**АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

**ПІДПРИЄМСТВА**

# Завдання та інформаційне забезпечення аналізу трудових ресурсів та пов‘язаних з ними витрат

Серед складових виробничих ресурсів саме трудові виступають основним, вирішальним фактором реалізації процесу виробництва. Від ефективності їх використання, рівня забезпеченості ними, величини продуктивності праці залежать обсяг виробництва продукції, її собівартість та обсяг реалізації, величина прибутку та низка інших важливих показників діяльності підприємства.

В загальному розумінні ***трудові ресурси*** – це частина населення, яка володіє певними фізичними та розумовими здібностями, навичками та вмінням, необхідними для роботи у певній трудовій сфері.

Для цілей аналізу і управління трудовими ресурсами їх класифікують за певними критеріями (табл. 8.1).

*Таблиця 8.1*

# Класифікація персоналу підприємства

|  |  |
| --- | --- |
| ***Критерії******класифікації*** | ***Типи працівників*** |
| ***1*** | ***2*** |
| За видом | працівники основної діяльності - персонал, зайнятий виробництвом і |
| діяльності | його обслуговуванням (промислово-виробничий персонал) |
|  | працівники допоміжної діяльності - в основному робітники |
|  | житлово-комунального господарства дитячих і лікарняно-санітарних |
|  | закладів, які підпорядковуються підприємству |
| За характером | керівники - це працівники, які організовують виробництво і |
| виконуваних | здійснюють управління діяльністю підприємства та його |
| функцій | структурних підрозділів (директори, начальники цехів, головні |
|  | спеціалісти, начальники управлінь, відділів, майстри тощо), а також |
|  | їх заступники |

*Продовження табл. 8.1*

|  |  |
| --- | --- |
| ***1*** | ***2*** |
|  | cпеціалісти - працівники, зайняті спеціальними інженерно- технічними, економічними та іншими роботами, здійснюють економічну, організаційну підготовку виробництва, облік та аналіз його результатів (інженери, конструктори, економісти, адміністратори, бухгалтери, нормувальники, юрисконсульти, технологи тощо) |
| cлужбовці - працівники, які здійснюють підготовку та оформлення документації, канцелярські, деякі адміністративно-господарські роботи (діловоди, агенти, секретарі-друкарки, обліковці, касири, архіваріуси, креслярі, стенографісти тощо) |
| робітники - це працівники, які безпосередньо зайняті створенням продукту, а також ремонтом, переміщенням вантажів, перевозом пасажирів, наданням послуг або забезпечують умови для нормального ходу виробничого, процесу. Окрім того, до робітників відносяться прибиральниці, двірники, охоронці, гардеробники,кур'єри |
| За рівнем освіти | спеціалісти найвищої кваліфікації (працівники, які мають наукові ступені і звання) |
| спеціалісти вищої кваліфікації (які мають базову або повну вищу спеціальну освіту і значний досвід практичної роботи) |
| спеціалісти середньої кваліфікації (працівники, які закінчили вищі навчальні заклади першого рівня акредитації та мають деякий досвід практичної роботи) |
| спеціалісти-практики (працівники, які займають відповідні посади спеціалістів, але не мають спеціальної освіти) |
| За рівнемскладності виконуваних робіт | висококваліфіковані — робітники, які виконують висококваліфіковані (особливо складні та відповідальні) роботи. Це робітники, які пройшли тривалу (понад 2—3 роки) спеціальну підготовку, володіють глибокими знаннями зі спеціальності, мають великий практичний досвід, періодично проходять стажування (наприклад, робітники з обслуговування, з налагодження та ремонту електронного та іншого особливо складного устаткування, виготовлення інструменту тощо) |
| кваліфіковані — робітники, які виконують кваліфіковані (складні) роботи. Це робітники, які отримали необхідну підготовку (не менше ніж 1—2 роки) і мають значний досвід роботи (наприклад, слюсарі, токарі, столяри, електрики, оператори електронно-обчислювальнихмашин та ін.) |
| малокваліфіковані — робітники, які виконують малокваліфіковані роботи. Це робітники, для підготовки яких достатньо кількох тижнів і які виконують нескладні роботи (копіювальники, контролери, ліфтери та ін.) |
| некваліфіковані — робітники, які виконують прості некваліфіковані або допоміжні роботи. Виконання таких робіт не потребує спеціальної підготовки (наприклад, завантаження та розвантаження матеріалів, продукції; прибирання виробничих, службових приміщень, територій тощо). |

Основними *завданнями* аналізу трудових ресурсів та пов‘язаних з ними витрат є:

* 1. аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, їх кількісного та якісного складу, структури та руху робочої сили;
	2. аналіз використання фонду робочого часу;
	3. аналіз динаміки і складу витрат, пов‘язаних з персоналом;
	4. аналіз ефективності використання трудових ресурсів та пов‘язаних з ними витрат;
	5. виявлення резервів більш повного та ефективного використання трудових ресурсів та засобів їх стимулювання.

*Інформаційним забезпеченням* аналізу трудових ресурсів та пов‘язаних з ними витрат виступають:

а) планові дані: бізнес-план підприємства, план праці;

б) первинні документи: розрахунково-платіжні відомості, накази по підприємству про прийняття (звільнення) працівників, особові картки, табелі обліку використання робочого часу, наряди на відрядні роботи тощо;

в) інформація рахунків обліку 66 «Розрахунки за виплатами працівників», 65 «Розрахунки за страхуванням», 64 «Розрахунки за податками та платежами» (в частині податку на доходи фізичних осіб), 23

«Виробництво» (в частині прямих витрат на оплату праці), 91

«Загальновиробничі витрати» (в частині витрат на оплату праці), 92

«Адміністративні витрати» (в частині витрат на оплату праці), 93 «Витрати на збут» (в частині витрат на оплату праці), 81 «Витрати на оплату праці», 82

«Відрахування на соціальні заходи» та інші; г) облікові регістри: журнал 5, 5А;

д) фінансова звітність: ф. №1 баланс (звіт про фінансовий стан), ф. №2 звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід), ф. №5 примітки до фінансової звітності;

е) статистична звітність: ф. №1-підпрємництво (річна) «Структурне обстеження підприємства», ф. №1-підприємництво (коротка) (річна)

«Структурне обстеження підприємства», ф. №1-ПВ «Звіт з праці», ф. №3-ПВ

«Звіт про використання робочого часу», ф. №6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання»; ф. №3-ПН

«Інформація про попит на робочу силу (вакансії)», ф. №1-ПВ (умови праці)

«Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці», ф. №7-ТНВ «Звіт про травматизм на виробництві».

є) інші джерела (колективні договори, результати попередніх аналітичних досліджень, протоколи виробничих нарад, штатний розклад тощо).

Виділяють такі напрями аналітичних досліджень аналізу трудових ресурсів та витрат на їх утримання:

* аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами;
* аналіз використання робочого часу;
* аналіз ефективності використання трудових ресурсів;
* аналіз основних та стимулюючих виплат працівникам.

# Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами

Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами розпочинається із вивчення його складу та структури. Для цього використовують групування працівників за категоріями, наведеними у табл.

8.1. Після чого здійснюють порівняння фактичної чисельності працівників в цілому і окремо за відповідними групами із плановою чисельністю та чисельністю попередніх періодів, а також визначають структуру персоналу в цілому (табл. 8.2).

