

із задач і наявних ресурсів.

При використанні інформаційних систем бухгалтерського обліку важливо не просто перевести всю паперову роботу на комп'ютер. Важливо, щоб це збільшило ефективність роботи бухгалтерії і поліпшило контроль над фінансово-господарською діяльністю підприємства, що у свою чергу збільшить ефективність управління підприємством, і, як наслідок, ефективність його роботи. Л.О. Терещенко, І.І. Матієнко-Зубенко.

ЛІТЕРАТУРА

1. Івахненко С.В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: Навч. посібник / С.В. Івахненко. - К.: Знання, 2006. - 350с.
2. Олійник А.В. Інформаційні системи і технології у фінансових установах: Навч. посібник / А.В. Олійник, В.М. Шацька. - Львів: Новий Світ-2000, 2006. - 436с.
3. Ситник В.Ф. та ін. Основи інформаційних систем: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2001. - 420с.
4. Шквір В.Д. Інформаційні системи і технології в обліку: Навч. посібник / В.Д. Шквір, Н.Г. Завгородній, О.С. Височан. - Львів: Львівська політехніка, 2005. - 376с.

АННОТАЦІЯ

ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ КОМПЬЮТЕРНЫХ СИСТЕМ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА НА БОЛЬШИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье исследованы особенности внедрения компьютерных систем бухгалтерского учета на крупных предприятиях Украины. Определены проблемы максимально эффективного внедрения данных систем на предприятии.

Ключевые слова: компьютерные системы учета, автоматизация учета, компьютеризация учета

SUMMARY

FEATURES INTRODUCTION OF COMPUTER ACCOUNTING SYSTEMS IN LARGE ENTERPRISES

In the article the peculiarities of introduction of computer accounting systems in large enterprises of Ukraine. The problems most effective implementation of these systems in the enterprise.

Key words: computer accounting system, automation of accounting, computerized accounting.

УДК 631.158:658.331.108

ОПЕРАТИВНИЙ АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

МАКСИМЕНКО Д.В.

Мукачівський державний університет

Ринкові відносини радикально впливають на ефективність використання трудового потенціалу, продуктивність та якість праці, на відношення людей до трудової діяльності. У статті розкрито підходи до аналізу використання трудового потенціалу підприємства.

Ключові слова: трудовий потенціал, оперативний економічний аналіз, ресурси, продуктивність праці.

Постановка проблеми. Ефективність господарювання залежить суттєвою мірою від ступеня забезпеченості господарської одиниці ресурсним потенціалом (основним й оборотним капіталом, трудовими ресурсами), його кількісного та якісного складу. Якісний склад, розміри й раціональне поєднання ресурсного потенціалу у процесі господарської діяльності є вихідною передумовою виробництва конкурентоспроможної продукції.

Вагомою складовою ресурсного потенціалу кожної господарської одиниці є трудовий потенціал, тобто кількість та якість праці, на яку може розраховувати

підприємство. Достатня забезпеченість робочою силою необхідної кваліфікації, її раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення у підвищенні ефективності виробництва.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Організаційні та практичні засади оперативного економічного аналізу знайшли відображення у працях відомих українських і зарубіжних учених-економістів М.І.Баканова, І.І.Каракоза, О.М.Кашаєва, Л.І. Кравченка, А.І.Муравйова, В.В.Осмоловського, Н.А.Русак, В.І.Самборського, Р.В.Федоровича, А.Д.Шеремета та інших.

Метою статті є висвітлення підходів до проведення оперативного економічного аналізу використання трудового потенціалу підприємства.

Виклад основного матеріалу. Метою оперативного економічного аналізу трудового потенціалу є безперервне вивчення рівня забезпеченості робочою силою кожного виду діяльності за умови найбільш інтенсивного її використання та пошук резервів підвищення продуктивності праці. Для досягнення цієї мети оперативний аналіз має вирішити такі завдання: обґрунтування потреби в робочій силі відповідної кваліфікації для виконання конкретного виду робіт; визначення рівня забезпеченості потреби в робочій силі як за кількістю, так і якістю; безперервне вивчення виробітку працюючих; аналіз використання робочого часу; вироблення виважених рішень з управління трудовим потенціалом.

Аналіз забезпечення потреби в трудових ресурсах має бути безперервним. Це дасть змогу контролювати строки виконання робіт, ефективність використання техніки, у випадку виявлення відхилень вивчати причини незабезпеченості потреби в робочій силі та розробити систему заходів, спрямовану на те, щоб виконати роботи якщо не в оптимальні, то хоча б в допустимі строки [1, с.207-210].

