

На наш погляд, зазначені пропозиції дадуть змогу узгодити існуючі на практиці розбіжності між економічними та податковими нормами щодо товарних відносин головного підприємства та відокремлених підрозділів, відкритих за межами України.

Література

1. **Україна.** Закон. "Про оподаткування прибутку підприємств": Від 22.05.97 р., № 283/97-ВР.
2. **Україна.** Закон. "Про державну реєстрацію юридичних та фізичних осіб-підприємців": від 15.05.03 р., № 755-IV.
3. **Порядок обліку платників** податків, зборів (обов'язкових платежів): затв. Наказом ДПАУ від 19.02.98 р., № 80.
4. **Алієв Т.** Внутрішнє переміщення товарів на торговельному підприємстві // Все для бухгалтера в торгівлі. – 2007. – № 24. – С. 22.
5. **Золотухін О.** Ведення обліку операцій з товарами у головного підприємства та його філій // Все для бухгалтера в торгівлі. – 2006. – № 39. – С. 12.
6. **Строїч С.** Філії та представництва: створення, реєстрація, податок з доходів // Все про бухгалтерський облік. – 2006. – № 111. – С. 7.

УДК 331.522.4

*Аспір. К.П. Лазановська – Українська академія
друкарства, м. Львів*

АНАЛІЗ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА ТА РІВНЯ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ І МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ

На основі масиву статистичних даних виконано аналітичні дослідження і виявлено взаємозв'язок між рівнем використання кадрового потенціалу підприємства та його матеріальним стимулюванням.

Post-graduate K.P. Lazanovska – Ukrainian Academy of Printing, Lviv

Enterprise personnel supply, it's usage level and material motivation analyze

Basing on statistical database analytical examination was provided and detected correlation between enterprise personnel usage level and it's material motivation.

Постановка питання. Структура кадрів кожного підприємства, рівень їх використання перебуває у прямопропорційній залежності від матеріального стимулювання їх праці. Актуальність цієї аксіоми зростає в умовах ринку, коли матеріальний чинник мотивації праці посідає головне місце.

Аналіз сучасних досліджень і публікацій. Питання і проблеми дослідження кадрової складової менеджменту належно дослідили у фаховій економічній літературі такі вчені-економісти, як: М.І. Долішній, А.М. Колот, О.Є. Кузьмін, Г.Т. Куліков, Н.О. Павловські та іншими. Незважаючи на високий науковий професіоналізм зазначених вище авторів, ще існує досить широке поле для дослідження відтворення і мотивації продуктивності людських ресурсів і особливо на практичному рівні. Саме вирішення поставленого у статті завдання на прикладі реальних даних промислового підприємства істотно розширює раніше опублікований матеріал.

Завдання статті: оприлюднити результати дослідження щодо забезпеченості підприємства кадрами, рівня їх використання та стимулювання праці.

Основні результати дослідження. Кадровий потенціал підприємства відіграє провідну роль у вирішенні науково-технічних завдань економічного росту і результатів господарювання загалом. На використання трудових ресурсів впливають закони ринкової економіки: спад обсягу виробництва, безробіття, диференціація рівнів оплати праці, які сукупно формують нові умови для мотивації праці.

Значення аналізу використання трудових ресурсів та фонду оплати праці зумовлено тим, що вони перебувають у тісному зв'язку з обсягом виробництва товарної продукції, а ріст продуктивності праці є основою підвищення ефективності виробництва і поліпшення всіх техніко-економічних показників роботи підприємства. Однією з важливих умов виробництва і зростання обсягу товарної продукції є збільшення виробітку продукції на кожного працівника, а також забезпечення необхідними кадрами.

Як базу дослідження було обрано одне із поліграфічних підприємств. Для оцінки забезпеченості підприємства кадрами слід проаналізувати динаміку чисельності персоналу, його структуру за категоріями працівників.

Табл. 1. Оцінка забезпечення підприємства трудовими ресурсами

Показники	Кількість за пер. осіб				Абсол. відх (+,-)			Темп росту, %		
	2003	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Середньооблікова чисельність працівників	59	50	54	68	-9	+4	+14	84,7	108,0	126,0
зокрема:										
• чоловіки	34	26	34	49	-8	+8	+15	76,5	130,8	144,2
• жінки	25	24	20	19	-1	-4	-1	96,0	83,3	95,0
Середньооблікова чисельність робітників	45	36	37	48	-9	+1	+11	80,0	103,8	129,7
зокрема, керівників, спеціалістів, службовців	14	14	17	20	0	+3	+3	100	121,4	117,6

Ця таблиця показує, що кількість працівників у звітному році значно збільшилася порівняно з попередніми роками. Найменша кількість працівників зафіксована у 2004 р., що становить 50 осіб. У складі працівників основної діяльності відбувається збільшення кількості чоловіків на 15 осіб і зменшення кількості жінок, починаючи з 2003 р.

