунок збільшення величини інших операційних доходів. А за рахунок зміни розміру фінансових витрат зміна величини чистого прибутку склала – 626 000 грн. Тобто чистий прибуток знизився за рахунок збільшення суми понесених фінансових витрат на 626 000 грн.

Таким чином, за результатами факторного аналізу можна оцінити якість прибутку. Так, обсяг реалізації продукції може позитивно і негативно впливати на суму чистого прибутку. Збільшення обсягу продажів рентабельної продукції приводить до пропорційного збільшення прибутку. Якщо ж продукція є збитковою, то при збільшенні обсягу реалізації відбувається зменшення суми прибутку.

Структура товарної продукції також може як позитивно, так і негативно впливати на суму прибутку. Якщо збільшиться частка більш рентабельних видів продукції в загальному обсязі її реалізації, то сума прибутку зростає, і навпаки, при збільшенні питомої ваги низькорентабельної або збиткової продукції загальна сума прибутку зменшиться.

Таким чином, вплив усіх наведених чинників на чистий прибуток ПП "Аскон" має позитивне значення і складає 113 000 грн у звітному періоді.

Але слід відмітити, що збільшення прибутку можливе за рахунок:

нарощення обсягів виробництва і реалізації товарів;

зменшення витрат на виробництво продукції;

кваліфікованого здійснення цінової політики, оскільки на ринку діють переважно вільні (договірні) ціни;

грамотної побудови договірних відносин з постачальниками, посередниками, покупцями;

покращення системи маркетингу на підприємстві, тобто виробляти тільки те, що безумовно буде купуватися, тому потрібно згрупувати свою продукцію за ознакою рентабельності і зосередити увагу на тій продукції, яка є високорентабельною.

Наук. керівн. Мозгова Л. О.

Література: 1. Дзюбик С. Д. Основи економічної теорії : навч. посібн. / С. Д. Дзюбик, О. С. Ривак. – К. : Знання, 2008. – 491 с. 2. Поддєрьогін А. М. Фінанси підприємств : навч. посібн. / Поддєрьогін А. М. – [4-те вид., перероб. і доп]. – К. : КНЕУ, 2005. – 536 с. 3. Коваленко Л. О. Фінансовий менеджмент : навч. посібн. / Л. О. Коваленко, Л. М. Ремньова. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К. : Знання, 2005. – 485 с. 4. Митрофанов Г. В. Фінансовий аналіз : навч. посібн. / Г. О. Кравченко Н. С. Барабаш. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2002. – 301 с. 5. Подольська О. В. Фінансовий аналіз / О. В. Подольська, О. В. Яріш. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 592 с.

Киренкова В. М.

УДК 005.954

Студент 4 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ РУХУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Систематизовано основні показники руху персоналу підприємства. Запропоновано доповнення складу показників руху персоналу спеціальними коефіцієнтами плинності молодих та перспективних працівників з метою підвищення рівня об'єктивності результатів оцінки ефективності інвестування у людський капітал.

© Киренкова В. М., 2014

Аннотация. Систематизированы основные показатели движения персонала предприятия. Предложено дополнение состава показателей движения персонала специальными коэффициентами текучести молодых и перспективных работников с целью повышения уровня объективности результатов оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал.

Annotation. The main indicators of personnel turnover were systematized. Staff turnover indices were supplemented by special turnover coefficients for young and promising employees in order to improve the objectivity of evaluation of efficiency of investment in human capital.

Ключові слова: *аналіз, рух персоналу, показники, інвестиції у людський капітал.*

Кожне підприємство, діяльність якого орієнтована на забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції та отримання стабільного прибутку, має розглядати у якості одного із першочергових завдань своєї діяльності вирішення проблеми об'єктивної оцінки та максимально ефективного використання людського чинника виробництва. Вирішення цієї проблеми є процесом досить складним та тривалим за часом тому, що при дослідженні наявних та потенційних можливостей працівників підприємства слід враховувати не лише існуючі знання, здібності та вміння, тобто все те, що працівник мав змогу проявити, але й ті внутрішні, приховані, резерви, які не були повною мірою реалізовані у трудовій діяльності на підприємстві. Тобто в сучасних умовах однією із головних передумов успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу підприємства, формування якого значною мірою залежить від результативності та інтенсивності здійснення та оцінки процесів руху персоналу.

Дослідженню питань оцінки трудового потенціалу підприємства та руху персоналу, як одного з інструментів його коригування та формування в останні роки присвячено праці багатьох науковців та практиків таких, як: Антонюк В. П., Балабанюк Ж. М., Богдан Ю. М., Грішнова О. А., Колот А. М., Кратт О. А., Починок Н. В., Семенов А. Г., Тхорик В. А. та ін. Проте незважаючи на досить численні дослідження, питання визначення специфіки оцінки руху персоналу на сучасному підприємстві залишаються і досі не вирішеними.

Тому метою дослідження є визначення особливостей оцінки руху персоналу сучасного підприємства.