*Таблиця 8.2*

# Аналіз динаміки та структури трудових ресурсів підприємства

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Категорії персоналу*** | ***Минулий період*** | ***Звітний період*** | ***Відхилення*** |
| ***осіб*** | ***питома вага, %*** | ***осіб*** | ***питома вага, %*** | ***абсолютне, осіб*** | ***відносне,******%*** |
| *Промислово- виробничий персонал, осіб, в т.ч.:** керівники;
* спеціалісти;
* службовці;
* робітники
 | *260*102028202 | *92,86*3,577,1410,0072,14 | *288*81732231 | *98,29*2,735,8010,9278,84 | *+28*-2-3+4+29 | *110,77*80,0085,00114,29114,36 |
| *Невиробничий персонал, осіб* | *20* | *7,14* | *5* | *1,71* | *-15* | *25,00* |
| **Усього** | **280** | **100,00** | **293** | **100,00** | **+13** | **104,64** |

В результаті такого аналізу: 1) встановлюють співвідношення між категоріями персоналу; 2) порівнюють заплановане прийняття на роботу і підвищення кваліфікації робітників із фактичним; 3) виявляють надлишки або нестачу робочої сили за категоріями посад; 4) оцінюють відповідність розрядів робітників складності робіт, які виконуються; 5) порівнюють наявну чисельність робітників за спеціальностями і розрядами із тією, яка потрібна для виконання кожного виду робіт по ділянках, бригадах, цехах і підприємству в цілому; 6) вивчають зміни у складі працюючих за віком, стажем роботи, освітою. Так, з табл. 8.2 робимо висновок, що чисельність працівників підприємства загалом зросла на 13 осіб або на 4,64%. При цьому основну частку займав промислово-виробничий персонал, з якого переважна більшість – це робітники. Суттєво скоротився обсяг невиробничого персоналу (на 15 осіб або на 25%), який у структурі всієї чисельності працівників займає достатньо незначну частку (7,14 % у минулому періоді та 1,71% у звітному періоді).

Аналіз якісного стану трудових ресурсів проводиться аналогічно в розрізі вікових груп, статті, освітньо-кваліфікаційного рівня тощо.

Склад працівників підприємства в силу об‘єктивних та суб‘єктивних причин постійно змінюється. Це відбувається у зв‘язку із звільненнями за власним бажанням, з виходом на пенсію, зі скороченням штату, переведенням на інші посади в межах підприємства, прийняттям нових працівників і ін. Саме тому важливою ділянкою аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами є вивчення ***руху робочої сили***. Для оцінки руху робочої сили визначаються відповідні коефіцієнти (табл. 8.3).

*Таблиця 8.3*

# Показники руху робочої сили

|  |  |
| --- | --- |
| ***Показник*** | ***Методика розрахунку*** |
| Коефіцієнт обороту з прийому *(Кпр)* | *Ê*  *× ïð* , (8.1)*ïð ×Ï*де *Чпр* – число прийнятих працівників за звітний період, осіб;*ЧП* – середньооблікова чисельність працівників, осіб |
| Коефіцієнт обороту з | *Ê*  *×âèá* , (8.2)*âèá ×Ï*де *Чвиб* – число працівників, які вибули за звітний період, осіб |
| вибуття *(Квиб)* |
| Коефіцієнт загального обороту робочої сили | *Ê*  *× ïð*  *× âèá* ,*çàã ×Ï* | (8.3) |
| *(Кзаг)* |  |
| Коефіцієнт кадрів *(Кпл)* | плинності | *Ê*  *× ÇÁ*  *× ÇÏ* , (8.4)*ïë ×Ï*де *ЧЗБ* – число звільнених за власним бажанням, осіб; *ЧЗП* – число звільнених за прогул та інше порушення трудовоїдисципліни, осіб. |
| Коефіцієнт складу *(Кпс)* | постійного | *Ê*  *× ð* ,*ïñ ×Ï*де *Чр* – число працівників, які працювали увесь рік, осіб. | (8.5) |
| Коефіцієнт складу (*Кзс)* | змінного | *Ê*  *× ßÊ* ,*çñ ×**ßÇ* | (8.6) |
|  | де *ЧЯК* – явочна чисельність працівників, які з‘явилися нароботу на кінець звітного періоду, осіб; *ЧЯЗ –* явочна чисельність працівників у найчисленнішій зміні, осіб. |
| Коефіцієнт кадрів *(Кст)* | стабільності | *Ê*  1  *× ÇÁ*  *× ÇÏ* ,*ñò ×Ï* 0  *×**ïð* | (8.7) |
|  | де *ЧП0-* середньооблікова чисельність працівників попереднього періоду, осіб. |

Ці коефіцієнти порівнюються в динаміці за декілька періодів, а також з аналогічними показниками підприємств-конкурентів (табл 8.4).

*Таблиця 8.4*

# Аналіз руху робочої сили

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Показники*** | ***Минулий*** | ***Звітний*** | ***Відхилення*** |
| ***з.п.*** | ***період*** | ***період*** | ***абсолютне*** | ***відносне, %*** |
| 1 | Прийнято на підприємство, осіб | 9 | 20 | +11 | 222,22 |
| 2 | Вибуло з підприємства, осіб, в т.ч.: | 17 | 7 | -10 | 41,18 |
| 2.1 | - на навчання | 3 | - | - | - |
| 2.2 | - у Збройні сили України | - | - | - | - |
| 2.3. | - на пенсію і за іншими причинами | 9 | 3 | -6 | 33,33 |
| 2.4 | - за власним бажанням | 2 | 3 | +1 | 150,00 |
| 2.5 | - за порушення трудової дисципліни | 3 | 1 | -2 | 33,33 |
| 3 | Середньооблікова чисельність працівників, осіб, у т.ч.: | 280 | 293 | +13 | 104,69 |
| 3.1 | - працювали з початку року | 271 | 273 | +2 | 100,74 |
| 3.2 | - чисельність працівників у найбільшій змінні | 130 | 145 | +15 | 111,54 |
| 4 | Середньооблікова чисельність працівників попереднього періоду, осіб, у т.ч. | 275 | 280 | +5 | 101,82 |
| *5* | *Коефіцієнти:* |  |  |  |  |
| *5.1* | *- обороту з прийому* | *0,032* | *0,068* | *+0,036* | *212,5* |
| *5.2* | *- обороту з вибуття* | *0,061* | *0,024* | *-0,037* | *39,34* |
| *5.3* | *- загального обороту робочої сили* | *0,093* | *0,092* | *-0,001* | *98,92* |
| *5.4* | *- плинності кадрів* | *0,018* | *0,014* | *-0,004* | *77,78* |
| *5.5* | *- постійного складу* | *0,968* | *0,932* | *-0,036* | *96,28* |
| *5.6* | *- змінного складу* | *2,154* | *2,021* | *-0,133* | *93,83* |
| *5.7* | *- стабільності кадрів* | *0,982* | *0,987* | *0,005* | *100,51* |

З табл. 8.4 робимо висновок, що на плинність кадрів на підприємстві є низькою, при цьому коефіцієнт обороту з прийому протягом аналізованого періоду зростає на 0,036 пункти (112,5 %), в той час як коефіцієнт обороту з вибуття знижується на 0,037 пункти (на 60,66 %). Крім того позитивним є

високе значення коефіцієнтів постійного складу та стабільності кадрів, які наближаються до 1.

В процесі аналізу руху робочої сили обов‘язково вивчаються причини плинності кадрів, оскільки її зростання викликає зниження продуктивності праці з подальшим впливом на основні економічні показники діяльності підприємства.

Факторами, що впливають на плинність кадрів можуть бути: незадоволеність умовами праці, низька заробітна плата, незабезпеченість житлом, незадовільний клімат в колективі, відсутність можливості кар‘єрного зросту і ін..

До рекомендацій зі зниження напруженості в забезпеченості підприємства робочою силою відносять: підвищення продуктивності праці, удосконалення організації та технології виробництва, автоматизація виробничих процесів та ін..

За умов здійснення запланованих заходів з удосконалення технології та автоматизації виробництва необхідно виявляти резерви скорочення трудових ресурсів. І, навпаки, за умов розширення своєї діяльності, створення нових робочих місць, слід визначати додаткову потребу у працівниках за відповідними професіями та категоріями.

# Аналіз використання фонду робочого часу

Раціональне використання робочого часу є головним резервом зростання продуктивності праці і визначається високою ефективністю, оскільки дає змогу збільшити випуск продукції без додаткових інвестицій.

Основною *метою* аналізу фонду робочого часу є визначення розміру і причин втрат робочого часу, розроблення заходів щодо поліпшення його використання.

Аналіз використання робочого часу проводять у двох напрямках:

1. виявлення втрат робочого часу;
2. оцінка непродуктивного використання робочого часу.

