

АНАЛІЗ РАЦІОНАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

© Шаповалова О.М., Чепа Ю.В, 2011

Забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, зниженню собівартості продукції та зростанню прибутку. З переходом до ринкової економіки аналіз трудових ресурсів стає більш важливим, оскільки робоча сила має вартісну оцінку, є конкурентною на ринку праці. Одним із найважливіших завдань економічного аналізу є контроль за правильним і раціональним використанням трудових ресурсів. Аналіз забезпеченості робочою силою проводиться в тісному зв'язку із аналізом обсягу виробництва продукції, продуктивності праці, трудомісткістю робіт [1 с.428].

Для характеристики стану використання на підприємстві трудових ресурсів і виявлення резервів збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності роботи треба проаналізувати такі показники, пов'язані з рухом, якістю робочої сили, її продуктивністю, а також її вартістю:

- чисельність персоналу підприємства з точки зору динаміки, категорійної структури, професійної підготовленості, плинності працівників;
- використання робітниками і службовцями робочого часу, стан трудової дисципліни;
- продуктивність праці;
- фонд оплати праці, динаміка середньої заробітної плати працівників і трудомісткості продукції.

В Україні офіційна статистична звітність про використання трудових ресурсів складається з таких звітних форм: 2-ПВ —“Звіт із праці”, 1-п —“Звіт підприємства з продукції”, 6-ПВ —“Чисельність окремих категорій працівників підприємства і підготовка кадрів” [2], а також зведені матеріали первісного обліку (табелях, змінних рапортах, робочих нарядах, відомостях, особових рахунках тощо), разових обстежень, опитувань тощо, більшість з яких є документами управлінського обліку. Готують їх відповідні функціональні служби і підрозділи підприємства: відділи праці та заробітної плати, кадрів, планово-економічний, бухгалтерія, а також цехи та дільниці.

Починати аналіз окресленого кола питань доцільно з характеристики динаміки чисельності працівників на підприємстві (з обов'язковим виділенням чисельності працівників основної діяльності) за останні 2-3 роки. Такий аналіз дає змогу оцінити, як підприємство —“висується” у ринкові умови господарювання (це особливо актуально для перехідного періоду в Україні), наскільки успішно воно витримує конкурентну боротьбу на ринку своєї продукції і на ринку трудових ресурсів. Ясна річ, просте порівняння чисельності працівників підприємства за кілька років повної відповіді на ці питання не дає (хоч воно має певне аналітичне значення). Лише з урахуванням динаміки виробничих потужностей підприємства і їх використання, динаміки продуктивності праці висновки про динаміку чисельності працівників підприємства набувають обґрунтованості й аналітичної цінності.

Якщо за незмінних (або змінених незначною мірою) виробничих потужностей на підприємстві з року в рік скорочуються чисельність персоналу і, пропорційно, обсяг випуску продукції, тобто коли скорочення чисельності персоналу не компенсується зростанням продуктивності праці, а отже, відбувається зниження показника використання виробничої потужності підприємства, це однозначно свідчить про недоліки в організації виробництва, маркетингової служби, про неспроможність власників і керівників підприємства утримати його —“на плаву”, зберегти трудовий колектив. Така ситуація потребує з'ясування конкретних причин впливу робочої сили і розробки рекомендацій для стабілізації становища.

Аналіз чисельного складу підприємства у динаміці дає змогу дійти висновків щодо того, який вплив справляє на продуктивність праці, обсяг виробництва та інші показники роботи зміна питомої ваги робітників у загальній кількості працівників в основному виробництві, зміна постатєвої структури колективу (у бік збільшення питомої ваги чоловіків або жінок), частка допоміжних робітників у загальній кількості робітників та інші структурні показники чисельного складу підприємства.

При докладнішому вивченні причин зміни питомої ваги робітників у складі всього персоналу треба мати на увазі, що найчастіше це розцінюється як позитивний фактор зростання загальної продуктивності праці й обсягу виробництва, бо обсяг виробництва продукції розглядається як функція від чисельності всього персоналу підприємства, продуктивності праці робітників і питомої ваги робітників у загальній кількості працівників. Проте одночасно слід перевірити, чи не призвело зменшення частки інженерно-технічних працівників і службовців до погіршення стану організації виробництва і трудової дисципліни, затримки освоєння нових (чи якісніших) виробів, нових технологій, автоматизації цехів, дільниць.

Продуктивність праці — головний фактор зростання обсягів виробництва, найважливіша характеристика ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Аналіз її стану і динаміки має на меті виявити резерви зростання продуктивності праці на підприємстві, у його цехах, бригадах, на кожному робочому місці, намітити шляхи мобілізації резервів.

Оскільки продуктивність праці визначається кількістю продукції, яка виробляється за одиницю робочого часу, дуже важливо правильно вибрати систему її вимірників, маючи на увазі можливість використання для даної мети натуральних показників (випуск продукції у штуках, тоннах, літрах, метрах тощо), а також вартісних показників і трудових вимірників (через нормо-години).

У фінансово-економічному аналізі діяльності підприємств натуральні показники продуктивності праці використовуються рідко, бо підприємства найчастіше випускають кілька (іноді – десятки) видів продукції, надають різні послуги, що унеможливує представлення випуску продукції через будь-яку натуральну величину. Тому за всіх явних недоліків, притаманних вартісним показникам обсягу продукції, саме вони найчастіше використовуються в аналізі продуктивності праці (випуск товарної продукції в оптових цінах на одного працівника або одного робітника за рік, квартал, зміну, годину). Для уникнення впливу цінового фактора на аналітичні розрахунки продуктивності праці в динаміці ціни на продукцію фіксуються в них на однаковому рівні, що певною мірою забезпечує можливість аналізу витрат праці на випуск продукції. Проте найповніше затрати праці характеризуються через витрати нормованого робочого часу на випуск продукції у нормо-годинах. У зовнішньому аналізі показники обсягу виробництва у нормо-годинах (і виробітку на одного робітника у цьому вимірнику) не використовуються, бо вони охоплюють трудові витрати лише робітників-відрядників. У внутрішньому аналізі вони використовуються для характеристики продуктивності праці у цехах, на дільницях, а у певних випадках – по підприємству в цілому.

Безумовним фактором забезпечення функціонування будь-якого підприємства є залучення персоналу з певними кількісними, структурними та якісними характеристиками. З розвитком суспільства людський фактор набуває все більшого значення внаслідок зростання загального рівня освіти та культури, а також вимог людей щодо умов життя та праці. Це потребує нових підходів до управління загалом і створення нових важелів управління персоналом зокрема.

І.Економічний аналіз: —Облік і аудит”. За ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. – Житомир: ПП —Рута”, 2003. – 680 с. 2.Закон України —Про державну статистику” від 17.09.1992 № 2614-ХІІ // [Електронний ресурс] / режим доступу <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2614-12>