

УДК 331.108

DOI: 10.31891/2307-5740-2018-260-4-60-69

ГАРВАТ О. А.

Хмельницький національний університет

АНАЛІЗ І ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ: ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДИКИ

Стаття присвячена дослідженню проблематики проведення аналізу та планування в конкретних техніко-економічних умовах діяльності промислових підприємств. Встановлено, що забезпечити ефективність діяльності будь-якого організаційного утворення неможливо без здійснення ґрунтовного аналізу трудових показників, оскільки саме вони прямо впливають на результативність їх діяльності. Обґрунтовано етапи проведення аналізу трудових показників та запропоновано основні підходи до запровадження його на підприємстві.

Ключові слова: аналіз, планування, трудові показники, фактори, залежність.

HARVAT O.

Khmelnitskyi National University

ANALYSIS AND PLANNING OF LABOR INDICATORS: PECULIARITIES OF METHODOLOGY

The article is devoted to the study of the issues of analysis and planning of labor in the specific technical and economic conditions of the industrial enterprises. Ensuring the effectiveness of any enterprise is impossible without a thorough analysis of labor indicators, because they directly affect the performance of their activities. Any management system consists of such interdependent functions: planning, accounting, analysis and management decisions. The object of planning and analysis processes is different indicators. Quite often in economic practice, experts in the evaluation or analysis of any phenomenon use criteria instead of indicators, which distort the actual situation of the object of research. Therefore, it is necessary to clearly delineate the meaning and purpose of these categories. The methodology of economic analysis involves the use of a large number of well-known methods and techniques. Having determined with the method of economic analysis, the stages of the analysis of labor indicators are proposed: 1) analysis of the main technical and economic indicators of the enterprise activity; 2) analysis of the efficiency of working hours; 3) analysis of staff numbers; 4) labor productivity analysis; 5) analysis of the effectiveness of the formation and use of the wage fund; 6) analysis of the effectiveness of the social and personnel policies of the enterprise. The most complete and reliable information on the results of the implementation of labor programs is provided by the state statistical reporting of enterprises on labor issues. To the main tasks of the analysis of labor indicators should be attributed: objective assessment of the use of labor resources, labor productivity; definition of factors and their influence on the change of labor indicators; elimination of shortcomings in the organization of labor, labor rationing and finding ways to use reserves to increase productivity. We recommend that the analysis of labor indicators in the system of integrated analysis of basic technical and economic indicators.

Keywords: analysis, planning, labor indicators, factors, dependence.

Постановка проблеми. Кардинальні зміни, що відбулися в економічному просторі України, вимагають критичного аналізу ситуації, що склалася в її господарському механізмі, зокрема у сфері праці. Особливості економіки України зумовлені тим, що у країн тривалий час існували планові і ринкові відносини, які призвели до диспропорції попиту і пропозиції на ринку товарів та послуг.

Забезпечити ефективність діяльності будь-якого організаційного утворення неможливо без здійснення ґрунтовного аналізу трудових показників, оскільки саме вони прямо впливають на результативність їх діяльності. За результатами такого аналізу, з урахуванням виявлених тенденцій, можна перейти до подальшого перспективного планування діяльності підприємств. При цьому, слід пам'ятати, що головним завданням аналізу та планування трудових показників є забезпечення випереджаючого зростання фінансово-економічних результатів діяльності підприємства над темпами зростання витрат на утримання робочої сили. Нагадаємо, що структура витрат на утримання робочої сили формується кожним суб'єктом господарювання самостійно на основі Інструкції зі статистики праці № 524 від 20.11.2006 р. (п. 3 «Показники щодо витрат на утримання робочої сили») й інших нормативно-правових актів.

На даний час проблемам та перспективам проведення аналізу та планування трудових показників приділяється незначна увага як з боку науковців, так і економістів-практиків. Ознайомитись з методологією його проведення можна лише у вузько спеціалізованій літературі відповідного наукового спрямування. Отже, існує необхідність у висвітленні сучасних аспектів проведення аналізу та планування трудових показників з метою запровадження його в економічну практику підприємств для забезпечення максимальної ефективності їх діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що висвітлення питань, пов'язаних із встановленням ефективності використання персоналу підприємств, висвітлено в роботах таких вітчизняних учених, як О.А. Грішнова [1], Т.Г. Завіновська [2], Т.І. Богданова [3], З.П. Урсова [4] та інших. Провести фаховий аналіз трудових показників неможливо без знання методології економічного аналізу висвітленого у роботах таких авторів, як М.Є. Мних [5], М.Г. Чумаченко [6] та інших. Незважаючи на велику кількість опублікованих праць у напрямку економіки праці та економічного аналізу, чимало теоретичних і методичних аспектів аналізу трудових показників, з позиції ефективного менеджменту, потребують подальших наукових досліджень.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є обґрунтування доцільності проведення аналізу і планування трудових показників та розробці науково-методичних рекомендацій щодо запровадження його в економічну практику сучасного промислового підприємства.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до поставленої мети дослідження визначимо основне завдання статті: висвітлення теоретико-методологічних та практичних аспектів сучасних проблем щодо управління працею в конкретних виробничих умовах суб'єктів господарювання. Вирішення поставленого завдання потребує, насамперед, з'ясування сутності та значення аналізу і планування трудових показників.

Так, термін «аналіз» походить від грецького слова «*analyzis*», що в перекладі означає «розділяю», «розчленовую» чи «абстрагування його окремих сторін».

Отже, аналіз у вузькому розумінні його змісту являє собою розкладання явища чи предмета на складові його частини (елементи) для вивчення їх як частин цілого. Під аналізом у широкому понятті розуміється спосіб пізнання предметів і явищ навколишнього середовища, заснований на розкладанні цілого на складові частини і вивченні їх у всім різноманітті зв'язків і залежностей [7].