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами визначається шляхом порівняння фактичної її наявності по категоріям та професіям з плановою потребою. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Аналіз забезпеченості ТОВ «Фрут Майстер Фудз» трудовими ресурсами

Категорії працівників	2013 рік	2014 рік	Відсоток забезпеченості
Робітники	155	160	103,2
Невиробничий персонал	4	4	100
Адміністративний персонал	5	5	100
Інженерно-технічні працівники	4	6	120
Всього	168	175	104,17

Результати аналізу показують, що склад працюючих по категоріям персоналу в ТОВ «Фрут Майстер Фудз» змінився, але не суттєво.

Незабезпеченість підприємства робочою силою можна частково усунути за рахунок внутрішніх резервів (більш повного використання наявної робочої сили, росту продуктивності праці, інтенсифікації виробництва).

Отже, така методика обґрунтування потреби в робочій силі створить передумови для організації оперативного аналізу забезпеченості трудовим потенціалом за видами робіт відповідно до технології. На підставі цього можна розробляти і доводити щоденні завдання до кожного працюючого ланки, бригади через цілі і стратегії господарської одиниці в цілому, так і тих підрозділів, де вони працюють, що сприятиме відбору найбільш компетентних працівників для виконання тієї або іншої операції. Однак виконання декількох трудових функцій одним працюючим не дає можливості точно

визначити ступінь забезпеченості потреби в робочій силі відповідної якості[2,с. 37-39].

Для забезпечення оперативного управління інформацією про використання трудових ресурсів велике значення має щоденний аналіз явок і неявок на роботу за причинами, а також виконання завдань і робіт (таблиця 2).

Таблиця 2

Участь працівників у виробництві

Показники	Дні місяця				У середньому за місяць
	01	02	03	і т.д	
Всього працівників	175	175	170		175
З'явилося на роботу	170	169	165		170
З'явилося, % до чисельності	97	96	97		97
Всього неявок	5	6	5		6
В тому числі:					
Неявки з поважних причин з них:	3	4	3	-	3
чергові відпустки	1	1	1	-	1
відпустки на навчання	-	-	-	-	-
по вагітності і пологах	-	-	-	-	-
хвороби	2	3	2	-	2
інші дозволені законом	-	-	-	-	-
Втрати робочого часу всього з них:	2	2	2	2	2
простої	-	-	-	-	-
прогули	2	2	2	2	2
неявки з дозволу керівництва	-	-	-	-	-

Бригадир _____

Бухгалтер _____

Повноту використання робочої сили можна оцінити за кількістю фактично відпрацьованих днів і годин одним працюючим за місяць. Такий аналіз необхідно проводити за кожною категорією працюючих, кожним виробничим підрозділом і в цілому по господарській одиниці (таблиця 3), за його результатами виявляються понадпланові цілоденні втрати робочого часу.

Таблиця 3

Використання трудових ресурсів на підприємстві за квітень

Показники	План	Факт	Відхилення, +,-
Середньоспискова чисельність працюючих (Ч), чол.	170	175	+5
Середня кількість днів, відпрацьованих одним працюючим за місяць (Д)	23	21	-2
Середня кількість годин, відпрацьованих одним працюючим за місяць (Г)	184	168	-16
Середня тривалість робочого дня, год. (Т)	8	8	0
Загальна кількість відпрацьованих людиноднів (ЧД)	3910	3675	-235
Загальна кількість відпрацьованих людиногодин (ЧДГ)	31280	29400	-1880

Із даних таблиці видно, що кожним робітником відпрацьовано 21 дні замість 23 за планом. Це призвело до того, що понадпланові втрати робочого часу становили 2 дні на кожного працюючого або 350 днів (2x175) на загальну чисельність.

Існуюча система обліку робочого часу не в змозі стати джерелом якісної інформації для оперативного аналізу використання робочого часу та продуктивності праці. Тому облік відпрацьованого часу працівниками ведеться в людино-годинах.

На зміну загальної кількості відпрацьованих людино-годин впливають такі фактори першого порядку: середня чисельність працюючих, кількість відпрацьованих одним працюючим днів за місяць та середня тривалість робочого дня та другого порядку – час підготовчо-заключної роботи, час основної роботи та простої.

Для детермінованого факторного аналізу можна скористатися різновидом способу відносних різниць – способом відсоткових різниць, за яким для визначення відхилення можна використати трифакторну мультиплікативну модель типу

$$\text{ЧДТ} = \text{Ч} \times \text{Д} \times \text{Т} \quad (1)$$

Алгоритм розрахунку впливу факторів способом відсоткових різниць для цієї моделі:

$$\Delta \text{ЧДТ} (\text{ч}) = (\text{Чф} / \text{Чп} \times 100\% - 100\%) \times \text{ЧДТ п} : 100$$

$$\Delta \text{ЧДТ} (\text{д}) = (\text{ЧфДф} / \text{ЧпД п} \times 100 - \text{Ч ф} / \text{Чп} \times 100) \times \text{ЧпДпТ п} : 100$$

$$\Delta \text{ЧДТ} (\text{т}) = (\text{ЧфДфТ ф} / \text{ЧпДпТ п} \times 100 - \text{ЧфДф} / \text{ЧпДп} \times 100) \times \text{ЧпДпТ п} : 100. [47, \text{с. 259-261}]$$

Для реалізації моделі скористаємося даними таблиці 4, а результати розрахунку впливу факторів на кількість відпрацьованих людино-годин узагальнимо в таблиці 4.