Такий аналіз необхідно здійснювати по кожній категорії працівників, по кожному підрозділу і в цілому по підприємству.

Загальний фонд робочого часу залежить від чисельності працівників, кількості відпрацьованих днів одним працівником і середньої тривалості робочого дня. При цьому виділяють календарний, плановий (номінальний) та максимально можливий фонди робочого часу (рис. 8.1).

ФОНД РОБОЧОГО ЧАСУ (людино-днів)

визначається як добуток чисельності працівників, кількості відпрацьованих днів одним працівником в середньому за рік і середньої тривалості робочого дня

Календарний фонд робочого часу

Номінальний фонд робочого часу

Максимально можливий фонд робочого часу

добуток загальної кількості днів у році та кількості працівників підприємства

різниця між календарним фондом робочого часу і кількістю вихідних та святкових днів

різниця між номінальним фондом робочого часу і кількістю днів відпусток та неявок на роботу

# Рис. 8.1. Структура фонду робочого часу підприємства

Аналізуючи фонд робочого часу визначають відхилення фактичних показників від запланованих та від показників попередніх періодів, а також визначають вплив факторів на ці відхилення.

Так, факторна модель фонду робочого часу (ФРЧ) може мати вигляд:

*ÔÐ×*  *×Ï*

 *Ä* *Òä* , (8.8)

де ЧП – чисельність працівників, осіб; Д – кількість відпрацьованих одним працівником днів за рік, Тд – тривалість робочого дня, год.

Використовуючи метод ланцюгових підстановок, вплив кожного з факторів визначатимемо за наступною схемою:

- вплив зміни чисельності працівників (*∆ФРЧЧП)*:

*ÔÐ××Ï*

 (*×Ï*

1  *×Ï*

0 )  *Ä* 0 *Ò*0 , (8.9)

*ЧП0, ЧП1* – чисельність працівників, відповідно у базовому та звітному періодах, осіб; *Д0* - кількість відпрацьованих одним працівником днів за рік у базовому періоді; *Ò*0 - тривалість робочого дня у базовому періоді, год.

*ä*

*ä*

- вплив зміни кількості відпрацьованих днів одним працівником

*(∆ФРЧД):*

*ÔÐ× Ä*

 *×Ï*

1  ( *Ä* 1  *Ä* 0 ) *Ò*0 , (8.10)

де *Д1* - кількість відпрацьованих одним працівником днів за рік у звітному періоді.

*ä*

- вплив зміни тривалості робочого дня ( *ÔÐ×* ):

*Ò*

*ä*

*ÔÐ×*

 *×Ï* 1  *Ä* 1(*Ò*1 *Ò*0)

(8.11)

*Òä ä ä*

Оцінюючи втрати робочого часу, розрізняють серед них загальні, цілоденні та внутрішні (табл. 8.5).

*Таблиця 8.5*

# Характеристика показників втрат робочого часу

|  |  |
| --- | --- |
| ***Види втрат робочого часу*** | ***Методика розрахунку*** |
| ***1*** | ***2*** |
| Загальні втрати робочого часу (*ВРЧ 211г*) | 1 *ÔÐ×* 0 11. *ÂÐ×çàã*  (*ÔÐ×*  *ÍÂ Ð×* )  *×Ï* 0 *×Ï* , (8.12)

де *ФРЧ0*, *ФРЧ1* – плановий та фактично відпрацьований час усіма робітниками, год; *НВРЧ* – непродуктивні витратиробочого часу, год; ЧП0, ЧП1 – середньооблікова чисельність працівників, осіб. |
| Цілоденні втрати робочого часу (*ВРЧ цдн*) | 1. *ÂÐ×*  ( *Ä* 1  *Ä* 0 ) *×Ï* 1 , (8.13)

*öäí ðîá ðîá*де *Ä* 0 , *Ä* 1 - планова і фактична кількість відпрацьованих*ðîá ðîá*днів одним робітником відповідно.1. *ÂÐ×*  ( *Ä* 1  *Ä* 0 ) *×Ï* 1 *Ò*0 , (8.14)

*öäí* (*ãîä*) *ðîá ðîá*де *ÂÐ×öäí* ( *ãîä* ) - цілоденні втрати робочого часу в годинах; *Т0-* |

*Продовження табл. 8.5*

|  |  |
| --- | --- |
| ***1*** | ***2*** |
|  | планова середня тривалість робочого дня, год. |
| Внутрішньозмінні втрати робочого часу(*ВРЧ вн*) | *ÂÐ×âí*  *ÂÐ×çàã*  *ÂÐ×öäí* (*ãîä*) (8.15) |

Проаналізуємо використання робочого часу за даними табл. 8.6.

*Таблиця 8.6*

# Вихідні дані для аналізу використання робочого часу

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Показники*** | ***План*** | ***Факт*** | ***Відхилення*** |
| ***абсолютне*** | ***відносне, %*** |
| Середньооблікова чисельність працівників, осіб | 280 | 293 | +13 | 104,69 |
| Відпрацьовано одним робітником, днів | 260 | 250 | -10 | 96,15 |
| Відпрацьовано одним робітником, год | 1950 | 2000 | +10 | 102,56 |
| Середня тривалість робочого дня, год | 7,5 | 8,0 | +0,5 | 106,67 |
| Непродуктивні витрати робочого часу, тис. год | - | 5,0 | - | - |
| ***Фонд робочого часу, тис. год*** | ***546*** | ***586*** | ***+40*** | ***107,39*** |

Розрахуємо вплив на зміну фонду робочого часу основних чинників:

* вплив зміни чисельності працівників (*∆ФРЧЧП)*:

*ÔÐ××Ï*

 13 260  7,5  25350 (год),

* вплив зміни вплив зміни кількості відпрацьованих днів одним працівником *(∆ФРЧД):*

*ÔÐ× Ä*  293  (10)  7,5  21975 (год),

* вплив зміни тривалості робочого дня ( *ÔÐ×* ):

*Ò*

*ä*

*ÔÐ×*

*Ò*

*ä*

 0,5  293  250  36625

(год)

Робимо висновок, що збільшення фонду робочого часу на 40 000 год відбулося під впливом зміни чисельності працівників, відпрацьованих днів одним робітником та середньою тривалістю робочого дня. Зокрема, збільшення чисельності працівників на 10 осіб призвело до збільшення

фонду робочого часу на 25 350 год, зменшення відпрацьованих днів одним робітником на 10, спричинило зменшення фонду робочого часу на 21 975 год, а зростання тривалості робочого дня 0,5 год призвело до збільшення фонду робочого часу на 36 625 год.

За даними табл. 8.6 визначимо втрати робочого часу:

* загальні втрати робочого часу:

*ÂÐ×*

*çàã*

 (536  5)  546  293  9650 (год);

280

* цілоденні втрати робочого часу:

*ÂÐ×öäí*  (250  260)  293  2930 (людино-дні);

*ÂÐ×öäí* ( *ãîä* )  2930  7,5  21975(людино-год);

* внутрішньозмінні втрати робочого часу:

*ÂÐ×âí*  9650  (21975)  31625 (людино-год)

Втрати робочого часу можуть бути викликані різними суб‘єктивними та об‘єктивними обставинами, не передбаченими планом: додатковими відпустками з дозволу адміністрації, захворюванням працівників, прогулами, простоями і ін.

Крім виявлення втрат робочого часу, в процесі аналізу, необхідно також визначити *непродуктивні витрати робочого часу*, до яких відносять час, витрачений на виправлення браку, виготовлення бракованої продукції, різні відхилення від нормальної роботи (табл. 8.7).