Будь-яка система управління складається з таких взаємозалежних функцій: планування, обліку, аналізу і прийняття управлінських рішень.

Планування – це складова частина управління, розробка і практична реалізація планів, що визначають майбутній стан економічної системи, шляхів, способів і засобів його досягнення, що має, як правило, індикативний характер.

У процесі аналізу первинна інформація проходить аналітичну обробку, а саме: проводиться порівняння досягнутих результатів виробництва з даними за минулі відрізки часу, з показниками інших підприємств і середньогалузевими; визначається вплив різних факторів на величину результативних показників; виявляються недоліки, помилки, невикористані можливості, перспективи і т.п.

Об'єктом процесів планування та аналізу виступають різні показники. Досить часто в економічній практиці фахівці при оцінці чи аналізі будь-якого явища використовують критерії замість показників, чим викривляють дійсне становище об'єкта дослідження. Тому, необхідно чітко розмежовувати зміст та призначення цих категорій.

Відповідно до визначення, поданого у великому тлумачному словнику під поняттям «показник» розуміємо «... дані, які характеризують результати якоїсь роботи».

«Критерій (грец. – *kriterion*) – предмет (засіб) для мислення, ознака, на основі якої відбувається оцінка, визначення або класифікація будь-чого, мірило оцінки». Критерій – це такі характеристики роботи і поведінки робітника, що формують «стандарти досконалості», які необхідно досягти для того, щоб і організація, і індивід змогли реалізувати свої цілі [8]. Отже, поняття «показник» більш широке за своїм змістом і включає у себе сукупність критеріїв, що більш детально характеризують його, та на підставі яких, власне, і відбувається аналіз та планування. Тому, під трудовими показниками слід розуміти кількісні та якісні характеристики для оцінки стану соціально-трудових відносин на підприємстві, використання робочої сили та ефективності праці (за визначений період часу).

Планування і аналіз трудових показників є одним з напрямків економічної роботи на підприємстві, мета якого – виявити резерви підвищення ефективності виробництва за рахунок збільшення його обсягу при кращому використанні його трудового потенціалу, що безпосередньо залежать від умов праці і розмірів заробітної плати. Перш ніж перейти до розгляду зазначеної проблематики слід наголосити, що об'єктивність проведення аналізу трудових показників обумовлена унікальністю такого економічного показника, як трудомісткість. Саме цей показник покладено в основу розрахунку: чисельності персоналу; величини розцінки на одиницю продукції (послуги); витрат на оплату праці усіх категорій працівників, а отже й величину собівартості продукції (послуги). Витрати на оплату праці, як правило, посідають суттєву питому вагу в порівнянні з іншими статтями калькуляції собівартості, і тим самим визначають певний рівень витратності й прибутковості діяльності підприємств.

Методологія економічного аналізу передбачає можливість використання одного з або декількох загальновідомих методів та прийомів, зокрема: логічні методи економічного аналізу; методи комплексної економічної оцінки; графічні методи економічного аналізу; економіко-математичні методи; методи експертної оцінки [5].

Визначившись із методом економічного аналізу, слід встановити етапи його проведення. На нашу думку, послідовність має бути такою: 1) аналіз основних техніко-економічних показників діяльності підприємства; 2) аналіз ефективності використання робочого часу; 3) аналіз чисельності персоналу; 4) аналіз продуктивності праці; 5) аналіз ефективності формування й використання фонду оплати праці; 6) аналіз ефективності соціальної і кадрової політики підприємства.

Найбільш повну та достовірну інформацію про результати впровадження програм з праці, управління і розвитку персоналу надає державна статистична звітність підприємств з питань праці. Вона формується на основі звітів установлених форм, які підприємства незалежно від форм власності та господарювання зобов'язані подавати в установлені терміни до управління статистики за місцем реєстрації суб'єкта господарювання. Державна статистична звітність з питань праці включає такі звіти: «Звіт з праці» (форма № 1-ПВ місячна), який подається підприємствами, установами, організаціями (далі ПУО) незалежно

від форм власності та господарювання до сьомого числа наступного після звітнього періоду місяця; «Зведений звіт з праці» (форма № 1-ПВ місячна зведена), який подають ПУО, незалежно від форм власності та господарювання, що мають декілька видів діяльності, до сьомого числа наступного після звітнього періоду місяця; «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах» (форма № 1-ПВ (умови праці) річна), який подається промисловими підприємствами, будівельними організаціями, підприємствами та організаціями транспорту і зв'язку, колективними сільськогосподарськими підприємствами, незалежно від форм власності не пізніше 31-го грудня звітнього року; «Чисельність окремих категорій робітників та підготовка кадрів» (форма № 6-ПВ річна) подається ПУО та колективними сільськогосподарськими підприємствами, незалежно від форм власності не пізніше п'ятого січня року, наступного за звітнім. Державна статистична звітність про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати включає «Звіт про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати» (форма № 1-ПВ (заборгованість) середньомісячна), який подається до одинадцятого числа наступного після звітнього періоду місяця ПУО незалежно від форм власності та господарювання. Всі перераховані звіти підприємства подають до управління статистики місцевості, де підприємство зареєстроване.

Одразу зазначимо, що в ході аналізу використовуватиме увесь арсенал методів і прийомів економічного аналізу, зокрема: метод порівняння і зіставлення показників; прийом елімінування і перерахунку показників тощо. Розпочати доцільно з аналізу основних техніко-економічних показників діяльності підприємства, результати якого дадуть уявлення про ефективність використання ресурсів підприємства та динаміки його прибутковості. Пропонуємо здійснювати аналіз за останні три роки. Це дозволить у подальшому застосовувати метод екстраполяції на етапі планування. Дослідження проведено за матеріалами ДП «Новатор» (м. Хмельницький). Результати аналізу наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності ДП «Новатор» за 2014 – 2016 рр.

