

УДК 657.015.3

Л.А. Птіцина

кандидат економічних наук
Класичний приватний університет

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто основні підходи до визначення ефективності трудових ресурсів промислового підприємства. Запропоновано методичний підхід до визначення ефективності використання ресурсів, який, на відміну від наявних, об'єднує використання аспектів різних методик з урахуванням особливостей підприємств автомобільної промисловості. Проаналізовано використання трудових ресурсів підприємства та наведено висновки щодо їх використання.

Ключові слова: *аналіз, оцінка, ефективність, трудові ресурси, управлінський облік, промислове підприємство.*

I. Вступ

У сучасних умовах нестабільної економічної та політичної ситуації, а особливо з погляду підвищення рівня безробіття в країні, перед науковцями й фахівцями постають питання щодо пошуку шляхів підвищення ефективності використання ресурсів у системі управлінського обліку промислових підприємств, покращення якості прийняття управлінських рішень, збереження робочих місць та унеможливлення втрати кваліфікованих кадрів.

Одним з головних і найважливіших ресурсів підприємства є його працівники, які в процесі своєї діяльності використовують інші ресурси підприємства і становлять трудовий потенціал. Ретроспективний аналіз використання трудового потенціалу дає змогу вчасно виявити допущені помилки в управлінні та спланувати діяльність підприємства щодо покращення використання робочої сили для досягнення більших економічних вигід у подальшому. Таким чином, особливої актуальності набуває встановлення порядку оцінювання наявності й руху трудових ресурсів, аналізу продуктивності праці та визначення ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві.

II. Постановка завдання

Метою статті є дослідження основних підходів до порядку визначення ефективності використання трудових ресурсів підприємства, удосконалення чинних методик і практичне визначення ефективності використання трудових ресурсів на прикладі промислового підприємства з метою покращення управлінського обліку.

III. Результати

Трудові ресурси підприємства – це частина працездатного населення, яка володіє

фізичними й розумовими здібностями та знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [1, с. 193]. Доведено, що раціональне використання трудових ресурсів і високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню обладнання, машин, механізмів, зниженню собівартості та зростанню прибутку. Водночас ефективність використання трудових ресурсів залежить від оперативності реагування апарату управління на певні фактори впливу (внутрішні й зовнішні).

Дослідження наукових джерел свідчить, що існує чимало методичних підходів до визначення ефективності використання трудових ресурсів. Розглянемо найбільш поширені з них. В.Я. Попович [3, с. 209] пропонує оцінити ефективність використання трудових ресурсів через проведення аналізу чисельності персоналу та його структури, професійного складу кадрів, оцінювання режиму роботи, умов праці, якості нормування праці, використання робочого часу, якісних характеристик ефективності трудових ресурсів. На думку В.Ф. Горбонос [2, с. 256], ефективність використання трудових ресурсів характеризують прямі (прямі, зворотні) та до-тикові (витрати праці на виготовлення одиниці продукції, норма закріпленого обсягу роботи за одним працівником, рівень виконання змінної норми виробітку тощо) показники продуктивності праці. М.Г. Акулов [1, с. 193] вважає, що основним показником ефективності є продуктивність праці, для визначення якої пропонує чимало методів і показників. Існують і інші твердження, які здебільшого дублюють одне одного і практично не доповнюють. Однак, необхідно зауважити, що не всі запропоновані методики є придатними для

використання саме на підприємствах автомобільної промисловості.

З метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах пропонуємо єдину систему оцінювання, яка передбачає проведення:

- факторного аналізу ефективності використання трудових ресурсів;
- аналізу продуктивності праці, її рівня й динаміки за останній рік;

- оцінювання забезпеченості підприємства трудовими ресурсами;
- аналізу показників руху промислово-виробничих робітників;
- факторного аналізу обсягу виконаних робіт;
- оцінювання впливу трудових факторів на обсяги виконаних робіт;

З метою проведення факторного аналізу необхідно визначити певну групу показників (табл. 1).

Таблиця 1

Факторний аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства

№ з/п	Показник	За планом	Фактично	Відхилення (+, -)	% виконання плану
1	Обсяг виконаних робіт, тис. грн	1 650,0	1630,0	-	98,8
2	Кількість працівників, осіб	19	15	-	78,9
3	З них робітників	7	4	-	57,1
4	Загальна кількість:				
	- людино-днів	3 206,25	2415	-	75,3
	- людино-годин	25 650	20 250	-	78,9
5	Середня кількість відпрацьованих днів одним працівником	169	161	-	95,3
6	Тривалість робочого дня, год.	8	8	0	100
7	Середня кількість годин, відпрацьованих одним працівником	1350	1350	0	100
8	Середньорічний виробіток одного робітника, грн	86 842,0	108 667,0	+	125,1
9	Середньоденний виробіток одного робітника, грн	238,0	298,0	+	125,2
10	Середньогодинний виробіток одного працівника, грн	30,0	37,0	+	123,3
11	Частка робітників у складі промислово-виробничого персоналу, %	37	27	-	72,9

Джерело: Розраховано за даними ТОВ "БРІВА ГРУП".