*Таблиця 8.7*

# Вихідні дані для визначення непродуктивних витрат

|  |  |
| --- | --- |
| ***Показники*** | ***Сума*** |
| Собівартість реалізованої продукції, тис. грн. | 25 600 |
| Заробітна плата робітників, тис. грн. | 5 200 |
| Заробітна плата виробничих робітників, тис. грн. | 4 500 |
| Матеріальні витрати, тис. грн. | 15 430 |
| Собівартість забракованої продукції, тис. грн. | 300 |
| Витрати на усунення браку, тис. грн. | 47 |
| Фонд робочого часу, людино-год | 586 000 |

часу:

За даними табл. 8.7 визначимо розмір непродуктивних витрат робочого

1. визначаємо питому вагу заробітної плати виробничих робітників у

собівартості реалізованої продукції:

4 500 : 25 600 = 0,176 або 17,6 %;

1. визначаємо суму заробітної плати в собівартості забракованої продукції:

300 × 0,176 = 52,8 тис. грн.;

1. розраховуємо питому вагу заробітної плати виробничих робітників у соівбартості реалізованої продукції за мінусом матеріальних витрат:

4 500 : (25 600 – 15 430) = 0,442 або 44,2 %

1. обчислюємо заробітну плату робітників з усунення браку:

47 × 0,442 = 20,8 тис. грн.

1. визначаємо заробітну плату робітників в собівартості бракованої продукції та на усунення браку:

52,8 + 20,8 = 73,6 тис. грн.;

1. розраховуємо середньогодинну заробітну плату робітників:

5 200 : 586 000 = 8,9 грн.;

1. оцінюємо робочий час, витрачений на виготовлення браку та його усунення (непродуктивні витрати робочого часу):

73 600 : 8,9 = 8 270 людино-год.

Аналізуючи втрати робочого часу та непродуктивне його витрачання, слід розуміти, що вони є вагомим резервом збільшення випуску продукції через показник продуктивності праці та виробітку одного працівника за одиницю часу.

# Аналіз ефективності використання трудових ресурсів

Ефективність використання трудових ресурсів визначається через показники продуктивності праці.

*Продуктивність праці* є одним з найважливіших якісних показників використання трудових ресурсів і визначається виробітком продукції одним робітником за одиницю часу, а також витратами трудових ресурсів на виробництво одиниці продукції.

Аналіз продуктивності праці здійснюється за такою послідовністю:

1. аналіз виконання плану продуктивності праці та її динаміки;
2. визначення частки приросту продукції за рахунок приросту продуктивності праці;
3. аналіз динаміки та співвідношення середньорічного, середньоденного та середньогодинного виробітку одного робітника;
4. факторний аналіз продуктивності праці;
5. аналіз трудомісткості продукції: вивчення тенденцій її зміни; оцінка факторів, які призвели до її зміни; пошук резервів по її зниженню;
6. пошук резервів підвищення продуктивності праці.

Загальна методика розрахунку показників продуктивності праці – виробітку та трудомісткості представлена у табл. 8.9.

*Таблиця 8.9*

# Методика розрахунку показників продуктивності праці та

**трудомісткості**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Показники*** | ***Спосіб розрахунку*** |
| ***1*** | ***2*** |
| *Продуктивність праці (виробіток):* | *кількість продукції, виробленої одним робітником за одиницю часу* |
| - у вартісних одиницях | відношення вартості виробленої або реалізованої продукції до чисельності працівників або кількості відпрацьованих людино- год |

*Продовження табл. 8.9*

|  |  |
| --- | --- |
| ***1*** | ***2*** |
| - у натуральних одиницях | відношення обсягу виробленої або реалізованої продукції до чисельності працівників або кількості відпрацьованих людино-год |
| - у трудових одиницях | відношення обсягу продукції у нормо- годинах або трудових витрат на виконання замовлення до чисельності працівників або кількості відпрацьованих людино-год |
| *Трудомісткість:* | *кількість часу, що витрачається на виготовлення одиниці продукції* |
| - у вартісних одиницях | відношення чисельності працівників або кількості відпрацьованих людино-год до вартості виробленої або реалізованоїпродукції |
| - у натуральних одиницях | відношення чисельності працівників або кількості відпрацьованих людино-год до обсягу виробленої або реалізованої продукції |
| - у трудових одиницях | відношення чисельності працівників або кількості відпрацьованих людино-год до обсягу продукції у нормо-годинах або трудових витрат на виконання замовлення |

Основними факторами, які впливають на зміну продуктивності праці є: зміна питомої ваги робітників у складі промислово-виробничого персоналу і зміна середньорічного виробітку одного робітника. В свою чергу, на зміну середньорічного виробітку одного робітника здійснює вплив зміна кількості відпрацьованих ним днів, зміна тривалості робочого дня та зміна його середньогодинного виробітку.

Таким чином, факторна модель аналізу продуктивності праці *(Пп)*

матиме вигляд:

*Ïï*  *ÏÂ*

*ð*  *Âð*  *ÏÂ*

*ð*  *Ä*  *Òä*  *Âãîä* , (8.16)

де ПВр – питома вага робітників у складі промислово-виробничого персоналу, %; Вр – середньорічний виробіток одного працівника, тис.грн.; Д - кількості відпрацьованих днів одним працівником, днів; Вгод -

середньогодинний виробіток одного робітника, тис. грн.; Тд – тривалість робочого дня, год.

Зміна продуктивності праці *(∆Пп)* визначається як:

*Ïï*

 *Ïï*

1  *Ïï*

0 , (8.17)

де *Пп0*, *Пп1* – продуктивність праці у базовому та звітному періодах відповідно, тис. грн.

Використовуючи метод ланцюгових підстановок, визначимо вплив кожного фактора з моделі 8.16 на зміну продуктивності праці:

- вплив зміни питомої ваги робітників у складі промислово-

виробничого персоналу ( *Ïï*

*ÏÂ* ):

*Ïï*

*ð*

 (*ÏÂ* 1  *ÏÂ* 0 )  *Ä* 0 *Ò*0  *Â*0

; (8.18)

*ÏÂ ð ð ð*

*ä ãîä*

- вплив зміни кількості відпрацьованих днів одним працівником

( *Ïï*

*Ä* ):

*Ïï*

 *ÏÂ* 1  ( *Ä* 1  *Ä* 0 ) *Ò*0  *Â*0

; (8.19)

*Ä ð ä ãîä*

- вплив зміни тривалості робочого дня ( *Ïï* ):

*Ò*

*ä*

*Ïï*

 *ÏÂ* 1  *Ä* 1  (*Ò*1  *Ò*0 )  *Â*0

; (8.20)

*Òä ð*

*ä ä ãîä*

- вплив зміни табл.середньогодинного виробітку одного робітника

( *Ïï*

*ãîä*

*Â* ):

*Ïï*

 *ÏÂ* 1  *Ä* 1 *Ò*1  (*Â*1

 *Â*0

) ; (8.21)

*Âãîä ð*

*ä ãîä*

*ãîä*

- балансова перевірка:

*Ïï*

 *Ïï*

*ÏÂ ð*

* *Ïï*

*Ä*  *Ïï*

* + *Ïï*

*ä*

*Ò*

*Âãîä*

. (8.22)

Проведемо факторний аналіз продуктивності праці за даними табл.

8.10.

*Таблиця 8.10*

# Вихідні дані для факторного аналізу продуктивності праці

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Показники*** | ***План*** | ***Факт*** | ***Відхилення*** |
| ***абсолютне*** | ***відносне,******%*** |
| Обсяг виробництва, тис. грн. | 67 630 | 60 790 | -6 840 | 89,87 |
| Середньооблікова чисельність працівників, осіб, з них:- робітників | 260202 | 283231 | +23+29 | 110,77114,36 |
| Питома вага робітників у складі промислово- виробничого персоналу | 0,777 | 0,816 | 0,039 | 105,02 |
| Кількість днів, дні | 260 | 250 | -10 | 96,15 |
| Тривалість робочого дня, год | 7,5 | 8,0 | +0,5 | 106,67 |
| Середньогодинний виробіток, тис. грн.:* працівника;
* робітника
 | 0,1330,172 | 0,1070,132 | -0,026-0,040 | 80,4576,74 |
| Середньорічний виробіток, тис. грн.:* працівника;
* робітника
 | 260,12334,80 | 214,81263,16 | -45,31-71,68 | 82,5878,60 |

Користуючись формулами 8.18 – 8.22, визначимо вплив кожного фактора на зміну продуктивності праці:

- вплив зміни питомої ваги робітників у складі промислово-

виробничого персоналу ( *Ïï*

*ÏÂ* ):