Показник	Рік			Темп приросту, %	
	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2015/ 2014 рр.	2016/ 2015 рр.
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	329167	631018	409998	91,7	-35,0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	274979	522473	334203	90,0	-36,0
Собівартість реалізованої продукції повна, тис. грн.	310410	581054	396108	87,2	-31,8
Валовий прибуток (збиток)	54188	108545	75795	59,9	-30,2
Рентабельність реалізованої продукції, %	17,5	18,7	19,1	-	-
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	46885,0	49880,0	57332,5	6,4	14,9
Фондовіддача, грн.	7,0	12,7	7,15	81,4	-43,7
Фондомісткість, грн.	0,14	0,08	0,14	-42,9	75,0
Запаси, тис. грн.	52707	69070	143520	31,0	107,8
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	1843	2117	2028	14,9	-4,2
у т.ч. робітників, осіб	1493	1582	1643	6,0	3,9
Річний ефективний фонд робочого часу, люд.-год.	3119513	3584412	3094269	14,9	-13,7
Продуктивність праці, тис. грн. на чол.: - одного працівника	178,6	298,07	202,17	66,9	-32,2
- одного робітника	220,5	398,9	249,54	80,9	-37,4
Фонд заробітної плати штатних працівників, тис. грн.	93465,5	149235,6	130148,2	59,7	-12,8
Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн.	4226,15	5874,50	5347,97	39,0	-8,96

За допомогою методу порівняння можемо зробити такі висновки. Темпи зростання величини чистого доходу у звітному 2016 році відносно попереднього 2015 року скоротились на 35,0 %, або на 221020 тис. грн. Якщо цей показник порівнювати з базовим 2014 роком, то чистий дохід зріс на 80831 тис. грн, або

на 24,6 %. Таким чином, можемо говорити про тенденцію скорочення обсягів реалізації відносно лише попереднього періоду.

До позитивних ознак слід віднести те, що темпи скорочення собівартості були вищими за темпи скорочення чистого доходу. Так, собівартість продукції у звітному 2016 р. скоротилась на 36,0 %. Темпи скорочення валового прибутку від операційної діяльності становили 30,2 % відносно попереднього 2015 року, і були на 5,0 % меншими ніж зменшення величини чистого доходу. Разом з тим, ефективність операційної діяльності ДП «Новатор» за три останні роки мала стійку тенденцію до зростання, зокрема з 17,5 % у 2014 р. до 19,1 % у 2016 р., і зросла за останні три роки на 1,6 %. Ефективність використання основних засобів постійно зростає, зокрема з 7,0 грн у 2014 р. до 12,7 грн – у 2015 р., і до 7,15 грн – у 2016 р. Середньооблікова чисельність працівників підприємства у звітному 2016 р. відносно попереднього 2015 р. скоротилась на 89 чол., або на 4,2 % у той час, як чисельність робітничого персоналу зросла на 61 чол., або на 3,9 %. Негативним є те, що мало місце значне скорочення значення показника продуктивності праці, а саме випереджаюче зниження темпів падіння продуктивності праці в розрахунку на одного робітника. Так, якщо рівень продуктивності праці одного працюючого скоротився у звітному 2016 році відносно попереднього на 32,2 %, то у розрахунку на одного робітника – на 37,4 %, або був швидшим на 5,2 %. Величина фонду оплати праці на ДП «Новатор» у 2016 р. скоротився на 12,8 %, що обумовлено здебільшого скороченням чисельності працюючих на підприємстві. Таким чином, в ході проведеного аналізу можна зробити лише поверхневі висновки щодо результативності діяльності досліджуваного підприємства, акцентуючи увагу на позитивних та негативних тенденціях, які мали місце протягом звітних періодів. Для того, щоб отримати більш ґрунтовні висновки, слід перейти до наступного етапу, саме аналізу ефективності використання робочого часу.

Ефективність затрат робочого часу можна визначити на основі порівняння фактичних витрат робочого часу з обґрунтованою мірою праці. На практиці необхідно дослідити баланси робочого часу за попередній і звітний роки (таблиця 2).

Таблиця 2

Аналіз використання робочого часу ДП «Новатор» за 2014 – 2016 рр.

Найменування показника	2014 р.	2015 р.	2016 р.	Темп приросту, %	
				2015/ 2014 рр.	2016/ 2015 рр.
Кількість календарних робочих днів	251	250	251	-0,4	0,4
Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу, чол.	1843	2117	2028	14,9	-4,2
Корисний фонд робочого часу, люд.-годин	3635128	4180996	3422377	15,0	-18,1
Відпрацьовано, всього люд.-годин	3119513	3584412	3094269	14,9	-13,7
з них надурочно	-	-	-	-	-
Невідпрацьовано, всього люд.-годин у тому числі	515615	596584	328108	15,7	-45,0
- щорічні відпустки (основні та додаткові), люд.-годин	225351	253752	192660	12,6	-24,1
- тимчасова непрацездатність, люд.-годин	201664	244424	-	21,2	-
- відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін (на період припинення виконання робіт), люд.-годин	20624	25440	128424	23,4	у 5 разів
- інших відпусток без збереження заробітної плати, люд.-годин	12184	6240	-	-48,8	-
- переведення з економічних причин на неповний робочий день, люд.-годин	27672	38104	7024	37,7	-81,6
- інших причин, люд.-годин	28120	28624	-	1,8	-