Вплив факторів на відхилення фактичного середньорічного виробітку від планового говорить стабільний стан використання трудових ресурсів, а за окремими показниками навіть перевиконання планових показників, що вказує на позитивну тенденцію змін у подальшому. Про це свідчать визначені зміни кількості відпрацьованих днів одним робітником, зміна тривалості робочого дня, а також зміна середнього денного виробітку одного робітника.

Отже, в результаті проведення факторного аналізу ефективності використання

трудова ресурсів можна зробити висновок, що на підприємстві існує певний резерв зростання середньорічного виробітку одного робітника, який становить 25% від запланованого значення показника, а резерви підвищення середньорічної продуктивності праці одного працівника становитимуть 21 600 грн.

Для проведення оцінювання забезпеченості підприємства трудовими ресурсами проаналізуємо відхилення рівня чисельності промислово-виробничого загалом та робітників зокрема (табл. 2).

Таблиця 2

Оцінювання забезпеченості трудовими ресурсами підприємства

Показник	2012 р.			2013 р.		
	За планом	Фактично	Напрямок змін (+,-)	За планом	Фактично	Напрямок змін (+,-)
Середня чисельність усього персоналу:						
- промислово-виробничого персоналу	20	19	-	19	15	-
- робітників	10	7	-	7	4	-

Джерело: Розраховано за даними ТОВ "БРІВА ГРУП".

Динаміка чисельності промислово-виробничого персоналу має негативну тенденцію. Під впливом певних факторів зменшується не лише фактична чисельність працівників, а й планова. До основних факторів впливу на чисельність працівників підприємства належать: економічні, політичні, со-

ціально-демографічні, технологічні, конкуренція та ін.

На наступному етапі визначення ефективності використання трудових ресурсів проаналізуємо показники руху промислово-виробничих робітників, а саме обороти з прийому та вибуття й рівень плінності поточного періоду порівняно з попереднім (табл. 3).

Таблиця 3

Аналіз показників руху промислово-виробничих робітників підприємства

№ з/п	Показник	2012 р.	2013 р.	Відхилення (+, -)
1	Середня чисельність усього персоналу, осіб	19	15	-
2	Прийнято робітників, осіб	4	3	-
3	Вибуло робітників, у т.ч.	6	2	-
	- за власним бажанням	6	2	-
	- за порушення трудової дисципліни	0	0	0
4	Коефіцієнт обороту з прийому	0,21	0,2	-
5	Коефіцієнт обороту з вибуття	0,32	0,13	-
6	Коефіцієнт плинності	0,32	0,13	-

Джерело: Розраховано за даними ТОВ "БРИВА ГРУП".

Аналіз показників руху промислово-виробничих робітників підприємства показує, що за аналізований період на підприємстві склався більш-менш постійний колектив працівників. Про це свідчать показники обороту з прийому, обороту з вибуття та плинності кадрів. Значення наведених вище показників доводять, що за цей період було прийнято більше працівників, ніж звільнено. Отже, можна зробити висновок, що на підприємстві майже всі працівники задоволені

умовами праці, що, в свою чергу, задовольняє і керівників.

Визначення ефективності використання трудових ресурсів підприємства передбачає проведення факторного аналізу обсягу виконаних робіт за такими чинниками: чисельність робітників; середня кількість робочих днів одного робітника; середня тривалість одного робочого дня та середньогодинний виробіток (табл. 4).

Таблиця 4

Факторний аналіз обсягу виконаних робіт виробничим персоналом підприємства

№ з/п	Показник	За планом	Фактично	Відхилення (+, -)	% виконання плану
1	Обсяг виконаних робіт виробничим персоналом, тис. грн	1450,0	1420,0	-	97,9
2	Середньооблікова чисельність робітників, осіб	7	4	-	57,1
3	Загальна кількість відпрацьованих усіма робітниками людино-годин	16 128	8416	-	52,2
4	Загальна кількість відпрацьованих усіма робітниками людино-днів	2016	1052	-	52,2
5	Середнє число днів роботи одного робітника	268	243	-	90,7
6	Середня тривалість робочого дня, год.	8	8	0	100
7	Виробіток одного робітника:				
	- середньомісячний, грн	17 261,9	29 583,3	+	171,4
	- середньодобовий, грн	719,25	1232,64	+	171,4
	- середньогодинний, грн	89,91	154,08	+	171,4

Джерело: Розраховано за даними ТОВ "БРИВА ГРУП".

Факторний аналіз обсягу виконаних робіт виробничим персоналом підприємства доводить, що зменшення чисельності виробничого персоналу приводить до зменшення обсягів виробництва. Проте, якщо розглянути виробіток одного робітника та перевиконання ним плану аж на 71%, можна зробити висновок, що працівники, які залишились, виконують свою роботу набагато краще, що,

безумовно, призведе в подальшому до отримання певних економічних вигод підприємством.

Під час дослідження наявних методик визначення та аналізу ефективності трудових ресурсів узагальнено й виділено основні з них, які передбачають розрахунок показників ефективності придатних для розрахунку на підприємстві (табл. 5).

