

відображають рівень та суму матеріальних витрат, а не суму матеріальних ресурсів. Вони показують вартість матеріальних ресурсів, що використані на виробництво продукції, а рівень їх витрачання - питому вагу матеріальних витрат у вартості виробленої продукції

Аналіз ефективного використання матеріальних ресурсів якнайтісніше пов'язаний з дослідженням рівня витрачання матеріальних ресурсів. Отже, завданням аналізу є пошук джерел економії цих ресурсів і зниження матеріаломісткості продукції

Економія витрат матеріальних ресурсів може бути досягнута в результаті використання місцевої і більш дешевої сировини і матеріалів, заміни одних матеріалів іншими, впровадження нової техніки, передової технології, невикористання необґрунтованих і застарілих норм

Отже, комплексне і раціональне використання матеріальних ресурсів, застосування дешевих і сучасних матеріалів - одна з найважливіших передумов збільшення випуску продукції і поліпшення економічних показників роботи підприємства

Управління матеріальними ресурсами підприємства відіграє велику роль в управлінні підприємством у цілому.

Матеріальні ресурси являють собою частину оборотних фондів підприємства, тобто тих засобів виробництва, які повністю споживаються в кожному виробничому циклі, цілком переносять свою вартість на готову продукцію і в процесі виробництва змінюють або втрачають свої споживчі властивості.

Тривале ефективне використання матеріальних і енергетичних ресурсів вимагає організації економії сировини, матеріалів і енергетичних ресурсів, які повинні охопити всі сфери діяльності підприємства. Основою для організації цієї економії є орієнтоване на неї технологічний розвиток підприємства

Література

1. Афанасєва І.І. Оперативний економічний аналіз використання виробничих запасів/ І.І. Афанасєва // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. - 2010. - №1 (59). - С. 10-13.
2. Бабець Є.К., Горлов М.І., Жуков С.О., Стасюк В.П. Теорія економічного аналізу: Навч. посіб. - К.: ВД "Професіонал", 2007. - 384 с.
3. Володькіна М.В. Економіка промислового підприємства. Навч. посібник. - К.: Центр навчальної літератури, 2008. - 396 с.
4. Воробйов Ю.М., Холод Б.І. Управління ресурсами підприємства. Навчальний посібник. К.: ЦУА, 2009. - 288 с.

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

САЄНКО А. І.

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

Науковий керівник – к.е.н., доцент

Артеменко О. О.

Сучасний етап соціально-економічної ситуації в Україні зумовив зростаючу роль людини, ініціативи, творчості, інтелекту в забезпеченні антикризових заходів, підвищенні рівня конкурентоспроможності та кадрового потенціалу країни і підприємства.

Сучасна економічна література надає різні підходи до визначення поняття "трудові ресурси". Так, Єсінова Н. І. зазначає, що "трудові ресурси – працездатна частина населення, яка, володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага і надавати послуги". Автори праці дотримуються думки, що трудові ресурси є "потенційним ресурсом робочої сили, яким суспільство володіє станом на встановлений момент часу".

На думку Грішнєвої О. А., поняття "трудові ресурси" повинне містити кількісне визначення. Вони складаються з населення працездатного віку, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і осіб молодшого та старшого працездатного віку, які працюють в економіці країни. Різні аспекти аналізу трудових ресурсів в умовах сучасного ринку України набувають особливого значення, оскільки робоча сила, як уже зазначалося, є однією з конкурентних переваг підприємства та має вартісну оцінку. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами проводиться за певними напрямками, що наведені на рисунку. Аналіз кількості та структури працівників починається з оцінки їх відповідності трудомісткості виробничої програми та визначення відхилень фактичної кількості від розрахункової чи минулого періоду. Найважливіші характеристики зміни кількості та структури трудових ресурсів: відносне скорочення приросту кількості працюючих відповідно до зростання обсягу виробництва та фінансових результатів господарської діяльності; підвищення частки робітників у складі промислово-виробничого персоналу як передумови зростання продуктивності його праці.

Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність будь-якого підприємства починається з вивчення забезпеченості підприємства працівниками за кількістю,

структурою, кваліфікацією і культурно-освітнім рівнем та характеристики руху робочої сили. Метою такого аналізу є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації.

Аналіз чисельності персоналу проводиться в цілому і за кожною категорією окремо, оскільки роль і значення 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. Абсолютна забезпеченість підприємства робочою силою визначається при порівнянні фактичної чисельності робітників з їх чисельністю, передбаченою планом. Відносне відхилення чисельності робітників виявляється зіставленням фактичної їх чисельності з плановою, скоригованою на відсоток приросту продукції за рахунок зміни чисельності робітників. Цей відсоток вираховується відношенням вартості продукції, одержаної за рахунок зміни чисельності робітників, до запланованого обсягу виробництва.

Скорочення працівників основної діяльності (зокрема робітників) за умов досягнення запланованого обсягу виробництва продукції розглядається як позитивний чинник. Позитивним є зменшення кількості керівного персоналу, якщо це, звичайно, не призводить до погіршення стану організації виробництва та трудової дисципліни, затримки освоєння нових технологій, автоматизації цехів тощо.