За даними, наведеними у таблиці 2, можна відмітити, що на ДП «Новатор» корисний фонд робочого часу у 2015 р. порівняно з 2014 р. збільшився на 15 %, а у 2016 р. порівняно з 2015 р. скоротився на 18,1 %. Таке падіння величини корисного фонду робочого часу у звітному 2016 році зумовлено скороченням чисельності працюючих. Відпрацьовано усього у звітному 2016 році відносно попереднього 2015 р. було на 13,7 % часу менше. При тому, що кількість календарних робочих днів була на 1 день більшою. Разом з тим, темпи зниження ефективного фонду робочого часу були меншими ніж темпи зниження корисного фонду робочого часу, майже на 5 %. Невідпрацьовано часу у звітному 2016 році було на 45,0 % більше ніж у попередньому 2015 році. При цьому, витрати часу на щорічні відпустки скоротились на 24,1 %; тимчасова

непрацездатність була відсутня; інших відпусток без збереження заробітної плати не надавалось; втрати часу в зв'язку із переведенням з економічних причин на неповний робочий день зменшилися на 81,6 % (більше ніж у 5 разів); інших втрат робочого часу не було. Таким чином, втрати робочого часу в 2016 р. становили 9,6 % проти 16,6 % у 2015 р. Перспективне планування робочого часу має бути спрямоване на уникнення таких непродуктивних втрат часу, як «надання відпусток без збереження заробітної плати».

Подальший аналіз ефективності використання робочого часу здійснюють на основі розрахунку загальновідомих коефіцієнтів, зокрема: коефіцієнту використання номінального фонду робочого часу; коефіцієнту використання максимально-можливого фонду робочого часу; коефіцієнту використання календарного фонду робочого часу. Розрахункові значення перерахованих вище коефіцієнтів та їх динаміку наведено на рис. 1.

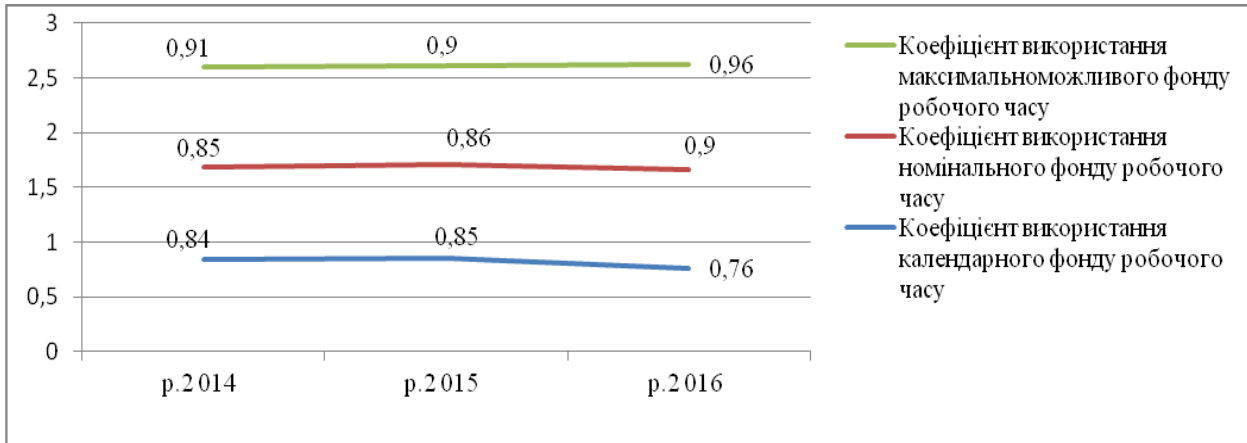


Рис. 1. Динаміка коефіцієнтів, що характеризують ефективність використання робочого часу на ДП «Новатор» за 2014 – 2016 рр.

За даними, приведеними на рис. 1 бачимо, що значення показників, що характеризують ефективність використання номінального фонду робочого часу та використання максимально-можливого фонду робочого часу, мають тенденцію до зростання. Лише ефективність використання календарного фонду часу у звітному році скоротилась на 0,09 пунктів. Здійснивши нескладні розрахунки, можемо встановити: незважаючи на те, що в 2015 р. корисний фонд робочого часу був на 22 % більше в порівнянні з 2016 роком ($4180996 / 3422377 = 1,22$) відносно 2016 р. ефективність його використання становила 86 %; у 2016 році величина корисного фонду робочого часу відносно 2015 року була меншою на 18,1 %, а ефективність його використання становила 90,0 %. Таким чином, бачимо, що у 2015 році корисний фонд робочого часу було використано лише на 70,0 % ($86 / 122$), а у 2016 році – перевиконано на 109,9 % ($90 / 81,9$).

Завершити аналіз робочого часу на підприємстві доцільно за допомогою інтегрального коефіцієнта ефективності його використання, що визначається за формулою:

$$K_{int} = K_{T_{зм}} \cdot K_{Д} , \quad (1)$$

де K_{int} – інтегральний коефіцієнт ефективності використання фонду робочого часу;

$K_{T_{зм}}$ – коефіцієнт ефективності використання робочого дня, що визначається шляхом співвідношення середньої фактичної тривалості робочої зміни до її планового (нормативного) значення;

$K_{Д}$ – коефіцієнт ефективності використання робочого періоду, що визначається шляхом співвідношення фактичної кількості відпрацьованих днів у рік до кількості запланованих календарних робочих днів.

Таким чином, значення інтегрального коефіцієнта ефективності використання фонду робочого часу в 2015 р. становило 0,84, а у 2016 р. – 0,76.

Далі переходимо до аналізу чисельності персоналу. Метою аналізу чисельності і структури кадрів є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональною розстановкою працівників, їх завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації.