Таблиця 4

Розрахунок впливу факторів на кількість відпрацьованих людино-годин

Показники	План	Факт	Відсоток виконання плану	Відсоткові різниці	Розрахунок впливу фактора
Середньоспискова чисельність працюючих, чол. (Ч)	170	175	102,94	102,94-100=2,94	31280 x 2,94 / 100 = 919,63
Загальна кількість відпрацьованих людино-днів (ЧД)	3910	3675	93,99	93,99-102,94=-8,95	31280 x (-8,95) / 100 = -2799,56
Загальна кількість відпрацьованих людино-годин (ЧДТ)	31280	29400	93,99	93,99-93,99=0	31280 x 0 = 0
Разом	x	x	x	x	-1879,93

Поряд із вивченням використання робочої сили з кількісного боку в процесі оперативного економічного аналізу необхідно досліджувати і виробничі результати затраченої праці, якість роботи, виконання норм виробітку.

Працюючий усвідомлює модель своїх дій з тим, щоб не тільки кількісно виконувати змінні завдання, а й досягати найвищих показників якості праці, щоб результати його праці одержали відповідне визнання (основним мотивом праці є інтерес замістити затрачені зусилля грошовою виплатою, одержаною за них). Це, у свою чергу, спонукає працюючого до постійної оцінки процесу праці, тобто її самоаналізу. Організації самоаналізу передуює розробка методики оцінки трудової діяльності та доведення її працівникові. У процесі самоаналізу він порівнює свій

годинний виробіток із виробітком за попередню годину, з виробітком минулого дня в цей же час, тим самим контролює ритмічність затрат праці протягом робочого дня. Виконуючи ту чи іншу операцію, працівник постійно контролює її якість.

Ефективність використання трудових ресурсів виявляється у зміні продуктивності праці – результативного показника, який характеризує як позитивні сторони роботи, так і всі її недоліки. Для оперативного дослідження ефективності використання праці на проміжних операціях технологічного процесу використовуються додаткові (непрямі) показники продуктивності праці – обсяг виконаних робіт за день або годину, виробіток на одного робітника, затрати праці на виконання одиниці роботи.

Оперативний аналіз цих показників проводиться шляхом порівняння їх фактичних значень з нормативними. За результатами такого аналізу можна виявити додаткові резерви підвищення продуктивності праці [3, с.177-180].

Для оперативного управління використовується також показник індивідуальної продуктивності праці – рівень виконання норм виробітку за зміну. Для організації неперервного аналізу показника індивідуальної продуктивності праці необхідно до кожного виконавця робіт щоденно доводити конкретні завдання, де вказувати вид, характер, обсяг роботи (норми виробітку) і затрат часу (норми часу), параметри якості роботи, строки її виконання й ретельно документувати затрати часу на виконання кожної операції, обсяг виконаної роботи та її якість.

У випадку невиконання норми часу внаслідок непродуктивного використання робочої зміни потрібно детально вивчити причини й розробити систему заходів щодо їх усунення [4, с. 91-92].

Висновки. Ринок спонукає людину підвищувати якість праці, вдосконалювати себе як носія робочої сили, щоб мати підставу дорожче продати свій товар наймачу, впевнено змагатися з конкурентами, не стати безробітним. 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.

ЛІТЕРАТУРА

1. Федорович Р.В. Теорія економічного аналізу. – Тернопіль: Укрмедкнига, 2002. – 323 с.
2. Кіндрацька Г.І., Білик М.С. Економічний аналіз. – К: Знання, 2008. – 488 с.
3. Костенко Т.Д., Підгора Є.О. Економічний аналіз і діагностика стану сучасного підприємства. – К: ЦУЛ, 2007. – 400 с.
4. Свічкарь В.А. Управлінський економічний аналіз. – Донецьк: ІЕП НАН України, 1999. – 227 с.

АННОТАЦІЯ

ОПЕРАТИВНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Рыночные отношения радикально влияют на эффективность использования трудового потенциала, производительность и качество труда, отношение людей к трудовой деятельности. В статье раскрыты подходы к анализу использования трудового потенциала предприятия.

Ключевые слова: *трудовой потенциал, оперативный экономический анализ, ресурсы, производительность труда*

SUMMARY

OPERATIONAL ANALYSIS USE OF LABOR POTENTIAL

Market relations radically affect the efficiency of labor capacity, productivity and quality of work on people's attitude to work. In the article the approaches to the analysis of the use of labor potential of the enterprise.