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.

Оцінка використання трудових ресурсів дозволяє виявити недоліки у роботі, їх причини та внутрішні резерви економії трудовитрат і підвищення ефективності використання кадрів завдяки їх раціональному розміщенню, повнішого завантаження і використання відповідно з набутою професією, спеціальністю і кваліфікацією.

Складовими аналізу використання трудових ресурсів виступають чисельність працівників, рівень забезпеченості ними підприємства, їх склад і структура, показники руху робочої сили, продуктивності праці, використання робочого часу

тощо. Система трудових показників дає можливість поєднати та пов'язати окремі показники між собою, а їх аналіз дозволяє оцінити вплив кожного окремого й усієї сукупності показників на загальну результативність праці.

Аналіз повинен ґрунтуватися на існуючих законодавчій та нормативно-правовій, обліковій інформаційних базах, бухгалтерській та статистичній звітностях, даних первинної документації та ін.

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.

Важливою умовою успішної роботи підприємства та забезпечення його економічної безпеки є забезпеченість та постійність складу персоналу. Аналіз забезпеченості підприємств персоналом проводиться шляхом порівняння їх фактичної кількості з потребою та в динаміці за кілька періодів. Найдоцільніший аналіз показників руху трудових ресурсів у динаміці років свідчить про вжиті підприємством заходи та їх ефективність.

У процесі планування кількості працівників важливо попередньо проаналізувати рух кадрів, що проявляється зарахуванням, звільненням і внутрішнім переміщенням працівників. Цей процес і відповідна йому зміна чисельності називається оборотом робочої сили. У ході аналізу руху особового складу визначають коефіцієнти обороту з прийому, звільнення та загального обороту. Зіставлення відповідних коефіцієнтів звітного і базисного періодів вивчають оборот робочої сили, причини звільнення працівників з підприємства.

Література:

1. Кіндрацька, Г. І. Економічний аналіз: теорія і практика: підручник / Г.І. Кіндрацька, М.С. Білик, А.Г. Загородній; за ред. проф. А.Г. Загороднього. – Львів : Магнолія-Плюс, 2006. – 428 с.
2. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособ. / Н.И. Есинова. – К. : Вид. "Кондор", 2003. – 464 с.
3. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід / за ред. Н.С. Власенко, Н.А. Григорович, Н.А. Рубльової. – К.: ТОВ "Август Трейд", 2006. – 320 с.
4. Болух М.А. Економічний аналіз: навч. посібн. / М.А. Болух, М. І. Горбатюк ; за ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченька. – К. : КНЕУ, 2001. – 540 с.

5. Мних С. В. Економічний аналіз : підручник / С.В. Мних. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 472 с.

6. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О.А. Грішнова. – К. : Вид. "Знання", 2004. – 535 с.

АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА

СИВЕЦЬ Д. С.

Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

Науковий керівник – к.е.н., доцент

Заїка С. О.

Практика господарювання на ринкових засадах підтверджує ту незаперечну істину, що результативність будь-якої виробничо-господарської та комерційної діяльності залежить передусім від компетентності та творчої активності управлінських кадрів, достатньо глибокого знання ними конкретної економіки, законодавчої бази та соціальних аспектів господарювання.

Основною проблемою економічної теорії і господарської практики є аналіз співвідношення результатів і витрат, що в загальному розумінні називаємо ефективністю.

Витрати визначаються обсягом (вартістю) використаних економічних ресурсів. Як відомо, економічні ресурси заведено поділяти на три великі групи:

- 1) робоча сила (трудова потенція, людський капітал);
- 2) компоненти природних ресурсів (земля та сировина);
- 3) компоненти засобів виробництва (фізичний капітал).

Відповідно окремо визначається ефективність використання робочої сили, природних ресурсів або капіталу.

Результати характеризуються обсягами та вартістю виробленої і реалізованої продукції, розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології тощо. Найчастіше результати виражаються обсягами продукції або розміром прибутку. Якщо у розрахунку ефективності результати визначаються обсягом продукції, то ми одержимо показники, які називаються продуктивністю, а якщо розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються рентабельністю (прибутковістю).

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність

праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, у даному випадку — результатів праці та витрат праці.

Продуктивність праці показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення трудозатрат.

У широкому розумінні зростання продуктивності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або й менших затратах праці. Зростання продуктивності праці забезпечує збільшення реального продукту й доходу, а тому воно є важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держав з ринковою системою господарювання.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних чинників. Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва.

За відомим визначенням К. Маркса, зростання продуктивності праці полягає в тому, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат минулої праці (втіленої в засобах виробництва) - збільшується, але так, що загальна сума праці в кожній одиниці продукту зменшується.

На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва.

Рівень екстенсивного використання праці показує ступінь її продуктивного використання та тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших втрат робочого часу і чим триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці і відповідно продуктивності праці. Однак зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивних характеристик має чіткі межі: законодавчо встановлену тривалість робочого дня і робочого тижня.

Якщо протягом законодавчо встановленої тривалості робочого часу останній цілком