Порядок обліку персоналу визначений Інструкцією зі статистики кількості працівників № 286 від 28.09.2005 р.. Інструкція регламентує методи визначення облікового складу, середньооблікової чисельності працівників, визначення середньої кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості, перелік зайнятих в основній і неосновній діяльності, категорії персоналу, порядок обліку прийому і вибуття кадрів та інші питання. Слід пам'ятати, що аналіз чисельності робітничого персоналу (за трудомісткістю, за нормами

виробітку, за нормами обслуговування, за кількістю робочих місць) слід завершувати зіставлення фактичної середньоспискової чисельності працівників з нормативною. Але оскільки чисельність персоналу розраховується з урахуванням випуску продукції в певному обсязі, необхідно, оцінюючи забезпеченість робочою силою, брати до уваги ступінь виконання плану з випуску продукції. Тобто, на прикладі досліджуваного нами підприємства ДП «Новатор» з даних таблиці 1 бачимо, що величина чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) у звітному 2016 р. скоротилась на 35 % відносно попереднього 2015 р., а чисельність працівників скоротилась на 4,2 %, або на 89 чоловік. Разом з тим, в результаті проведених розрахунків за формулою 2, чисельність працюючих мала скоротитись до 1377 чол. Таким чином, у звітному 2016 р. відносний надлишок робочої сили становив 651 чол. Це знаходить підтвердження й у звітності підприємства (див. табл. 1), адже у 2016 р. відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін (на період припинення виконання робіт) було надано в рекордній кількості за останні три роки – 128424 люд.-годин, тобто в 5 разів більше ніж у попередньому 2015 р. Для оцінки стабільності трудового колективу доцільно аналізувати структуру промислово-виробничого персоналу. Для цього достатньо мати інформацію про якісний і кількісний склад працівників. Нажаль, оновлена форма звіту з праці № 1-ПВ (річна) від 21.07.2015 р. такого розділу вже не містить. Але ця інформація є на підприємстві. Також важливо знати коефіцієнт стабільності трудового колективу, що визначається шляхом співвідношення чисельності працівників, які пропрацювали на підприємстві три і більше років (для виробничих підприємств) до середньооблікової чисельності працівників. Для вирішення питання про те, в якій мірі робітники використовуються згідно з їх кваліфікацією, має значення зіставлення середнього тарифного розряду робітників і середнього тарифного розряду роботи. При цьому тарифний розряд роботи показує, якою має бути кваліфікація робітника для виконання певної роботи. Для подальшого аналізу вивчають динаміку руху кадрів на підприємстві. При аналізі руху кадрів розраховують такі показники: коефіцієнт обороту з прийняття; коефіцієнт обороту зі звільнення; коефіцієнт загального обороту; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт необхідного обороту коефіцієнт сталості кадрів [3].

Методи планування чисельності працівників пов'язані з безпосереднім використанням показників обсягу виробництва і продуктивності праці. Правильно розрахована планова чисельність персоналу дозволить підприємствам максимально корисно використовувати усі наявні в нього ресурси без додаткових витрат на утримання робочої сили. Щодо аналізу та планування продуктивності праці, то воно посідає панівне місце в аналізі трудових показників. Розпочинають його з оцінки рівня її динаміки на основі зіставлення прямих (виробітку) та обернених (трудомісткості) показників рівня продуктивності праці. Ключовим моментом проведення такого дослідження мають стати відповіді на такі запитання: з якою метою визначається рівень продуктивності; чи є у підприємства потреба у визначенні рівня ефективності праці; чи існує залежність між ефективністю праці і рівнем її оплати; яким чином зацікавити керівників підприємств до співпраці з науково-дослідними інститутами щодо впровадження науково-обґрунтованих норм організації праці та її оплати в економічну практику діяльності підприємств в контексті підвищення ефективності управління персоналом. Особливу увагу слід звернути на необхідності розрахунку рівня продуктивності праці на узагальнюючий показник діяльності підприємства, зокрема чистий дохід (виручка) від реалізації. Лише комплексний аналіз продуктивності праці дозволить виявити резерви зростання ефективності затрат живої праці на підприємстві. З метою отримання максимально точних потенціалів слід обов'язково проводити аналіз впливу факторів на відхилення з продуктивності праці будь-яким з відомих вам методів. Наголосимо лише на тому, що чим більше факторів буде налічувати аналітична модель, тим більш розгорнута інформація отримає підприємство. Найбільш доцільною вважаємо визначення залежності продуктивності праці від таких факторів, як: питома вага робітничого персоналу у середньообліковій чисельності персоналу підприємства, кількість робочих днів, тривалість робочої зміни, величина середньогодиного виробітку в розрахунку на одного робітника. Планування продуктивності праці дає можливість встановити рівень, темпи, фактори й резерви її зростання, а також співвідношення збільшення продуктивності праці і заробітної плати. Тобто на підприємствах планується ріст і приріст продуктивності праці, що можна здійснити на основі врахування впливу таких факторів, як зміна чисельності та (або) структури персоналу (за рахунок упровадження нової техніки, прогресивних технологій, механізації й автоматизації виробництва; поліпшення використання сировини; застосування прогресивних матеріалів тощо); економії чисельності завдяки впровадженню нового, більш продуктивного устаткування; зменшення чисельності апарату управління виробництвом (за рахунок збільшення цехів, дільниць; поліпшення структури управління тощо); вивільнення робітників у зв'язку з підвищенням норм обслуговування; зменшення чисельності працівників за рахунок поліпшення використання корисного фонду робочого часу тощо. При цьому, зміна чисельності працівників за рахунок зміни обсягу та структури продукції, що випускається пов'язана з тим, що чисельність інших категорій промислово-виробничого персоналу, окрім основних виробничих робітників, зростає меншою мірою, ніж обсяг виробництва. В сучасних умовах господарювання при плануванні рівня продуктивності праці вважаємо за доцільне використання методу елімінації для визначення резервів її зростання у найближчій перспективі та метод екстраполяції, що дозволить встановити прогнозовану величину ймовірного зростання її рівня з урахуванням тенденцій минулих періодів.