Таким чином, на підприємстві у 2006 р. порівняно з попередніми роками, крім 2004 р., відбувається ріст кількості працівників на 26 % порівняно з 2005 р. та на 15,3 % порівняно з 2003 р. Такий ріст відбувся за рахунок росту як робітників, так і керівників, спеціалістів та службовців.

Таким чином, найбільшу частку в структурі персоналу становлять чоловіки у 2006 р. – 72,06 %. Найбільшу частку жінки займали у 2004 р. – 37,04 %. Протягом усіх років кількість чоловіків переважає кількість жінок.

Зниження частки робітників протягом 2004-2005 рр. є ознакою зниження виробничого потенціалу підприємства, а збільшення частки керівників,

спеціалістів та службовців свідчить про недосконалість управління в цьому питанні. Позитивна тенденція спостерігається у 2006 р., коли відбувається збільшення частки робітників на 2,1 пункту і зменшення керівного складу.

Табл. 2. Аналіз зміни структури трудових ресурсів.

Показники	Значення показників, %				Відхилення, пп		
	2003	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Середньооблікова чисельність працівників, %	100	100	100	100	–	–	–
зокрема:							
• чоловіки	57,63	52,0	62,96	72,06	-5,63	+10,96	-0,1
• жінки	42,37	48,0	37,04	27,94	+5,63	-10,96	+0,1
Середньооблікова чисельність робітників, %	76,3	72,0	68,5	70,6	-4,3	-3,5	+2,1
зокрема: керівників, спеціалістів, службовців, %	23,7	28,0	31,5	29,4	+4,3	+3,5	-2,1

Табл. 3. Аналіз показників руху персоналу

Показники	Кількість за пер. осіб				Абсол. відх (+,-)			Темп росту, %		
	2003	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Середньооблікова чисельність працівників	59	50	54	68	-9	+4	+14	84,7	108,0	126,0
Прийнято	4	5	11	16	+1	+6	+5	125,0	220,0	145,5
Вибуло	2	13	9	3	+9	-4	-6	650	69,2	33,3
Коефіцієнт загального обігу	0,1	0,4	0,37	0,28	+0,3	-0,03	-0,09	400,0	92,5	75,7
Коефіцієнт обігу з прийому	0,07	0,1	0,2	0,3	+0,03	+0,1	+0,1	142,9	200,0	150,0
Коефіцієнт обігу зі звільнення	0,03	0,26	0,17	0,04	+0,23	-0,09	-0,13	86,7	65,4	23,5
Коефіцієнт плинності	0,03	0,26	0,17	0,04	+0,23	-0,09	-0,13	86,7	65,4	23,5
Коефіцієнт стабільності	0,97	0,74	0,83	0,96	-0,23	+0,09	+0,13	76,3	112,2	115,7

Унаслідок розрахунку показників руху персоналу можна зробити висновки про покращення ситуації у 2006 р. порівняно з попередніми роками. Доказом цього є ріст коефіцієнта обігу з прийому, який становить 0,3 і зріс порівняно з 2005 р. на 50 %. Заслугує уваги ріст цього показника у 2005 р. вдвічі порівняно з 2004 р. Позитивним аспектом є те, що темпи росту коефіцієнта обігу з прийому є значно вищими, ніж коефіцієнта обігу зі звільнення. Найнижчий показник коефіцієнта обігу зі звільнення зафіксовано у 2006 р., оскільки в цей період було звільнено лише 3 працівники. Протягом 2003-2006 рр. відбувається зниження цього показника, що позитивно впливає на результати діяльності.

Зниження коефіцієнта плинності вказує на покращення трудової дисципліни на підприємстві. Основними причинами звільнення працівників були: за власним бажанням, за прогули тощо. Загалом позитивну тенденцію щодо руху персоналу по підприємству характеризує коефіцієнт стабільності, який щороку збільшується і у 2006 р. досяг вершини – 0,96.

