

УДК 657

Леско І.О., ст. викладач

ДВНЗ «Криворізький національний університет»

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ АНАЛІЗУ ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВ ГМК КРИВОРІЗЬКОГО БАСЕЙНУ

Розглянуто специфічні особливості діяльності та фактори, які впливають на склад і структуру витрат на персонал підприємств гірничо-металургійного комплексу Криворізького басейну. Обґрунтовано необхідність проведення найбільш повного і комплексного аналізу витрат на персонал.

Ключові слова: аналіз, витрати на персонал, управління персоналом.

Lyesko I.

TOPICAL ISSUES OF EMPLOYMENT COSTS ANALYSIS OF ENTERPRISES OF MMPS KRYVORIZSKIY AREA

The specific features of activity and factors which influence the composition and structure of employment costs of enterprises of mining and metals production sector of Kryvorizskiy area are considered. The necessity of conducting of the most thorough and complex analysis of employment costs is reasoned .

Keywords: analysis, employment costs, personnel management.

Леско И.О.

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ АНАЛИЗА ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ ГМК КРИВОРОЖСКОГО БАСЕЙНА

Рассмотрены специфические особенности деятельности и факторы, влияющие на состав и структуру затрат на персонал предприятий горно-металлургического комплекса Криворожского бассейна. Обоснована необходимость проведения более полного и комплексного анализа затрат на персонал.

Ключевые слова: анализ, расходы на персонал, управление персоналом.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В умовах глобалізації економіки конкурентні позиції все більше визначаються здатністю підприємств до ефективного господарювання. Оскільки доля витрат на персонал у загальному обсязі витрат підприємства має стійку тенденцію до зростання у всіх галузях економіки, вирішальне

значення набуває управління витратами на персонал. Питання управління витратами на персонал підприємств є важливим тому, що саме від даного процесу в теперішній момент часу залежить той обсяг грошових коштів, матеріальних, духовних благ, який отримує кожний робітник для своєї нормальної життєдіяльності. Принципіальні зміни в процесі управління витратами на персонал обумовлені тим, що персонал не тільки унікальний ресурс, але і суттєва стаття витрат роботодавця. Систематизована інформація про ці витрати та їх аналіз необхідні роботодавцю для розробки ефективної в економічному та соціальному аспектах політики управління персоналом. Отже дослідження порядку формування витрат на персонал та факторів, які впливають на їх склад та структуру є актуальним.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Окремі теоретичні, методичні та практичні проблеми обліку та аналізу витрат на персонал досліджено українськими вченими: Ф.Ф. Бутинцем, С.Ф. Головим, О.А. Грішиною, А.М. Колотом, Л.В. Нападовською, С.В. Посоховою, Н.В. Шульгою, Л.П. Шевчук та ін.

Серед російських вчених, які зробили внесок у даному напрямку, слід назвати Н.А. Волгіна, Б.В. Генкіна, Л.А. Єловікова, Б.Г. Мазманову, Р.Г. Яковлева, які розвинули теоретичні аспекти економіки праці до рівня практичних рекомендацій. Роботи О.Ю. Мінченкової та Н.В. Федорової присвячені розробці системи бюджетування витрат на персонал.

Певний інтерес викликають роботи Ю.Г. Одегова, Т.В. Ніконової, Н.А. Чижова, у яких досліджуються сучасні кадрові технології, у тому числі особливу увагу приділено аудиту та контролінгу системи управління персоналом, плануванню та регулюванню витрат на персонал, оцінці вартості кадрових рішень.

Формування ринкової ціни праці як економічної оцінки людського капіталу, який впливає на величину доходів робітників та видатки роботодавців, досліджено Т. Шульцем і Г. Беккером. Теорія людського капіталу охоплює три види інвестицій у персонал: витрати на внутрішньофірмову освіту та підготовку робочої сили, витрати на охорону здоров'я, витрати на професійну підготовку та географічну мобільність.

Відносно новому для української практики стратегічному аспекту управління присвячені роботи таких зарубіжних вчених, як М. Армстронг, П. Друкер, Б. Карлоф, М. Портер, А. Стрікланд,

С.В. Шекшня, В.І. Маслов. Питання управління витратами на персонал, оцінки ефективності інвестицій у людський капітал досліджуються в працях цих авторів як складова процесу стратегічного управління компаніями.