На даний момент наука оперує великою кількістю методичних підходів до визначення рівня продуктивності праці. Однак, результати проведених досліджень з питань організації, нормування та оплати праці на підприємствах Хмельницького регіону показали, що на практиці вимір рівня продуктивності праці визначається лише за показником виробітку на одного працюючого та одного робітника. Аналіз отриманої інформації підтвердив думку про те, що не існує залежності між темпами зростання продуктивності праці і заробітної плати. Результати проведеного аналізу наведено у таблиці 3.

Таблиця 3

Динаміка продуктивності праці на ДП «Новатор» за 2014 – 2016 рр.

Показник	Рік			Відхилення 2016 р. до 2015 р.	
	2014	2015	2016	Абс.	Відн.
Чистий дохід від реалізованої продукції, тис. грн.	329167	631018	409998	-221020	-35,0
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	1843	2117	2028	-89	-4,2
у т.ч: робітників	1493	1582	1643	61	3,9
Питома вага робітників в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, %	81,0	74,7	81,0	6,3	-
Відпрацьовано днів одним робітником за рік, днів	251	250	251	1	0,4
Середня тривалість робочого дня, год.	6,7	6,77	6,08	-0,69	-10,2
Загальна кількість відпрацьованого часу за рік робітниками, людино-годин	2527093,1	2677535	2507349,4	-170185,6	-6,3
Середньорічний виробіток, тис. грн./особу - одного працівника	178,6	298,07	202,17	-95,9	-32,2
- одного робітника	220,5	398,9	249,54	-149,36	-37,4
Середньоденний виробіток робітника, грн./особу	878,4	1595,49	994,19	-601,3	-37,7
Середньогодинний виробіток робітника, грн./особу	130,3	235,67	163,52	-72,15	-30,6

З даних приведених у таблиці 3 бачимо, що питома вага робітничого персоналу у 2016 р. становила 81 %, і зросла відносно попереднього 2015 р. на 6,3 %. У звітному 2016 р. кількість робочих днів протягом року була збільшена на один день. Разом з тим, середня тривалість зміни відпрацьованої одним працівником на ДП «Новатор» скоротилась на 10,2 %, і становила 6,08 год. проти 6,77 год. у 2015 році, і проти 8,00 год. – нормативної тривалості робочого дня. Цікавим є те, що середнього динний виробіток робітників зменшувався меншими темпами ніж середньоденний та середньорічний, а саме 30,6 % падіння проти 37,7 %. Це означає, що не продуктивними були втрати робочого часу протягом року. Для розуміння того, за рахунок чого відбулось таке зменшення рівня продуктивності праці на ДП «Новатор» у звітному 2016 році проведемо аналіз одним із відомих нам методів, і маємо такі результати: за рахунок зростання питомої ваги робітників у складі промислово-виробничого персоналу підприємства на 6,3 % середньорічний виробіток працівників ДП «Новатор» у 2016 рр. зріс на 15,72 тис. грн; за рахунок збільшення кількості робочих днів у 2016 р. на 1 день – середньорічний виробіток працівників ДП «Новатор» у 2016 р. зріс на 0,81 тис. грн. Якби усі інші фактори залишились без змін, ми мали б приріст середньорічного виробітку працівників ДП «Новатор» у 2016 рр. на 16,53 тис. грн, але мали місце негативні впливи; скорочення тривалості робочої зміни на 0,69 год. призвело до скорочення величини середньорічного виробітку працівників ДП «Новатор» у 2016 р. на 22,94 тис. грн; скорочення обсягу середньогодинного виробітку одного працівника на 72,15 грн обумовило падіння середньорічного виробітку працівників ДП «Новатор» у 2016 рр. зріс на 89,49 тис. грн. Таким чином, загальне зменшення середньорічного виробітку працівників на ДП «Новатор» у 2016 році становило 95,9 тис. грн.

Оскільки рівень продуктивності праці визначається співвідношенням обсягів валової продукції та затрат робочого часу на її виробництво, то зростання його можливе лише за наступних умов: збільшення обсягу валової продукції при незмінних затратах праці; скорочення затрат праці при незмінному обсязі виробництва продукції, одночасного збільшення обсягу виробництва продукції та скорочення затрат праці. Отже, головним напрямом підвищення продуктивності праці першого порядку є збільшення обсягів виробництва різних видів продукції та скорочення затрат праці на них.

На основі факторного аналізу, визначимо вплив факторів, які призвели до скорочення ефективності виробничої діяльності ДП «Новатор». Розрахунки наведено у таблиці 4.

Таблиця 4

Розрахунок впливу факторів на обсяги чистого доходу на ДП «Новатор» у 2016 р.