*Ïï*

*ð*

*ÏÂ ð*

 0,039  260  7,5 0,172  13,08 ;

- вплив зміни кількості відпрацьованих днів одним працівником

( *Ïï*

*Ä* ):

*Ïï*

*Ä*  0,816  (10)  7,5  0,172  10,53 ;

* вплив зміни тривалості робочого дня ( *Ïï Ò* ):

*ä*

*Ïï*

*Ò*  0,816  250  0,5  0,172  17,54 ;

* вплив зміни табл.середньогодинного виробітку одного робітника

*ä*

( *Ïï*

*ãîä*

*Â* ):

*Ïï*

*Âãîä*

 0,816  250  8  (0,040)  65,28 ;

* балансова перевірка:

*Ïï*  13,08  (10,53)  17,54  (65,28)  45,19

Робимо висновок про те, що за рахунок збільшення питомої ваги робітиків на 3,9% продуктивність праці збільшилася на 13,08 тис. грн. У зв‘язку із зменшенням кількості відпрацьованих днів одним робітником продуктивність праці скоротилася на 10,53 тис. грн.. Під впливом збільшення тривалості робочого дня на 0,5 год продуктивність праці зросла на 17,54 тис. грн. А за рахунок скорочення виробітку одного робітника на 0,040 тис. грн. продуктивність праці зменшилася на 65,23 тис. грн.

Загалом всі фактори впливу на зміну продуктивності праці можна поділити на інтенсивні та екстенсивні. До інтенсивних відносять: 1) фактори використання робочої сили і підготовки виробництва; поліпшення організації праці і нормування, підвищення кваліфікації робітників, удосконалення оплати праці, технології виробництва; 2) фактори використання основних засобів – упровадження і застосування нової техніки, автоматизації виробництва; 3) фактори використання матеріальних ресурсів. Серед екстенсивних факторів виділяють: 1) фактори використання робочого часу – усунення цілоденних і внутрішньо змінних втрат робочого часу; 2) фактори зміни питомої ваги персоналу в загальній чисельності промислово- виробничого персоналу.

Наприкінці аналізу продуктивності праці порівнюються темпи її зміни із темпами зміни трудомісткості продукції. При цьому береться до уваги обернено пропорційний зв‘язок між цими показниками.

Так, ступінь зростання продуктивності праці (у %) за рахунок зниження трудомісткості продукції визначається за формулою:

*Ïï* (%) 

100  *Òì* (%)

100  *Òì* (%)

, (8.23)

де *Пп(%)* – відсоток зростання продуктивності праці; *Тм* – відсоток зниження трудомісткості продукції.

Зворотна залежність між трудомісткістю та продуктивністю праці розраховується за формулою:

*Òì* (%)  *Ïï*

(%) 100

. (8.24)

100  *Ïï*

(%)

# Аналіз формування та використання фонду оплати праці

Аналіз трудових ресурсів необхідно розглядати у тісному взаємозв‘язку з оплатою праці. Адже саме заробітна плата є тим показником, який відображає вартість використання трудових активів підприємства.

Основними завданнями аналізу фонду оплати праці є:

1. аналіз обсягу та динаміки оплати праці на підприємстві;
2. аналіз структури фонду оплати праці;
3. аналіз виконання плану фонду оплати праці;
4. факторний аналіз фонду оплати праці;
5. пошук резервів оптимізації витрат на оплату праці.

Аналіз обсягу та динаміки фонду оплати праці проводиться за абсолютною та відносною зміною його розміру порівняно з попереднім періодом. Сам по собі такий аналіз не є достатньо інформативним, тому його важливо доповнити аналізом структури фонду оплати праці (табл. 8.11).

За даними табл. 8.11 робимо висновок про зростання фонду оплати праці на 4740 тис. грн. або на 26,8%. Найбільшу частку займає фонд основної заробітної плати (65,35% у минулому періоді та 66,91% у звітному), в той час як заохочувальні і компенсаційні виплати займають незначну питому вагу в структурі заробітної плати (1,37% у минулому періоді та 2,04% у звітному).

*Таблиця 8.11*

# Аналіз динаміки та структури фонду оплати праці

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Показники*** | ***Минулий період*** | ***Звітний період*** | ***Відхилення*** |
| ***тис. грн.*** | ***%*** | ***тис. грн.*** | ***%*** | ***абсо- лютне*** | ***віднос- не, %*** | ***структу- ри, %*** |
| 1.Фонд основної заробітної плати | 11558,4 | 65,35 | 15004,8 | 66,91 | 3446,4 | 129,82 | 1,56 |
| 2.Фонд додаткової заробітної плати, в т.ч.: | 5884,8 | 33,37 | 6963,6 | 31,05 | 1078,8 | 118,33 | -2,22 |
| - надбавки та доплати до тарифних ставокта посадових окладів | 2266,8 | 12,82 | 2490,0 | 11,10 | 223,2 | 109,85 | -1,72 |
| - премії за виробничі результати | 3618,0 | 20,46 | 4473,6 | 19,95 | 855,6 | 123,65 | -0,51 |
| 3. Заохочувальні та компенсаційні виплати, в т.ч. | 242,4 | 1,37 | 457,2 | 2,04 | 214,8 | 188,61 | 0,67 |
| - матеріальна допомога | 99,6 | 0,56 | 124,8 | 0,56 | 25,2 | 125,30 | 0,00 |
| - соціальні пільги, що носять індивідуальний характер | 142,8 | 0,81 | 332,4 | 1,48 | 189,6 | 232,77 | 0,67 |
| ***Фонд оплати праці******підприємства*** | ***17685,6*** | ***100,00*** | ***22425,6*** | ***100,00*** | ***4740,0*** | ***126,80*** | ***-*** |

Високий рівень та зростання питомої ваги основної заробітної плати засвідчують пріоритетність для підприємства таких принципів стимулювання, як гарантованість та стабільність рівня оплати праці.

Зростання рівня додаткової заробітної плати (відносно основної) є результатом підвищення уваги до зростання ефективності витрат на оплату праці. Аналіз складу додаткової заробітної плати дає змогу визначити активність підприємства щодо застосування певних інструментів

стимулювання продуктивності праці – преміювання, надбавок та доплат,

одноразових заохочень тощо; визначити обсяги компенсаційних виплат для компенсації працівникам особливих умов праці на даному підприємстві; оцінити розміри та визначити можливі причини зростання інших виплат у складі додаткової оплати праці (оплата щорічних та додаткових відпусток, збереження заробітної плати в передбачених законодавством випадках, здійснення витрат та купівля спеціального одягу та взуття тощо).

Зростання розміру інших заохочувальних та компенсаційних виплат засвідчує орієнтування системи матеріального стимулювання на результати діяльності підприємства, передусім, отримання прибутку та участь у ньому найманих працівників, посилення уваги до «негрошових» форм заохочення та закріплення персоналу.

Аналіз складу інших заохочувальних та компенсаційних виплат дає змогу з'ясувати, яку форму заохочення за рахунок прибутку вважати найбільш дієвою – премії та інші грошові виплати, оплату акцій підприємства або участь у його викупі, надання соціальних і трудових пільг у негрошовій формі тощо.

При цьому, такий аналіз не показує тенденцій зміни фонду оплати праці у порівнянні із змінами чисельності працівників. Тому важливим є також вивчення рівня та динаміки середньої заробітної плати загалом та за категоріями трудових ресурсів. На цьому етапі обчислюють рівень середньої заробітної плати на підприємстві та за окремими категоріями трудових ресурсів, визначають зміни цих показників порівняно з попереднім періодом. Крім того, в процесі аналізу необхідно також оцінити співвідношення середньої заробітної плати і продуктивності праці. Для цього розраховують *коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати (Квип)* (табл. 8.12).