Дослідження існуючих підходів до аналізу витрат на персонал дозволило визначити, що в сучасній економічній літературі немає чітко визначеної та науково обґрунтованої єдиної методики такого аналізу, яку можна було б застосовувати на будь-якому підприємстві. Це обумовлено багатьма причинами, основними з яких є:

- масштаб діяльності підприємства, витрати на персонал якого аналізуються, його форма власності, організаційно-правова форма, режим роботи тощо;

- специфіка використання персоналу (режим праці, особливі умови праці, інтенсивність, напруженість, облік і нормування праці, якісні характеристики персоналу тощо);

- широкий спектр витрат на персонал, одні з яких (наприклад, основна заробітна плата) здійснюються на будь-якому підприємстві, а інші (наприклад, ціла низка соціальних виплат з прибутку, витрати на навчання, премії за результатами роботи за рік) властиві деяким, як правило, великим підприємствам;

- специфіка виробничого процесу і специфічні особливості використання персоналу в ньому для підприємства, що аналізується;

- наявність у аналізованого підприємства соціальної інфраструктури, особливості формування витрат на її утримання та використання персоналом;

- узгодженість інтересів роботодавців і найманих працівників підприємства з приводу формування трудових витрат, їх обґрунтованість та особливості відображення у Колективному договорі.

Цілі статті. Метою публікації є дослідження специфічних особливостей діяльності та факторів, які впливають на склад і структуру витрат на персонал підприємств гірничо-металургійного комплексу (далі – ГМК) Криворізького басейну.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів. Специфічні особливості підприємств ГМК обумовлюють проведення найбільш повного і комплексного аналізу витрат на персонал. Це обумовлено наступним:

- підприємства ГМК мають велику чисельність персоналу (5-8 тис. осіб). Відповідно на цих підприємствах велика увага приділяється

управлінню персоналом, аналізу його формування та використання;

– як правило, форма власності підприємств ГМК – колективна, організаційно-правова форма – публічне акціонерне товариство. Це обумовлює необхідність відкритості інформації, у т.ч. стосовно витрат на персонал, а також урахування інтересів дрібних акціонерів, якими є частина персоналу підприємств ГМК;

– особливості виробничого процесу та специфіка функціонування підприємств ГМК потребують значних витрат на персонал, пов'язаних з особливими умовами праці, безперервним режимом виробництва, використанням висококваліфікованого персоналу, що має спеціалізовану освіту та вузькопрофільні знання. Зважаючи на це структура витрат на персонал включає, як правило, більше 30 статей витрат;

– створення підприємств ГМК відбувалося в 50-60 роках минулого століття, за часів СРСР, та характеризувалося одночасним створенням соціальної інфраструктури (палаців культури, спорту, пансіонатів та баз відпочинку, дитячих оздоровчих таборів, їдалень, буфетів, медпунктів та ін.). Зважаючи на це, підприємства ГМК мають великі витрати на утримання соціальної інфраструктури і відповідно витрати на персонал, які пов'язані із забезпеченням соціального розвитку, належних умов праці і відпочинку працівників.

Першим етапом організації аналізу витрат на персонал є постановка мети і завдань цього аналізу. Враховуючи специфічні особливості формування та використання трудових ресурсів на підприємствах ГМК, зазначимо, що метою аналізу витрат на персонал є виявлення внутрішньогосподарських резервів їх економії та оптимізація цих витрат при забезпеченні якісного формування і використання персоналу, створення належних умов праці і відпочинку, соціальної захищеності, професійного розвитку працівників, а також підвищення їх рівня життя.

Отже, виконання головної мети аналізу витрат на персонал обумовлює певне протиріччя: з точки зору власників підприємства виникає необхідність економії будь-яких витрат, у т.ч. і витрат на персонал, для забезпечення зростання прибутку та ефективності функціонування підприємства; з точки зору працівників – є інтерес (і навіть потреба) у збільшенні витрат на оплату праці персоналу, покращення умов праці, розвиток тощо.

Зважаючи на це, аналіз витрат на персонал є одним з найбільш важливих та проблемних видів економічного аналізу: по-перше, для

підприємств ГМК, чисельність працівників на яких більше п'яти тисяч, цей аналіз є дуже трудомістким, оскільки повинен враховувати витрати на персонал як загалом по підприємству, так і окремо за професіями, кваліфікаціями, і навіть, за окремими працівниками; по-друге, його проведення та результати контролюються як власниками підприємства, так і представниками профспілок; по-третє, кошторис витрат на персонал має дуже широкий спектр статей витрат, причому ці витрати поділяються на прямі і непрямі, постійні, змінні та ін., що ускладнює процес аналізу.

Враховуючи сказане, головна мета аналізу витрат на персонал повинна досягатися без ущемлення інтересів всіх сторін соціально-трудових відносин та шляхом використання прогресивних методів аналізу і обробки аналітичної інформації. Найбільш доцільним, на нашу думку, для великих підприємств, якими є підприємства ГМК, є застосування автоматизованих засобів аналізу, що розробляються на основі алгоритмів, створених виключно для кожного конкретного підприємства, враховуючи особливості його функціонування та залучення персоналу до праці.