Показники	Рік		Відхилення	
	2015 р.	2016 р.	абсолютне	відносне
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	631018	409998	-221020	-35,0
Чисельність працівників, чол.	2117	2028	-89	-4,2
Кількість відпрацьованих днів у році	250	251	1	0,4
Середня тривалість робочого дня, год.	6,77	6,08	-0,69	-10,4
Середньогодинний виробіток на одного працівника, тис. грн./чол.	0,176	0,132	-0,044	-25,0
Розрахунок впливу факторів на зміну обсягів реалізації продукції:				
- за рахунок зміни чисельності працівників, тис. грн.			-26511,32	
- за рахунок зміни кількості робочих днів			3482,89	
- за рахунок зміни тривалості робочого дня			-61816,4	
- за рахунок зміни середньо-годинного виробітку			-136175,17	
Разом, грн:			-221020,0	

Таким чином, з таблиці 4 бачимо, що на скорочення обсягів виконаних робіт ДП «Новатор» негативно вплинуло: по-перше, скорочення чисельності працівників, зокрема на 89 чол., обумовило зменшення виручки на 26511,32 тис. грн; по-друге, зменшення тривалості робочої зміни на 0,69 год. зумовило зменшення виручки на 61816,4 тис. грн; по-третє, скорочення величини середнього динного виробітку на 44 грн за годину виручка скоротилась на 136175,17 тис. грн.

Продуктивність праці та її оплата є взаємозумовленими економічними категоріями; їх взаємозв'язок характеризує рівень відповідності темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці: чим вищі темпи підвищення продуктивності праці, тим ширші можливості на підприємстві для зростання оплати трудового внеску працівників, зайнятих у виробництві, й навпаки. За таких умов підприємство має змогу вести розширене відтворення, виробляти достатню кількість продукції з найменшими витратами [6]. Аналіз складу фонду оплати праці та інших виплат на ДП «Новатор» за 2014 – 2016 рр. надано у таблиці 5.

Таблиця 5

Аналіз складу фонду оплати праці та інших виплат на ДП «Новатор» за 2014 – 2016 рр.

Показник	Дані по рокам			Темп приросту, %	
	2014	2015	2016	2016/ 2015	2015/ 2014
Фонд оплати праці штатних працівників, у тому числі:	93465,5	149235,6	130148,2	-12,8	59,7
фонд основної заробітної плати	60183	75895,1	68048,2	-10,3	26,1
фонд додаткової заробітної плати всього	31710,6	71004,5	59485,8	-16,2	123,9
з нього:					
надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	2411,1	3128,3	2935,8	-6,2	29,8
премії та винагороди, що носять систематичний характер	20497,6	44135,5	32548,2	-26,3	115,3
виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	-	12671,5	9680,9	-23,6	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього	1571,9	2336	2614,2	11,9	48,6
з них:					
матеріальна допомога	263	196,7	263,0	33,7	-25,2
соціальні пільги, що носять індивідуальний характер	1139,3	1649,1	1320,5	-19,9	44,8
Оплата за невідпрацьований час	6215,1	9486,7	12211,4	28,7	52,6

Як видно з таблиці 5, фонд оплати праці штатних працівників ДП «Новатор» впродовж 2014 – 2015 рр. зростає, в тому числі фонд основної заробітної плати у 2015 р. порівняно з 2014 р. – на 26,11 %. Фонд основної заробітної плати у 2016 р. скоротився на 10,3 %, а додаткової – на 16,2 %. Разом з тим, розмір заохочувальних та компенсаційних виплат у звітному році зріс на 11,9 %.

Питома вага основної заробітної плати підприємстві у структурі фонду оплати праці працівників у звітному 2016 році скоротилась на 12,5 %, і становила 51,9 % проти 64,4 % у 2014 р. також за результатами факторного аналізу можна встановити, що скорочення фонду оплати праці у звітному 2016 р. на суму 19087,4 тис. грн відносно попереднього 2015 р. відбулось за рахунок: 1) скорочення чисельності працюючих – на суму 6273,97 тис. грн; 2) зменшення розміру середньомісячної заробітної плати – на суму 12813,43 тис. грн.

Ефективність системи управління персоналом на ДП «Новатор» можна оцінити за даними таблиці 6.

Таблиця 6

Динаміка основних показників ефективності управління на ДП «Новатор» за 2014 – 2016 рр.

Показник	Дані по рокам			Темп приросту, %	
	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2015/ 2014 рр.	2015/ 2016
1 Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	329167	631018	409998	91,7	-35,0
2 Чисельність працюючих, в т.ч. управлінських працівників, осіб	1843 350	2117 535	2028 385	14,9 52,9	-4,2 -28,0
3 Операційний прибуток, тис. грн.	27231	64862	2903	138,2	-95,5
4 Загальні операційні витрати, тис. грн.	254060	627916	44065	147,1	-92,9
5 Фонд зарплати всього, в т.ч. управлінських працівників, тис. грн.	93465,5 20655,9	149235,6 36861,2	130148,2 30816,0	59,7 78,5	-12,8 -16,4
6 Обсяг реалізації на 1 управлінського працівника, тис. грн.	940,5	1179,47	1064,93	25,4	-17,3
7 Питома вага управлінських працівників в загальній чисельності, %	19,0	25,3	19,0	-	-
8 Питома вага заробітної плати управлінських працівників у загальному ФЗП, %	22,1	24,7	23,7	-	-

Аналізуючи дані таблиці 6, бачимо, що операційний прибуток ДП «Новатор» у 2015 р. порівняно з 2014 р. збільшився на 38,2 %, а у 2016 р. операційний прибуток скоротився на 95,5 %. Чисельність працюючих на підприємстві у звітному 2016 році зросла відносно базового 2014 року на 10,4 %, а порівняно із попереднім 2015 роком скоротилась на 4,2 %. При цьому, чисельність управлінського персоналу скорочувалась більш швидкими темпами, зокрема у 2016 р. на 28 % відносно 2015 р. Надзвичайно швидкими темпами скоротився операційний прибуток на ДП «Новатор», зокрема у 2016 р. на 95,5 %. Позитивним є те, що паралельно скорочувалась й величина загальних операційних витрат підприємства, зокрема на 92,9 % порівняно з 2015 роком. У звітному 2016 році спостерігається скорочення як загального фонду заробітної плати, так і фонду заробітної плати управлінських працівників. При цьому, фонд оплати праці управлінського персоналу скорочувався швидшими темпами ніж фонд оплати праці по підприємству у цілому. Обсяг реалізації продукції на 1 управлінського працівника ДП «Новатор» у 2016 році скоротився на 17,3 % відносно попереднього 2015 року. Отже, можна зауважити, що на ДП «Новатор» керівництву слід вибрати чітку стратегію діяльності підприємства, обрати правильну кадрову політику.

