

чином, економічний потенціал характеризується певним набором ресурсів, що повинні бути залучені до виробництва чи підготовлені до використання в господарській системі;

- визначення економічного показника "потенціал промислового підприємства" повинно здійснюватися з урахуванням комплексу існуючих і потенційних відносин. Таким чином, потенціал варто аналізувати як систему функціональних відносин, що склалися між елементами реального і гіпотетичного рівня розвитку підприємства;

- економічний показник "потенціал промислового підприємства" повинен враховувати двоїстий характер даної економічної категорії, оскільки, з одного боку, може відбити стан промислового підприємства щодо вимог конкретного зовнішнього середовища, а, з іншого боку, виступити об'єктом управління;

- "економічний потенціал промислового підприємства" - поняття динамічне. Динамізм економічного потенціалу полягає в тому, що в кожний наступний час можливості економіки змінюються. Тому економічний потенціал промислового підприємства повинен визначатися як динамічне поняття, що характеризує готовність економічної системи в кожний визначений момент часу мобілізувати виробничі можливості для досягнення поставлених перед нею цілей економічного розвитку з максимальною ефективністю;

- поняття "економічний потенціал промислового підприємства" відбиває не тільки нормативний масштаб, але і цільовий орієнтир. У даній своїй функції він співвідноситься як з реальними можливостями підприємства, так і з перспективними, тобто, що знаходились у стадії становлення. Майбутнє взаємодіє із сьогоденням не тільки на основі структурного зв'язку "стану", але й особливої, так званої, цільової, форми детермінації.

Не применшуючи значення ресурсів як базису у формуванні потенціалу підприємства, відзначимо, що сама по собі їхня наявність не є гарантом досягнення будь-яких цілей. Другою, не менш важливою складовою потенціалу виступають здібності підприємства мобілізувати ресурси у ході здійснення комплексу дій (бізнес-процесів). З урахуванням того, що сукупність таких здібностей в економічній літературі прийнято називати компетенціями, то потенціал підприємства можна визначити як можливості системи ресурсів і компетенцій підприємства створювати результат для зацікавлених осіб за допомогою реалізації бізнес-процесів.

Отже, підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що економічний потенціал підприємства характеризується як динамічна категорія, що розвивається разом із виробничими силами суспільства та за своєю суттю економічний потенціал співвідноситься як з реальними можливостями об'єктів управління в практиці господарювання, так і з перспективними ресурсами.

Список використаної літератури:

1. Касьянова Н. В. Потенціал підприємства: формування та використання. 2-ге вид. перероб. та доп. [текст] : підручник / Н. В. Касьянова, Д. В. Солоха, В. В. Морєва, О. В. Белякова, О. Б. Балакай. – К. : "Центр учбової літератури". – 2013. - 248 с.
2. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка Навчальний посібник / О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.

Науковий керівник: професор кафедри економіки підприємства, обліку і аудиту,
д.е.н. Яценко О.В.

Ж. Ю. Комелєва

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

РОЛЬ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ В ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні змінює роль та місце персоналу підприємства в сучасній системі господарювання. У всьому світі є загальновизнаним, що головною продуктивною силою є людина. Кожний працівник, окремі

групи і персонал підприємства в цілому мають можливості і здібності здійснювати й удосконалювати трудову діяльність, істотно підвищувати її ефективність. Саме персонал підприємства, будучи невичерпним резервом підвищення результативності його діяльності, впливає на конкурентоспроможність підприємства, визначає напрями його подальшого розвитку.

Збереження та відтворення трудового потенціалу повинно здійснюватись за такими напрямками:

- постійне відслідковування визначальних показників стану трудового потенціалу в галузях і регіонах, що дасть можливість їх оцінити і на цій основі розробляти відповідні заходи;
- перехід до нової моделі відтворення робочої сили, яка забезпечила б відповідність трудового потенціалу вимогам, пов'язаним із процесом входження України до світового економічного простору.

Основними показниками, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів є дані про чисельність персоналу різних категорій і професій, його кваліфікацію й освітній рівень, про витрати робочого часу, кількість виробленої продукції чи виконаних робіт, а також дані про рух особового складу підприємства.

Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної і бухгалтерської звітності, дані табельного обліку, первинних документів, матеріалів хронометражу і фотографій робочого дня та ін.

Згідно напрацьованих вченими методик аналізу ефективності використання трудових ресурсів аналіз здійснюється за такими етапами: 1) аналіз чисельності, складу та руху робочої сили; 2) аналіз фонду дні використання робочого часу; 3) аналіз продуктивності часу; 4) визначення резервів та пошук напрямів поліпшення формування і використання трудових ресурсів [2].