Досягнення мети аналізу витрат на персонал забезпечується також виконанням цілої низки завдань:

- об'єктивна оцінка роботи підприємства і його підрозділів щодо формування витрат на персонал та виконання відповідного плану (кошторису). Оцінка реальності, обґрунтованості та оптимальності плану (кошторису) витрат на персонал;

- оцінка витрат у розрізі формування, утримання, використання та розвитку персоналу, дослідження динаміки, структури та тенденцій змін цих витрат;

- виявлення впливу факторів на формування витрат на персонал, і вивчення причинних зв'язків;

- пошук наявних резервів підвищення використання персоналу у виробничому процесі та економії питомих витрат на персонал;

- опрацювання конкретних заходів щодо використання виявлених резервів, здійснення контролю за їх виконанням, а також оцінка дійовості цього контролю у всіх структурних підрозділах;

- узагальнення результатів аналізу витрат на персонал для прийняття найбільш ефективних управлінських рішень.

Лише у комплексі реалізації цих завдань можливе найбільш раціональне формування цих витрат та досягнення найвищої

ефективності їх здійснення підприємством.

Другим етапом організації проведення аналізу витрат на персонал є визначення аналізованого періоду. Ми вважаємо, що за часовою ознакою здійснення аналізу витрат на персонал його доцільно поділяти на короткостроковий, середньостроковий та довгостроковий.

Короткостроковий аналіз витрат на персонал здійснюється у межах одного року та включає оцінку виконання щомісячних, шоквартальних та річного планів (кошторисів) витрат на персонал.

Середньостроковий аналіз здійснюється за період 1-3 роки. Саме в такий період відбувається реалізація середньострокових проектів, пов'язаних з оптимізацією формування, розвитку та використання персоналу, для яких створюються відповідні бюджети (кошториси).

Довгостроковий аналіз витрат на персонал здійснюється за три і більше років. Це обумовлено необхідністю аналізу довгострокових проектів розвитку персоналу, підвищення якості та оновлення персоналу, проектів, пов'язаних з реорганізацією підприємства та/або виділення окремих структурних підрозділів в аутсорсинг тощо. Реалізація цих проектів супроводжується суттєвими змінами у витратах на персонал, і тому потребує проведення окремого виду аналізу.

Крім поділу аналізу витрат на персонал за часовою ознакою необхідно виділяти його види за цілями проведення.

З метою оцінки виконання місячних і квартальних планів (кошторисів) витрат на персонал, аналізу виконання плану з фонду оплати праці, оцінки динаміки і структури заробітної плати та отримання іншої поточної інформації щодо формування і здійснення трудових витрат проводиться оперативний аналіз (період – місяць, квартал). Для підсумування результатів роботи персоналу за рік, аналізу витрат, що з ним пов'язані, та планування кошторису витрат на персонал на наступний рік – здійснюється підсумковий аналіз (період – рік). Для оцінки ефективності реалізації середньо- і довгострокових проектів з управління персоналом, оцінки перспектив підприємства щодо витрат на формування, утримання, розвиток і використання персоналу та розробки відповідної стратегії здійснюється стратегічний аналіз витрат на персонал (період – більше одного року).

Зважаючи на аналізований період та поділ аналізу витрат на персонал за часовою ознакою та за цілями проведення здійснюється визначення виду аналізу (оперативний місячний або квартальний,

поточний, стратегічний середньо- або довгостроковий) та збирається необхідна інформація для його проведення.

Висновки. Отже, визначення специфічних особливостей підприємств ГМК, та факторів, які впливають на склад та структуру витрат на персонал, дозволило зробити висновки про необхідність проведення найбільш повного і комплексного аналізу витрат на персонал. На підготовчому етапі визначається мета, завдання, та інформаційне забезпечення аналізу.

1. Бухгалтерський облік. Особливості ведення на гірничо-збагачувальних комбінатах України / [Брадул О.М., Закружна Г.Д., Леско І.О. та ін.]; за ред. В.Я. Нусінова. – Кривий Ріг: Видавничий дім, 2011. – 640 с.
2. Ендовицкий Д.А. Системный подход к экономическому анализу вознаграждения персонала / Д.А. Ендовицкий // Аудит и финансовый анализ. – 2006. - №1. - С. 48-57.
3. Мошенський С.З. Економічний аналіз: підручник [для студ. економ. спец. вищих навч. закл.]; за ред. Ф.Ф. Бугинця / С.З.Мошенський, О.В.Олійник. – Житомир: ПП “Рута”, 2007. – 704 с.