Висновки. Таким чином, можемо стверджувати, що до основних завдань аналізу трудових показників слід віднести об'єктивну оцінку використання ресурсів праці, робочої сили, продуктивності праці; визначення факторів та їх впливовість на зміну трудових показників; усунення недоліків в організації, нормуванні праці та пошук шляхів використання резервів щодо підвищення продуктивності праці.

Основні правила під час проведення аналізу та планування трудових показників такі. При аналізі розміщення кадрів вивчають організацію виробництва, ступінь завантаження працівників корисною роботою, відповідність чисельності нормативам обслуговування. При аналізі професійного складу кадрів порівнюються фактична і планова чисельність працівників за кожною з наявних професій. Виділяється їх надлишок або недостача. При аналізі професійного складу кадрів порівнюються фактична і планова чисельність працівників за кожною з наявних професій. Виділяється їх надлишок або недостача. При оцінці руху робочих кадрів визначають коефіцієнти обороту з прийому, звільненню і загальному обороту. При плануванні додаткової потреби в працівниках враховується звільнення персоналу з певних причин.

Поряд з тим, слід пам'ятати, якщо темпи приросту виручки і валового прибутку більші за темпи приросту активів, то у звітному періоді використання активів підприємства було ефективнішим, ніж у попередньому періоді. Якщо темпи приросту прибутку більші за темпів приросту активів, а темпів приросту виручки менші, то підвищення ефективності використання активів відбувалося лише за рахунок зростання цін на продукцію, товари, роботи, послуги. Якщо темпи приросту фінансових результатів (виручки і прибутку) менші за темпи приросту активів, то це свідчить про зниження ефективності діяльності підприємства. У методичному плані, при плануванні трудових показників необхідно пам'ятати, що основним інструментом будь-якого прогнозу є схема екстраполяції. Суть екстраполяції полягає у вивченні тих стійких тенденцій, що склалися у минулому і сьогоденні, і можуть бути перенесені на майбутнє. І, на завершення, рекомендуємо проводити аналіз трудових показників у системі комплексного аналізу основних техніко-економічних показників.

Література

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О.А. Грішнова. – К., 2011. – 390 с.
2. Завіновська Т. Г. Економіка праці : навч. посібник / Т. Г. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Богданова Т. І. Планування та аналіз трудових показників : навч. посібник / Т. І. Богданова. – Одеса : ОНЕУ, ротاپронт, 2014. – 196 с.
4. Урусова З. П. Аналіз трудових показників в аудиті персоналу / З. П. Урусова, Ю. В. Тарасенко // Економіка та управління підприємствами. – Мукачево : МДУ, – 2017. – № 13. – С. 738 – 741.
5. Мних С. В. Економічний аналіз : підручник / С. В. Мних. – К. : Знання, 2011. – 630 с.
6. Економічний аналіз : навч. посібник / М. А. Боліух, В. З. Бурчевський, М. І. Горбаток та ін. ; за ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. – Вид. 2-е, перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2003. – 556 с.
7. Домбровська Г. П. Аналіз виробничо-господарської діяльності підприємства (енергетичне виробництво) : навч. посібник / Г. П. Домбровська, М. С. Пантелеев. – Харків : УІПА, 2003. – 125 с.
8. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад.: голов. ред. В. Т. Бусел. – К. : Ірпінь: ВТ „Перун”, 2001. – 1440 с.

Transliterations

1. Hrishnova O. A. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny : pidruchnyk / O.A. Hrishnova. – K., 2011. – 390 s.
2. Zavinovska T. H. Ekonomika pratsi : navch. posibnyk / T. H. Zavinovska. – K. : KNEU, 2003. – 300 s.
3. Bohdanova T. I. Planuvannia ta analiz trudovykh pokaznykiv : navch. posibnyk / T. I. Bohdanova. – Odesa : ONEU, rotaprynt, 2014. – 196 s.
4. Urusova Z. P. Analiz trudovykh pokaznykiv v audyti personalu / Z. P. Urusova, Yu. V. Tarasenko // Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy. – Mukachevo : MDU, – 2017. – № 13. – S. 738 – 741.
5. Mnykh Ye. V. Ekonomichniy analiz : pidruchnyk / Ye. V. Mnykh. – K. : Znannia, 2011. – 630 s.
6. Ekonomichniy analiz : navch. posibnyk / M. A. Boliukh, V. Z. Burchevskiy, M. I. Horbatok ta in.; Za red. akad. NANU, prof. M. H. Chumachenka. – Vyd. 2-he, pererob. i dop. – K.: KNEU, 2003. – 556 s.
7. H. P. Dombrovska, M. S. Pantieliev. Analiz vyrobnycho-hospodarskoi diialnosti pidpriemstva (enerhetychne vyrobnytstvo : navch. posibnyk. – Kharkiv: UIPA, 2003 – 125 s.
8. Velykyi tlumachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy / Uklad.: holov. red. V. T. Busel. – K.: Irpin: VT „Perun”, 2001. – 1440 s.

Рецензія /Peer review: 15.08.2018

Надрукована /Printed : 07.09.2018

Рецензент: д. е. н., проф. Ведерніков М. В.