*Таблиця 8.12*

# Аналіз динаміки середньої заробітної плати

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Показники*** | ***Минулий*** | ***Звітний*** | ***Відхилення*** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***період*** | ***період*** | ***абсолютне*** | ***відносне,******%*** |
| Фонд оплати праці, тис. грн. | 17685,0 | 22425,6 | + 4740,6 | 126,8 |
| Фонд робочого часу, тис. людино- годин | 546 | 586 | + 40 | 107,33 |
| Середньооблікова чисельність працівників, осіб | 280 | 293 | + 13 | 114,69 |
| Відпрацьовано годин одним працівником | 1950 | 2000 | + 10 | 102,56 |
| Кількість відпрацьованих днів одним працівником, дні | 260 | 250 | - 10 | 96,15 |
| Заробітна плата одного працівника, грн.:* середньорічна;
* середньомісячна;
* середньоденна;
* середньогодинна.
 | 631615263242,9332,39 | 765386378306,1538,26 | + 13377+ 1115+ 63,22+5,87 | 121,18121,18125,93118,75 |
| Середньорічний виробіток працівника, тис. грн. | 241,5 | 207,4 | -34,1 | 85,88 |

З табл. 8.12 робимо висновок, що фонд оплати праці збільшується не лище за рахунок зростання чисельності працівників, а й за рахунок зростання середньогодинної, середньоденної та відповідно і середньомісячної та середньорічної заробітної плати одного працівника.

Коефіцієнт випередження за даними табл. 8.12 становить:

*Êâèï*

 82,58

121,18

 0,68 .

Значення коефіцієнта випередження менше 1 є свідченням не достатньо ефективного використання коштів на оплату праці і відсутності дієвої системи стимулювання працівників.

Доцільним також є порівняння середньорічної заробітної плати на досліджуваному підприємстві зі середньогалузевим рівнем та рівнем оплати праці на аналогічних підприємствах. Таке співставлення дасть можливість визначити достатність витрат на стимулювання персоналу для забезпечення стабільності трудового колективу та реалізації його економічних інтересів.

Оцінка виконання планових завдань по використанню фонду оплати праці проводиться шляхом порівняння фактично нарахованої заробітної

плати з плановою за місяць, квартал, наростаючим підсумком з початку року, рік загалом і групами персоналу на підприємстві, а також у цехах, дільницях, бригадах тощо. При цьому визначають абсолютну економію чи перевитрати коштів на заробітну плату порівняно з плановими значеннями.

*Абсолютна перевитрата (економія) фонду заробітної плати* всього персоналу визначається як різниця між фактичним фондом та запланованим його значенням. Проте такий показник не враховує використання плану з обсягу виробництва продукції і тому не дає змоги повною мірою оцінити ефективність використання коштів на оплату праці.

Для усунення цього недоліку використовують показник *відносної економії фонду оплати праці*, який розраховують як різницю між фактично нарахованою заробітною платою та базовим її фондом, скоректованим на фактичний темп зростання (зниження) обсягу виробництва. При цьому корегуванню підлягає лише змінна частина фонду оплати праці (зарплата робітників за відрядними розцінками, премії за виробничі результати, відпускні нарахування відповідно до частки змінної зарплати) (табл. 8.13).

*Таблиця 8.13*

# Вихідні дані для оцінки економії (перевитрат) фонду оплати праці

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Показники*** | ***План*** | ***Факт*** | ***Відхилення*** |
| ***абсолютне*** | ***відносне,******%*** |
| Фонд оплати праці, тис. грн., в т.ч.: | 17685,0 | 22425,6 | +4740,6 | 126,80 |
| - змінна частина; | 11495,0 | 13455,4 | +1960,4 | 117,05 |
| - постійна частина. | 6190,0 | 8970,2 | +2780,2 | 144,91 |
| Питома вага у фонді оплати праці,%: |  |  |  |  |
| - змінної частини; | 65,0 | 60,0 | -5,0 | 92,31 |
| - постійної частини | 35,0 | 40,0 | +5,0 | 114,29 |
| Обсяг випущеної продукції, тис. грн. | 67630,0 | 60790,0 | -6840,0 | 89,87 |

Таким чином, за даними табл. 8.13 робимо висновок про те, що абсолютні перевитрати фонду оплати праці становить 4740,6 тис. грн., в тому числі перевитрати змінної частини – 1960,4 тис. грн., а постійної – 2780,2 тис. грн.

Щодо відносної економії (перевитрат) *(ЕФОП)*, то її розраховуємо наступним чином:

*ÅÔÎÏ*

 22425,6  (11495  0,899  6190)  5883,6 (тис. грн.)

Отже, відносні перевитрати фонду оплати праці склали 5883,6 тис. грн.

Основними факторами, які впливають на зміну фонду оплати праці і вплив яких можна оцінити кількісно, є зміни:

* середньооблікової чисельності працівників підприємства;
* продуктивності праці;
* рівня середньої заробітної плати;
* середньої кількості днів, відпрацьованих одним працівником;
* тривалості робочої зміни;
* інфляції;
* складу трудових ресурсів підприємства.

Так, залежність фонду оплати праці *(ФОП)* від зміни чисельності працівників, кількості днів відпрацьованих одним працівником, тривалості робочого дня та розміру середньогодинної заробітної плати можна відобразити за допомогою наступної мультиплікативної моделі:

*ÔÎÏ*

 *×Ï*

 *Ä*  *Ò*

 *ÇÏ ãîä*

, (8.25)

де, ЧП – середньооблікова чисельність працівників, осіб; Д – кількість днів, відпрацьованих одним працівником, днів; Т– тривалість робочого дня, год; ЗПгод – середньогодинна заробітна плата одного працівника, тис.грн.

При цьому, якщо відобразити чисельність працівників через співвідношення обсягу випуску продукції та продуктивності праці, то отримаємо:

*ÔÎÏ*

 *ÂÏ Ïï*

 *Ä*  *Ò*

 *ÇÏ*

*ãîä*

, (8.26)

де ВП – обсяг випуску продукції, тис. грн.; Пп – продуктивність праці, тис. грн.

Користуючись даної моделлю, за допомогою методу ланцюгових підстановок визначаємо вплив кожного з факторів:

* вплив зміни обсягу випуску продукції ( *ÔÎÏ*

*ÂÏ* ):

  *ÂÏ*

1  *ÂÏ* 0 

0  0 

0 ; (8.27)

*ÔÎÏ ÂÏ*

*Ïï* 0

*Ä Ò ÇÏ ãîä*

* вплив зміни продуктивності праці:

*ÔÎÏ*

 ( *ÂÏ*

*Ïï Ïï*

 *ÂÏ*

1 *Ïï*

1

1

)  *Ä* 0

0

 *Ò*0

 *ÇÏ* 0 ; (8.28)

- вплив зміни кількості відпрацьованих днів ( *ÔÎÏ Ä* ):

*ãîä*

*ÔÎÏ*

 *ÂÏ*

*Ä Ïï*

1

 ( *Ä* 1

1

 *Ä* 0

)  *Ò*0

 *ÇÏ* 0 ; (8.29)

- вплив зміни тривалості робочого дня ( *ÔÎÏ*

*ãîä*

*Ò* ):

*ÔÎÏ*

 *ÂÏ*

*Ò Ïï*

1

 *Ä* 1

1

 (*Ò*1

 *Ò*0

)  *ÇÏ* 0 ; (8.30)

- вплив зміни розміру середньогодинної заробітної плати:

*ãîä*

 *ÂÏ* 1 1 1 0

1

*ÔÎÏ*

1

*ÇÏ ãîä*  *Ïï*

 *Ä*  *Ò*

 (*ÇÏ ãîä*  *ÇÏ ãîä* ) ; (8.31)

- балансова перевірка:

*ÔÎÏ*

 *ÔÎÏ*

*ÂÏ*  *ÔÎÏ*

*Ä*  *ÔÎÏ*

*Ò*  *ÔÎÏ*

 *ÔÎÏ*

*ãîä*

*ÇÏ*

*Ïï* . (8.32)

За даними табл. 8.14 визначимо вплив факторів на зміну фонду оплати праці.