Таблиця 5

Показники ефективності використання трудового потенціалу підприємства

№ з/п	Показник	За планом	Фактично	Відхилення (+, -)	% виконання плану
1	2	3	4	5	6
1	Трудомісткість	34	32	-	94,1
2	Технологічна трудомісткість	27	26	-	96,3
3	Трудомісткість обслуговування виробництва	10	8	-	80
4	Виробнича трудомісткість	4,0	3,25	-	81,2
5	Трудомісткість управління виробництвом	100	94	-	94
6	Повна трудомісткість	100	97,25	-	97,2
7	Продуктивність	1	0,07	-	7
8	Коефіцієнт кваліфікації	0,5	0,17	-	34
9	Коефіцієнт використання кваліфікації	0,5	0,62	-	124
10	Коефіцієнт творчої активності працівників	100	84,2	-	84,2
11	Коефіцієнт трудового потенціалу технологічного персоналу	68	51,3	-	75,4

Джерело: Розраховано за даними ТОВ "БРИВА ГРУП".

Визначення показників ефективності використання трудових ресурсів за різними методиками показує, що на підприємстві є певні проблеми. Про це свідчать відхилення від запланованого рівня майже за всіма показниками. Однак виконання плану понад 80% доводить, що підприємство працює достатньо ефективно та має великий потенціал для розвитку в подальшому.

Рівень заробітної плати на підприємстві відповідає вимогам законодавства, обсягам наданих послуг, потребам працівників і фінансовим можливостям підприємства. Однак необхідно зазначити, що на підприємстві є потреба в підвищенні кваліфікації деяких працівників, вивченні працівниками нових технологій виробництва та певному захопленні з боку керівництва, що приведе до підвищення якості виконуваних робіт.

IV. Висновки

Застосування методів аналізу ефективності використання трудових ресурсів у системі управлінського обліку забезпечить не лише повну інформованість управлінців щодо кваліфікації, плинності та задоволеності кадрів, а й виправить допущені помилки в майбутньому. Шляхом постійного дослідження використання трудових ресурсів на підприємстві підвищується ефективність управління, якість виробництва продукції (надання послуг) та

знижується ризик недоотримання економічних вигод унаслідок простою обладнання або нереалізації виготовленої продукції.

Запропоноване автором удосконалення методики проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів у системі управлінського обліку, на відміну від наявних підходів, враховує особливості підприємств середнього розміру, економічну ситуацію в країні та задовольняє потреби керівного апарату управління у збереженні кваліфікованих кадрів, а також потреби промислово-виробничого персоналу у збереженні робочих місць та оплати праці відповідно до своїх досягнень.

Список використаної літератури

1. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
2. Економіка підприємств: підручник / Ф.В. Горбонос, Г.В. Черевко, Н.Ф. Павленчик, А.О. Павленчик. – К.: Знання, 2010. – 463 с.
3. Попович П.Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання: підручник / П.Я. Попович. – Тернопіль: Економічна думка, 2009. – 416 с.

Стаття надійшла до редакції 22.04.2014.

Птицына Л.А. Применение методов анализа эффективности использования трудовых ресурсов в системе управленческого учета промышленного предприятия

В статье рассмотрены основные подходы к определению эффективности трудовых ресурсов промышленного предприятия. Предложен методический подход к определению эффективности использования ресурсов, который, в отличие от существующих, объединяет аспекты использования различных методик с учетом особенностей предприятий автомобильной промышленности. Проанализировано использование трудовых ресурсов предприятия, сделаны выводы по использованию трудовых ресурсов.

Ключевые слова: анализ, оценка, эффективность, трудовые ресурсы, управленческий учет, промышленное предприятие.

Pticina L. Application of methods of analysis of the efficiency of labor in management accounting at the industrial enterprise

This paper reviews the main approaches to determine the effectiveness of human resources industrial enterprise. The methodical approach to determining the efficiency of resource use, which unlike existing combines aspects of using different methods allowing for the automobile sector. The analysis of labor resources of the enterprise, the conclusions on the use of labor resources.

We prove that using the proposed methodology for determining the effective use of human resources enables the analysis and monitoring of turnover, service quality, staff satisfaction, timeliness of remuneration in accordance with the employee's job descriptions. In today's unstable economic and political situation, especially in terms of increased unemployment in the country, to the scientists and experts raises questions about finding ways to improve the resource efficiency of industrial enterprises, improve the quality of decision – making, job retention and loss of skilled personnel.

One of the main and most important enterprise resource is its employees, who in the course of their activities using other company's resources and make employment potential. Retrospective analysis of the use of labor potential assumption allows to detect errors in the management and planning of an enterprise towards improving labor utilization to achieve greater economic benefits in the future. So special urgency establish procedures for evaluating the presence and movement of manpower, productivity analysis and determine the effectiveness of the use of labor potential in the enterprise.

The author believes that the analysis of the efficiency of utilization of labor resources on a regular basis will ensure the stability of the company receiving economic benefits due to the high quality of service in a timely manner.

Key words: analysis, evaluation, efficiency, human resources, managerial accounting, industrial enterprise.