Табл. 4. Аналіз використання робочого часу на ТЗОВ "Леоприфт"

Показники	Роки						Абсол. відх (+,-)			Темп росту, %		
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Середньо облікова чисельність працівників, чол.	59	50	54	68			-9	+4	+14	84,7	108,0	126,0
Випуск продукції, тис. грн	3165,9	3642,3	12820,5	12663,1			+476,4	+9178,0	-157,4	115,0	352,0	99,0
Загальна кількість відпрацьованих всіма працівниками люд./год	170203	100053	91568	105624			-70150	-8485	+14056	58,8	91,5	115,4
Невідпрацьовано всього люд./год через:	7900	8120	8608	11672			+220	+488	+3064	102,8	106,0	135,6
• щорічні відпустки	6600	6560	6480	6456			-40	-80	-24	99,4	98,8	99,0
• тимчасову непрацездатність	1300	1560	2128	5216			+260	+568,0	+3088	120,0	98,8	100

Табл. 5. Динаміка продуктивності праці

Показники	Роки						Абсол. відх (+,-)			Темп росту, %		
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Середньооблікова чисельність працівників, в т.ч. робітників	59	50	54	68			-9	+4	+14	84,7	108,0	126,0
Випуск продукції, тис. грн	45	36	37	48			-9	+1	+11	80,0	103,8	129,7
Загальна кількість відпрацьованих всіма працівниками люд./год	3165,9	3642,3	12820,5	12663,1			+476,4	+9178,0	-157,4	115,0	352,0	99,0
Продуктивність праці середньорічна:	170203	100053	91568	105624			-70150	-8485	+14056	58,8	91,5	115,4
• одного працівника, тис. грн.	53,7	72,8	237,4	186,2			+19,1	+164	-51,2	135,6	326,1	78,4
• одного робітника, тис. грн.	70,35	101,2	346,5	263,8			+30,85	+245,3	-82,7	143,8	342,4	76,1
Продуктивність праці середньо-годинна, грн.	18,6	36,4	140,0	119,9			+17,8	+103,6	-20,1	195,7	384,6	85,6

Табл. 6. Аналіз фонду оплати праці та заробітної плати

Показники	Роки						Абсол. відх (+,-)			Темп росту, %		
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Середньооблікова чисельність працівників	59	50	54	68			-9	+4	+14	84,7	108,0	126,0
Випуск продукції, тис.грн	3165,9	3642,3	12820,5	12663,1			+476,4	+9178,0	-157,4	115,0	352,0	99,0
Фонд оплати праці, тис.грн.	182,1	240,7	696,1	1053,4			+58,4	+455,4	+357,2	132,2	289,2	151,3
Заробітна плата 1 працівника, середньомісячна, грн	257,2	401,2	1074,2	1290,9			+144,0	+673,0	+216,7	156,0	267,7	120,2
Зарплатомісткість, грн	0,06	0,07	0,05	0,08			+0,01	-0,02	+0,03	116,7	71,4	160,0
Заробітна плата середньорічна, тис. грн	3,0864	4,8144	12,8904	15,4908			+1,728	+8,076	+2,600	155,8	267,7	120,2

Ріст коефіцієнта стабільності свідчить про створення сприятливих умов для підвищення продуктивності праці й ефективності виробництва.

Однією із найважливіших умов збільшення обсягу виробництва та виробітку на одного працівника є ефективне використання робочого часу. З огляду на це, аналіз використання робочого часу є вагомим складником аналітичної роботи щодо використання трудових ресурсів на підприємстві.

На підприємстві внаслідок наведених розрахунків спостерігається наявність втрат робочого часу. Свідченням цьому є те, що темп росту чисельності працівників є вищим за темп росту відпрацьованих людино-годин. Саме за рахунок збільшення тимчасової непрацездатності працівників та втрат робочого часу, відбувається незначне зниження випуску продукції у 2006 р. та зростання кількості невідпрацьованих одним працівником людино-годин протягом року. Тому, керівництву підприємства необхідно звернути увагу на завантаження працівників роботою та збільшення ефективності використання фонду робочого часу.

Продуктивність праці – це якісний показник використання трудових ресурсів, який вважають одним із найважливіших узагальнених показників діяльності кожного підприємства. У динаміці продуктивності праці, спостерігається нерівномірність росту і спаду цього показника. У 2006 р. спостерігається спад середньорічної продуктивності праці одного працівника на 22,6 % або на 51,2 тис. грн. Нераціональне використання трудових ресурсів відбулося у 2006 р., тобто зі збільшенням працівників до 68 осіб відбувається зниження продуктивності праці і, як наслідок, зниження обсягу випуску продукції і навпаки.