*Таблиця 8.14*

# Вихідні дані для факторного аналізу фонду оплати праці

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Показники*** | ***Минулий період*** | ***Звітний період*** | ***Абсолютне відхилення*** |
| Обсяг випуску продукції, тис. грн. | 67 630 | 60 790 | -6 840 |
| Середньооблікова чисельність працівників, осіб | 280 | 293 | +13 |
| Кількість днів, відпрацьованих одним працівником, днів | 260 | 250 | -10 |
| Тривалість робочого дня, год | 7,5 | 8,0 | +0,5 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Продуктивність праці, тис. грн. | 241,5 | 207,5 | -34,1 |
| Середньогодинна заробітна плата одного робітника, грн. | 32,39 | 38,26 | +5,87 |
| ***Фонд оплати праці, тис. грн.*** | ***17 685*** | ***22 426*** | ***+4 741*** |

За формулами 8.27– 8.32 проведемо відповідні розрахунки

- вплив зміни обсягу випуску продукції ( *ÔÎÏ*

*ÂÏ* ):

*ÔÎÏ*

  6840  260  7,5  0,03239  1788,89 ;

*ÂÏ* 241,5

- вплив зміни продуктивності праці:

*ÔÎÏ*

 ( 60790  60790)  260  7,5  0,03239  2614,21;

*Ïï* 207,4 241,5

- вплив зміни кількості відпрацьованих днів ( *ÔÎÏ Ä* ):

*ÔÎÏ*

 60790  (10)  7,5  0,03239  712,03 ;

*Ä* 207,4

- вплив зміни тривалості робочого дня ( *ÔÎÏ*

*Ò* ):

*ÔÎÏ*

 60790  250  0,5  0,03239  1186,71;

*Ò* 207,4

* вплив зміни розміру середньогодинної заробітної плати:

*ÔÎÏ*

* балансова перевірка:

 60790  250  8  0,00587  3441,05 ;

*Ò* 207,4

*ÔÎÏ*

 1788,89  2614,21  (712,03)  1186,71  3441,05  4741.

Отже, фонд оплати праці збільшився на 4741 тис. грн. При цьому, зменшення обсягу випуску продукції на 6840 тис. грн. призвело до зниження фонду оплати праці на 1788,89 тис. грн. Зменшення кількості відпрацьованих днів одним працівником на 10 днів спричинило зменшення фонду оплати праці на 712,03 тис. грн. Скорочення продуктивності праці на 34,1 тис. грн. призвело до зростання фонду оплати праці на 2614, 21 тис. грн. За рахунок того, що тривалість робочого дня продовжилася на 0,5 год - фонд оплати праці зріс на 1186,71 тис. грн., а за рахунок збільшення середньогодинної

заробітної плати одного працівника на 5,87 грн. - фонд оплати праці збільшився на 3441,05 тис. грн.

На основі факторного аналізу визначаються резерви оптимізації фонду оплати праці. Так, ними можуть бути: скорочення цілоденних, внутрішньозмінних і непродуктивних втрат робочого часу, підвищення продуктивності праці, розробка системи стимулювання персоналу негрошовими методами тощо.

Оцінка ефективності використання коштів на оплату праці вимірюється такими показниками як: обсяг виробництва на гривню фонду оплати праці; прибуток від реалізації на гривню фонду оплати праці; чистий прибуток на гривню фонду оплати праці.

# Аналіз стимулюючих виплат працівників у системі забезпечення його кадрової безпеки

***Кадрова безпека*** – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов‘язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом. В цьому контексті одним з найважливіших механізмів запобігання загрозам кадрової безпеки вважається ефективна система стимулювання і мотивування персоналу.

Зрозуміло, що чим більше підприємство спрямовує коштів на забезпечення добробуту свого персоналу, його розвиток та моральне стимулювання, тим нижчим буде ймовірність того, що в компанії траплятимуться випадки свідомих крадіжок, хабарництва, розголошування комерційної таємниці та інші недобросовісні дії з боку працівників. Адже, людина, яка задоволена своїм робочим місцем і результатами своєї роботи боятиметься її втратити.

Основним внутрішнім документом, який дозволяє працівнику і роботодавцю чітко окреслити рівень обов‘язків та відповідальності є трудовий договір, в якому прописуються ті виплати, компенсації і пільги на які може розраховувати працівник за певних умов. В ньому також окреслюється рівень відповідальності працівника за некваліфіковано виконану роботу, несумлінне ставлення до неї, порушення трудової дисципліни, розголошення комерційної таємниці та інші факти, які становлять загрозу кадровій та економічній безпеці підприємства в цілому.

Звичайно, що витрачання коштів на забезпечення системи мотивації і стимулювання персоналу та формування сприятливого соціально- психологічного клімату в колективі не повинно бути бездумним. Саме тому, процес здійснення стимулюючих виплат підприємства повинен чітко аналізуватися на предмет ефективності, доцільності здійснення та впливу на рівень кадрової безпеки підприємства.

Загалом аналіз стимулюючих виплат підприємства в контексті забезпечення його кадрової безпеки може складатися з таких послідовних етапів:

1. оцінка складу, структури і динаміки стимулюючих виплат підприємства;
2. факторний аналіз стимулюючих виплат підприємства;
3. оцінка джерел фінансування стимулюючих виплат;
4. аналіз ефективності стимулюючих виплат підприємства, обґрунтованості та доцільності їх здійснення;
5. визначення впливу стимулюючих виплат на індикатори кадрової безпеки підприємства.

В методичному плані оцінка складу, структури і динаміки стимулюючих виплат підприємства є досить простою і здійснюється за допомогою методів порівняння та оцінки відповідних структурних зрушень в

складі таких виплат по підприємству в цілому. Разом з тим, рівень і

структура стимулюючих виплат в цілому і за окремими напрямами може аналізуватися за наступними параметрами:

* відсоток стимулюючих виплат як відношення їх суми до операційних витрат підприємства;
* розмір стимулюючих виплат на одного працівника як відношення їх суми до чисельності працівників підприємства;
* співвідношення стимулюючих виплат і чистого прибутку підприємства;
* фактор охорони здоров‘я як відношення витрат на медичне обслуговування до загальної кількості працівників, які ними скористалися;
* фактор витрат на навчання персоналу як відношення витрат на навчання до загальної кількості працівників підприємства;
* відсоток витрат на навчання як відношення витрат на навчання до витрат діяльності підприємства.

Вищенаведений перелік коефіцієнтів далеко не є вичерпним і може бути доповнений подібними розрахунками в залежності від деталізації стимулюючих виплат за відповідними напрямами. Після обчислення цих коефіцієнтів варто прослідкувати їх в динаміці хоча б за останні 3 – 5 років, для того, щоб визначити тенденції їх зміни та певний зв‘язок із рівнем кадрової безпеки підприємства.

Факторний аналіз стимулюючих виплат передбачає вивчення і, при можливості, кількісне вимірювання впливу факторів на зміну їх розміру. При цьому, необхідно врахувати не лише внутрішні, а й зовнішні фактори впливу. До зовнішніх чинників відносимо: законодавство, систему оподаткування, соціальну політику держави, інфляційні процеси в економіці тощо. До внутрішніх – наявність фінансових ресурсів, соціальну політику підприємства, умови праці, кваліфікацію та чисельність персоналу і ін.

Оцінка джерел фінансування стимулюючих виплат відіграє важливу

роль в процесі їх планування, адже приймаючи рішення про надання якихось

додаткових виплат працівникам чи забезпечення їх додаткових соціальних гарантій, менеджер відштовхуватиметься від наявності достатнього обсягу коштів для фінансування таких заходів. Тому, необхідно чітко усвідомлювати, що частина стимулюючих виплат включається в собівартість продукції або витрати діяльності і повертається підприємству із надходженням доходу від реалізації, а частина – фінансується за рахунок чистого прибутку в процесі його розподілу. Незважаючи на те, що в умовах ринкової економіки формування фондів споживання не є обов‘язковим, не забороняється використання прибутку на фінансування певних видатків, а напрями його розподілу визначаються статутними документами за рішенням власників.

Враховуючи невизначений характер тих виплат, які не є обов‘язковими, а вважаються додатковими стимулами персоналу, можливим є формування забезпечення для таких витрат, що дозволить резервувати кошти під реалізацію конкретних соціальних цілей.