Аналізуючи трудові показники і, зокрема, показники руху персоналу необхідно дотримуватися ряду вимог [1, с. 150]:

1) систематичність проведення аналізу, що дозволяє накопичувати необхідні дані, виявляти тенденції зміни показників та слугує базою для виконання комплексного аналізу трудових показників;

2) системність дослідження (необхідно вивчити всю сукупність взаємозв'язків як усередині об'єкта, так і ззовні нього);

3) одночасність проведення аналізу за всіма напрямками діяльності підприємства, що дозволить запобігти необхідності проведення додаткових досліджень з метою оновлення інформації та приведення її до співставного виду;

4) якість вихідної інформації (інформація має бути достовірною, достатньою за обсягом, співставною та надійною);

5) комплексність аналізу (всебічний підхід до вивчення явища);

6) регулярність дослідження (проведення аналізу трудових показників з певною періодичністю, яка обґрунтовується залежно від обраного розділу аналізу трудових показників та важливості висновків даного аналізу для прийняття управлінських рішень);

7) ретельна підготовка дослідження, вибір найбільш ефективних методів і прийомів аналізу трудових показників;

8) економічна виправданість аналізу (проведення аналізу, насамперед, на базі структурних підрозділів, що відрізняються низькими результатами та ефективністю праці, високим рівнем плинності кадрів);

9) правильний підбір кваліфікованих працівників для проведення аналізу і моделювання трудових показників.

Для характеристики інтенсивності руху персоналу підприємства можуть бути використані такі відносні показники руху персоналу (таблиця).

Таблиця

Характеристика показників руху персоналу

Показник	Формула розрахунку	Сутність
1	2	3
Коефіцієнт обороту за прийомом	$K_{пр} = \frac{O_n}{Ч_{об}} \times 100 \%$	характеризує питому вагу прийнятих на підприємство працівників протягом досліджуваного періоду у середньобліковій чисельності

1	2	3
Коефіцієнт обороту за вибуттям	$K_B = \frac{O_B}{\text{Ч}_{об}} \times 100 \%$	характеризує питому вагу працівників, що звільнилися з підприємства за всіма причинами у середньообліковій чисельності персоналу
Коефіцієнт оновлення персоналу	$K_{OH} = \frac{O_{OH}}{\text{Ч}_{об}} \times 100 \%,$ де O_{OH} – чисельність звільнених працівників, замість яких потрібно буде прийняти на підприємство нових працівників, осіб	характеризує питому вагу працівників у складі середньооблікової чисельності, яких у зв'язку з виробничою необхідністю після звільнення потрібно буде замінити новими
Коефіцієнт приросту персоналу	$K_{пп} = \frac{O_{п} - O_B}{\text{Ч}_{об}} \times 100 \%$	характеризує питому вагу відносного приросту персоналу у середньообліковій чисельності працівників за рахунок зовнішнього руху персоналу
Рівень стабільності кадрів	$P_{ск} = 1 - \frac{O_B}{\text{Ч}_{об}}$	характеризує питому вагу працівників у середньообліковій чисельності персоналу, які залишилися на підприємстві

Необхідність постійного навчання та розвитку персоналу зумовлені багатьма причинами, серед яких, як правило, виділяють розвиток науки та техніки, динаміку зовнішнього середовища, зміни попиту споживачів, нові пропозиції конкурентів і т. п. Природно, що постійне виробниче навчання потребує інвестування в людський капітал.

Із метою підвищення рівня об'єктивності результатів оцінки ефективності інвестування у людський капітал пропонується доповнити склад показників руху персоналу спеціальними коефіцієнтами плинності, а саме [2, с. 56]:

1) коефіцієнт плинності молодих працівників (у віці до 30 років) зі стажем роботи на даному підприємстві до трьох років;

2) коефіцієнт плинності перспективних працівників – плинність працівників, у яких протягом останніх трьох років підприємство інвестувало кошти з метою їх професійного та особистісного розвитку;

3) інтенсивність вибуття перспективних працівників – питома вага звільнених працівників, у яких протягом останніх трьох років підприємство інвестувало кошти з метою їх професійного та особистісного розвитку у загальній чисельності перспективних працівників.

Систематичний моніторинг динаміки значень коефіцієнтів плинності персоналу дозволить підприємству не лише встановити економічну доцільність, але й оцінити рівень морально-психологічного клімату у колективі та ступінь привабливості праці на підприємстві для молоді, що визначає рівень її лояльності до підприємства. Разом із тим, значення коефіцієнта плинності перспективних працівників є кількісним індикатором однієї зі складових ризику інвестування у людський капітал та має ретельно відстежуватися із метою своєчасного впровадження заходів для запобігання відтоку молодих кваліфікованих перспективних працівників, у професійний розвиток яких підприємство інвестувало кошти.

Отже, впровадження на підприємстві моніторингу показників руху персоналу є початковим етапом здійснення комплексної оцінки досягнутого рівня нагромадження людського капіталу. Своєчасне виявлення та кількісна оцінка можливих чинників впливу на окремі складові нагромадження людського капіталу дозволить запобігти негативного впливу на загальний рівень результативності діяльності підприємства. Розробка та подальше використання комплексної системи показників оцінки нагромадження людського капіталу дозволить створити умови для забезпечення підприємству на перспективу очікуваного рівня ефективності управління персоналом.

Наук. керівн. Яртим І. А.

Література: 1. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк ; НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с. 2. Богдан Ю. М. Аналіз використання кадрового потенціалу підприємства / Ю. М. Богдан // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 1 (23). – С. 56; 181–185. 3. Балабанюк Ж. М. Аналіз показників руху персоналу організації / Ж. М. Балабанюк // Економіка будівництва і міського господарства. – 2011. – С.132.