Табл. 7. Аналіз складу фонду оплати праці за видами виплат

Показники	Роки			Абсол. відх (+,-)		Темп росту, %	
	2004	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Фонд оплати праці, тис. грн	240,7	696,1	1053,4	+455,4	+357,2	289,2	151,3
Фонд основної заробітної плати, тис. грн	219,0	658,3	996,2	+440,3	+337,9	300,6	151,3
Фонд додаткової заробітної плати всього, тис. грн	21,7	37,8	55,6	+16,1	+17,8	174,2	147,1
• зокрема, зростання споживчих цін	7,5	5,2	2,4	-2,3	-2,6	69,3	46,2
• оплата за невідпрацьований час	14,2	32,6	53,2	+18,4	+20,6	229,6	163,2

Стрімкий ріст продуктивності праці відбувся у 2005 р. внаслідок введення в дію більш прогресивних новинок техніки, що призвело до росту норм виробітку, застосування нових форм мотивації праці, організації виробництва, що призвело до підвищення рівня спеціалізації. Оскільки використання трудових ресурсів пов'язане з витратами на заробітну плату, потрібно здійснити аналіз використання фонду оплати праці як важливого складника частини витрат на виробництво та основи її для мотивації.

Розглядаючи результати роботи підприємства, спостерігаємо загальний ріст середньомісячної заробітної плати одного працівника, що є хорошим показником для підприємства. Такий показник, як зарплатомісткість

змінюється різними темпами: до 2005 р. зафіксоване його зростання на 16,7 %, далі – зниження майже на 30 %, а у 2006 р. – ріст на 60 %. Ріст зарплатомісткості є негативним явищем в 2006 р., коли відбувалося зниження обсягу випущеної продукції та ріст фонду оплати праці.

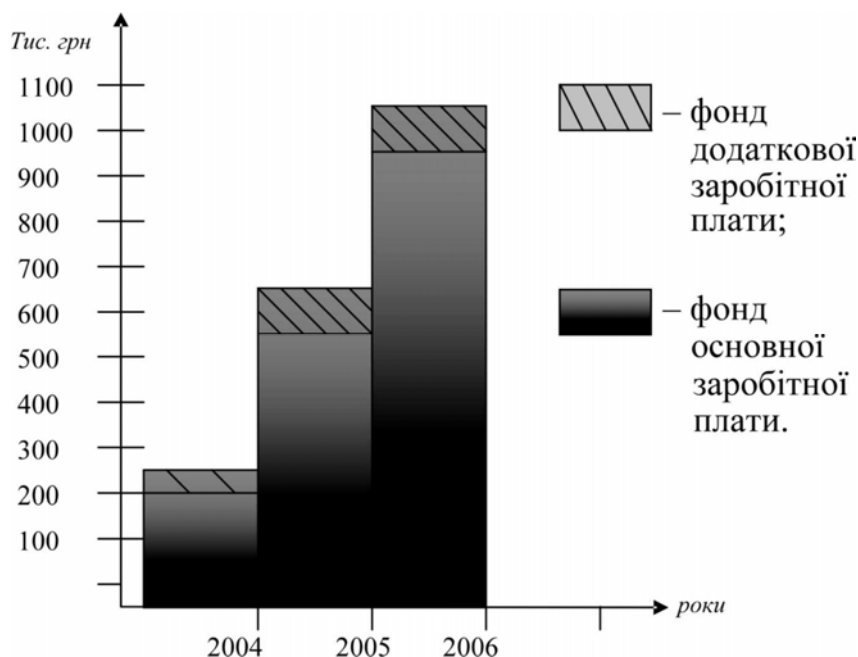


Рис. 1. Склад фонду оплати праці

Із наведеного вище графіка та рис. 1. видно, що фонд основної заробітної плати зростає протягом аналізованих років. Аналогічна тенденція відбувається із фондом додаткової заробітної плати, основну частку якого становить оплата за невідпрацьований час. Для розрахунку впливу чинників на абсолютні відхилення фонду оплати праці від базового показника є зміна середньооблікової чисельності працівників Ч і середньорічної заробітної плати одного працівника ЗП ср.