Розмір забезпечення можна розраховувати з використанням елементів нормативного підходу. Основою даного методу є нормування, тобто процес науково обґрунтованого розрахунку оптимальних нормативів, спрямованих на забезпечення ефективного використання наявних ресурсів. Розмір нормативу доцільно визначати на підставі аналізу стимулюючих виплат минулих періодів, виходячи з фінансових можливостей підприємства.

Такий підхід позитивно впливатиме і на кадрову безпеку підприємства загалом, оскільки, якщо персонал знатиме про те, що існує певний запас коштів на фінансування їх непередбачених потреб (хвороба чи смерть близьких родичів, можливість отримання позики на підприємстві тощо) чи виплати додаткових премій за результати роботи виникнення загроз кадровій безпеці буде малоймовірним.

Аналіз обґрунтованості і доцільності здійснення стимулюючих виплат

підприємства тісно пов‘язаний з оцінкою їх ефективності. При цьому,

необхідним є виділення групи показників, які були б здатними однозначно дати відповідь на питання щодо ефективності.

Для оцінки ефективності стимулюючих виплат використовують так званий *коефіцієнт окупності стимулюючих виплат* (*КОСВ*):

*КОСВ*

 *ЧД*  (*В*  *СВ*) , (8.33)

*СВ*

де, ЧД – чистий дохід підприємства, тис.грн.;

В – загальні витрати підприємства, тис. грн.;

СВ – стимулюючі виплати, пов‘язані з персоналом підприємства,

тис.грн.

При розрахунку даного показника з чистого доходу, ми пропонуємо виключити всі витрати, не пов‘язані з персоналом. Потім, поділивши уточнений показник доходу на обсяг стимулюючих виплат, визначимо розмір доходу, отриманого на кожну гривню, вкладену у персонал.

Система стимулювання працівників здійснює опосередкований вплив на продуктивність праці. Тому, певною мірою, ефективність стимулюючих виплат можна визначити за таким коефіцієнтом як прибутковість людського капіталу (*ПЛК*):

*П*  *П*

, (8.34)

*ЛК*

*Е*

*ПЗ*

де, П – чистий прибуток підприємства, тис. грн.; ЕПЗ – еквівалент повної зайнятості, осіб.

При цьому, *еквівалент повної зайнятості* – це кількість працівників, необхідна для заповнення повних робочих ставок. Іншими словами – це

кількість постійних і тимчасових осіб, а також тих, які працюють неповний робочий день та за сумісництвом.

Разом з тим, розмір доходу, який продукує робоча сила на підприємстві за винятком коштів, що на неї витрачаються ((*ДВПК*) можна визначити наступним чином:

*ДВ*  *ЧД*  (*В*  *СВ*) , (8.35)

*ЛК Е*

*ПЗ*

Таким чином, ми можемо розрахувати величину доходу, яку приносить кожен працівник з врахуванням тих витрат, які підприємство витрачає на виплати йому і забезпечення належних умов праці.

Вплив зміни стимулюючих виплат на кадрову безпеку підприємства можна визначити за допомогою системи нефінансових показників, серед яких назвемо:

1. рівень задоволеності працею як частку працівників, що висловили максимальну задоволеність своєю роботою;
2. клімат в організації як частку працівників, що висловили максимальну задоволеність соціально-психологічним кліматом і культурою трудових відносин в організації;
3. рівень добровільних звільнень як відношення кількості звільнених до загальної кількості працівників;
4. рівень загальних звільнень як відношення суми добровільно і примусово звільнених до загальної кількості працівників;
5. частка постійних працівників в їх загальній кількості;
6. стан трудової дисципліни як відношення різниці фактично відпрацьованого робочого часу і неявок на роботу без поважних причин до фактично відпрацьованого робочого часу;
7. рівень інтелектуального потенціалу як відношення чисельності працівників з вищою освітою до загальної чисельності працівників.

Зрозуміло, що чим більшим буде рівень задоволеності працівників своєю роботою і соціально-психологічним кліматом в організації, тим рівень кадрової безпеки буде вищим.

Якщо на підприємстві спостерігається значна частка працівників, які добровільно звільняються або навіть відбувається їх примусове звільнення, це становить певну загрозу безпеці підприємства, що може виражатись у розкритті комерційної таємниці, «переманюванні» клієнтської бази та необхідності пошуку, навчання і адаптації нових кадрів.

Стан трудової дисципліни характеризує рівень відповідальності і зацікавленості в результатах роботи підприємства, що знову ж таки здійснює вплив на рівень кадрової безпеки організації.

Рівень інтелектуального потенціалу вказує на характер, ментальність, поведінку і освіченість працівників і його низький рівень формує певні загрози кадровій безпеці підприємства.

## Тестові завдання для самоконтролю

1. ***Які показники характеризують процес руху робочих кадрів?***

а) продуктивність праці; б) виробіток працівника; в) плинність кадрів;

г) середньооблікова чисельність працівників.

## Коефіцієнт плинності визначають як:

а) відношення прийнятих і звільнених за період до середньооблікової кількості працівників;

б) відношення працівників, звільнених за власним бажанням і за

порушення трудової дисципліни та з причин службової невідповідності до середньооблікової чисельності;

в) відношення кількості всіх прийнятих робітників до середньооблікової кількості;

г) відношення кількості всіх звільнених до середньооблікової кількості.

## Фонд робочого часу визначається як:

а) добуток загальної кількості днів у році та кількості працівників підприємства;

б) добуток чисельності працівників, кількості відпрацьованих днів одним працівником в середньому за рік і середньої тривалості робочого дня;

в) різниця між календарним фондом робочого часу і кількістю вихідних та святкових днів

г) різниця між номінальним фондом робочого часу і кількістю днів відпусток та неявок на роботу

## Максимально можливий фонд робочого часу – це:

а) добуток загальної кількості днів у році та кількості працівників підприємства;

б) добуток чисельності працівників, кількості відпрацьованих днів одним працівником в середньому за рік і середньої тривалості робочого дня;

в) різниця між календарним фондом робочого часу і кількістю вихідних та святкових днів;

г) різниця між номінальним фондом робочого часу і кількістю днів відпусток та неявок на роботу.

## Винагорода за вислугу років відноситься до:

а) основної заробітної плати; б) додаткової заробітної плати;

в) інших заохочувальних та компенсаційних виплат; г) не відноситься до фонду оплати праці взагалі.

## Фонд оплати праці аналізують в розрізі:

а) основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат;

б) тільки основної заробітної плати; в) тільки додаткової заробітної плати;

г) тільки основної заробітної плати по кожному працівнику зокрема.

## Відносна економія фонду оплати праці визначається як:

а) різниця між фактично нарахованою заробітною платою та базовим її фондом, скоректованим на фактичний темп зростання (зниження) обсягу виробництва;

б) різниця між фактично нарахованою заробітною платою та базовим її фондом, скоректованим на базовий темп зростання (зниження) обсягу виробництва;

в) різниця між фактично нарахованою заробітною платою та базовим її фондом, скоректованим на фактичний темп зростання (зниження) чисельності працівників;

г) різниця між фактично нарахованою заробітною платою та базовим її фондом, скоректованим на базовий темп зростання (зниження) обсягу виробництва.

##  Контрольні запитання

1. *Дайте визначення поняттю трудові ресурси та назвіть критерії їх класифікації.*
2. *Назвіть кількісні та якісні параметри оцінки забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.*
3. *Як відбувається оцінка кваліфікаційного рівня трудових ресурсів?*
4. *За якими показниками аналізується рух персоналу на підприємстві?*
5. *Як впливає використання робочого часу на обсяг виробництва?*
6. *Що показує показник продуктивності праці?*
7. *Назвіть фактори, які впливають на зміну продуктивності праці.*
8. *Як визначити показник трудомісткості продукції?*
9. *Які фактори впливають на зміну фонду оплати праці?*
10. *Назвіть резерви економії фонду оплати праці.*

## Теми для написання рефератів та наукових доповідей

1. Факторний аналіз змінної та постійної частин фонду оплати праці.
2. Аналіз матеріального стимулювання кадрового потенціалу підприємства.