Аналіз чисельності персоналу проводиться в цілому і за кожною категорією окремо, оскільки роль окремих категорій персоналу у виробничій діяльності підприємства різні. Аналізуючи чисельність працівників визначають абсолютну і відносну забезпеченість підприємства робочими кадрами, а також вплив зміни чисельності робітників на виконання виробничої програми.

Структура кадрів вивчається шляхом зіставлення фактичної і планової питомої ваги чисельності кожної категорії працівників у загальній чисельності персоналу. При цьому визначають причини зміни структури кадрів, вивчають тенденції цього процесу на передових підприємствах, а також нормативні документи, на підставі чого розробляються відповідні заходи щодо раціоналізації структури кадрів.

При аналізі забезпеченості підприємства робочою силою важливим є вивчення руху робочої сили. З цією метою розраховують коефіцієнти обороту по прийому, вибуттю кадрів та коефіцієнт плинності кадрів. Коефіцієнт обороту по прийому визначається як відношення прийнятих працівників до середньооблікової чисельності працюючих. Коефіцієнт обороту з вибуття розраховується як відношення кількості працівників, що вибули, до середньооблікової чисельності працюючих. Коефіцієнт плинності кадрів розраховується як відношення кількості працівників, що вибули за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньооблікової чисельності працюючих. При визначенні плинності кадрів доцільно визначити їх причини і по можливості вжити заходів щодо зменшення цього показника у майбутньому.

На другому етапі аналізу вивчається повнота використання трудових ресурсів, яку можна оцінити за кількістю відпрацьованих за звітний період днів і годин одним робітником, а також за інтенсивністю використання робочого часу. Під час аналізу необхідно визначити відхилення фактичних показників від планових або від аналогічних показників минулих періодів і встановити конкретні причини можливих відхилень. Такий аналіз необхідно проводити щодо кожної категорії працівників, кожного підрозділу та щодо підприємства в цілому за звітний період і в динаміці.

Величина фонду робочого часу залежить від мультиплікативної моделі чисельності робітників, кількості відпрацьованих одним робітником днів у середньому за звітний період і середньої тривалості робочого дня.

Вплив названих чинників на зміну фонду робочого часу визначають одним із методів елімінування, наприклад, методом ланцюгових підстановок. Вивчення конкретних причин втрат робочого часу дають можливість вжити необхідних їх усунення.

Центральною ланкою оцінки ефективності використання трудових ресурсів є аналіз продуктивності праці. Від її рівня і динаміки залежить тією чи іншою мірою всі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рівень рентабельності та інше.

Продуктивність праці - це показник ефективності, результативності праці, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу – з іншого. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток та трудомісткість [1].

Продуктивність праці може розраховуватися на одиницю робочого часу (середньорічний, середньоденний та середньогодинний виробіток одним працюючим), чи на одного працюючого.

Завершальним етапом аналізу використання трудових ресурсів є підрахунок виявлених резервів підвищення ефективності та розробка заходів щодо їх використання. До резервів підвищення ефективності трудових ресурсів належать: забезпечення умов природного приросту, формування здатності до праці, підвищення кваліфікації та закріплення набутих навичок, підвищення рівня організації праці, а також забезпечення кваліфікованої роботи щодо підбору кадрів. Щодо напрямів поліпшення формування і використання трудового потенціалу, то до них належать: формування належних умов праці та її охорони, забезпечення рівня оплати праці відповідно до трудових вкладень, пом'якшення сезонності праці, забезпечення працівників пристойним житлом та забезпечення комунальними, медичними послугами, закладами культури і освіти [2].

Отже, оцінка використання трудових ресурсів дозволяє виявити недоліки у роботі, їх причини та внутрішні резерви економії трудовитрат і підвищення ефективності використання кадрів завдяки їх раціонального розміщення, повнішого завантаження і використання відповідно з набутою професією, спеціальністю і кваліфікацією. Підприємства повинні бути зацікавлені в якнайшвидшому усуненні усіх недоліків в роботі працівників та використанні виявлених резервів, оскільки це дозволить підвищити ефективність праці, а це, у свою чергу, покращить результати діяльності підприємства. Таким чином, процес формування і використання трудового потенціалу потребує постійного аналізу на основі низки показників, що характеризують ефективність його використання, а отже, виявлення та запобігання негативних тенденцій.

Список використаної літератури:

1. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», затверджений Верховною Радою від 16.07.1999 р. №996-XIV.
2. Офіційний сайт Газети «Все про бухгалтерський облік». – Режим доступу: <http://www.vobu.com.ua/>

Науковий керівник: завідувач кафедри економіки підприємства, обліку і аудиту,
д. е. н., професор Яценко О.В.