Табл. 8. Вплив чинників на ФОП

Чинники	2004	2005	2006
Зміна чисельності персоналу, тис. грн	-27,8	19,2	180,5
Зміна заробітної плати, тис. грн	86,4	436,1	176,8

Таким чином, на фонд оплати праці позитивно впливають зміна чисельності персоналу та розмір середньорічної заробітної плати, лише у 2004 р. негативний вплив мало зниження чисельності працівників до 50 осіб.

У процесі аналізу важливим є розрахунок співвідношення темпів росту середньорічної заробітної плати з темпами росту продуктивності праці.

Табл. 9. Аналіз співвідношення темпів росту заробітної плати і продуктивності праці

Показники	Темп росту, %		
	2004	2005	2006
Заробітна плата середньорічна	155,8	267,7	120,2
Продуктивність праці середньорічна	133,3	326,1	78,4
Коефіцієнт співвідношення	1,17	0,82	1,53

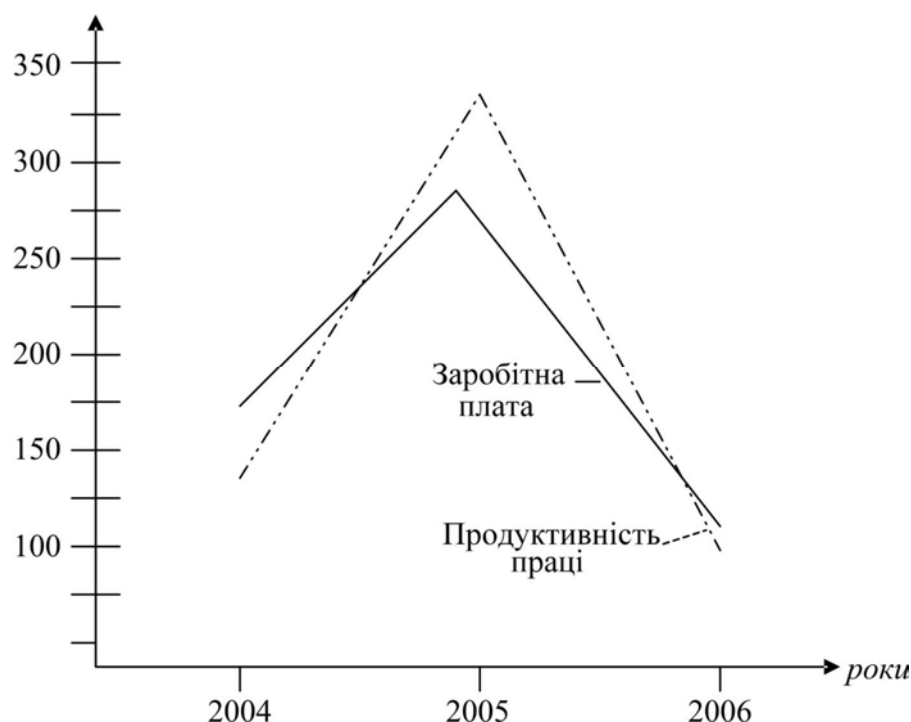


Рис. 2. Динаміка темпів росту продуктивності праці та заробітної плати

Таким чином, у 2004 та 2006 рр. спостерігається зростання середньорічної заробітної плати вищими темпами, ніж продуктивності праці. Це означає, що у 2004 р. на 1 % росту продуктивності праці – заробітна плата зростає на 17 %, а у 2006 р. – на 53 %. Негативна тенденція у 2005 р., коли на 1 % росту продуктивності праці відбувається зниження заробітної плати на 18 %, що не забезпечувало відповідної мотивації.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Результати діяльності кожного підприємства, його фінансове становище, позиція на ринку товарів та послуг визначаються його кадровим потенціалом. Тому нині важливо приділяти належну увагу добору кадрів, формуванню ефективної їх структури, а також використанню і стимулюванню. Подальшого дослідження вимагають питання нормування праці, використання нових прогресивних форм і систем її мотивації.

Література

1. Холод З.М., Передерієнко Н.І., Б.В. Никифорок, Н.М. Сухолипка. Аналіз фінансово-економічної діяльності поліграфічних підприємств. – К. : ВАТ "УкрНДІСВД", 2004. – 240 с.

УДК 331.52

Викл. С.М. Макух – Дрогобицький державний педагогічний університет ім. Івана Франка

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

На основі дослідження внутрішніх та зовнішніх чинників, які впливають на формування національного ринку праці в країні на сучасному етапі розвитку, виокремлено особливості його функціонування та визначено можливі тенденції розвитку на перспективу.