

Література.

1. Бикова В. Г. Оцінка та управління фінансовим потенціалом підприємств загальнодержавного значення: моногр./ Бикова В. Г. – Д.: Наука і освіта, 2008. – 180 с.
2. Маринич І. А. Сучасні підходи до діагностики фінансового потенціалу підприємства / І. А. Маринич, І. І. Дзиковський // Науковий вісник. – К. : НАТУ України, 2010. – Вип. 20.1. – С. 105-108.
3. Управління потенціалом підприємства / [Должанський І. С., Загорна Т. О., Удалих О. О. та ін.]. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 362 с.
4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]-Режим доступу до сайту: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

ОСНОВНІ НЕДОЛІКИ ЗВІТНОСТІ З ПРАЦІ В УКРАЇНІ

*Шевченко І.Ю., аспірант**,

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Звітність з праці посідає особливе місце серед всіх існуючих видів звітності в Україні, так як є джерелом інформації про стан та використання трудових ресурсів – одного із стратегічно найважливіших та найбільш цінних ресурсів підприємства, регіону, держави.

Єдиним документом, який на даний момент подається за цим напрямом звітності суб'єктами господарювання є Звіт з праці, затверджений Наказом Держкомстату від 29.06.2011 року №163.

Звіт з праці містить сім розділів, що характеризують:

- 1) чисельність працівників та плінність кадрів;
- 2) використання робочого часу штатних працівників;
- 3) склад фонду оплати праці та інших виплат;
- 4) розподіл працівників підприємства за розмірами заробітної плати;
- 5) кількість та фонд оплати праці окремих категорій робітників;
- 6) інформацію про укладання колективних договорів;
- 7) витрати на утримання робочої сили, що не входять до фонду оплати праці.

* Науковий керівник - Дмитрів І.А., д.е.н., професор

Звітність з праці передбачає щоквартальне подання звіту суб'єктом господарювання до відповідного управління статистики адміністративно-територіальної одиниці не пізніше 7-ого числа після звітного періоду [1].

Результати Звітів з праці узагальнюються Державною службою статистики, а результати цих узагальнень - подаються до ряду державних установ відповідно до діючих угод про взаємний обмін інформаційними ресурсами. Однією з таких установ є Державна служба зайнятості [2].

З вищевідзначеного стає зрозуміло, що від того наскільки повною, достовірною та актуальною буде інформація, наведена в Звіті з праці, в значній мірі залежить ефективність державного регулювання та управління трудовими ресурсами, трудовим потенціалом.

Складається Звіт з праці за фактом на кінець кварталу та повністю заснований на відображенні та аналізі відповідних показників конкретного звітного періоду.

Тоді як у сучасних умовах нестабільності економіки, більш важливими є не відображення показників минулого (в даному випадку - одного) періоду, а проведення комплексного ретроспективного аналізу (котрий дасть змогу виявити основні тенденції в розвитку підприємства) та, на його основі, надання прогнозу динаміки цих показників в майбутньому. Так, наприклад, в першому розділі Звіту з праці надається інформація про плінність кадрів на підприємстві (всього прийнято та всього вибуло працівників) за звітний період, тоді як більш актуальним є отримання з підприємства інформації щодо перспективних потреби та вивільнення працівників з підприємства.

Таким чином, відсутність елементів ретроспективного аналізу та прогнозування, значно зменшує інформаційну наповненість та обмежує функціональність Звіту з праці.

Звіт з праці може складатися як в цілому по підприємству, так і за структурними підрозділами. Проте, як показує практика, найчастіше Звіт з праці подається підприємствами за сукупними даними по підприємству в цілому. Звичайно, такий підхід є виправданим лише для невеликих підприємств. Тоді як для великих підприємств агрегування даних є великою помилкою, адже воно може призвести до приховання наявних проблем в управлінні персоналом конкретного структурного підрозділу підприємства.

Наступним суттєвим недоліком Звіту з праці є відсутність в ньому будь-яких даних щодо освітніх, професійних та кваліфікаційних характеристик наявного персоналу підприємства, тієї частини

персоналу, що підлягає вивільненню та освітніх, професійно-кваліфікаційних вимог до заміщення вакантних робочих місць. Тоді як, враховуючи взаємодію Державної служби статистики та Державної служби зайнятості, саме ці дані мають особливу актуальність при регулюванні попиту та пропозиції на ринку праці. Так, освіта, професія та кваліфікація – це основні якісні характеристики, з якими носій трудового потенціалу виходить на ринок праці і які, вквітті решті, визначають його можливість щодо реалізації особистісного трудового потенціалу через здійснення трудової діяльності. Тому відображення цих даних в звітності підприємства є першочергово необхідним.

Також при складанні звітності з праці, доволі звуженим є підхід до оцінки ефективності праці персоналу. Так, в Звіті з праці у якості основного показника ефективності праці персоналу використовується показник використання робочого часу (фонд робочого часу, із нього: відпрацьовано чи не відпрацьовано (годин); причини не відпрацювання робочого часу) (розділ 2 Звіту з праці). Узагальненість та низька інформативність цього показника насправді не дає змоги точно оцінити ефективність праці персоналу. Так, не можна однозначно стверджувати, що два працівники, що відпрацювали однакову кількість часу, відпрацювали його однаково ефективно. Тобто з'являється необхідність у використанні додаткових показників, що характеризують інтенсивність, індивідуальну та колективну результативність праці тощо.

У Звіті з праці широко використовуються абсолютні показники. Використовуються вони і при характеристиці розділу 4 – розподілу працівників за розмірами заробітної плати, де за умовно згрупованими розмірами заробітної плати (де як мінімальну величину використовують, прийнятий на момент складання звіту, розмір мінімальної заробітної плати, а максимальна величина не уточнена) розподіляється чисельність працівників підприємства. Даний розділ має характеризувати рівень оплати праці на підприємстві, хоча насправді цієї характеристики не надається. Для характеристики рівня оплати праці на підприємстві більш доцільним є використання порівняльного аналізу із частковим застосуванням відносних показників. Так, більш доцільним є не просте умовне інтервальне розподілення розмірів заробітної плати, а розподілення відносно певного показника: наприклад, середньої заробітної плати по підприємству. Актуальним також є відображення того наскільки заробітна плата виконує свою відтворювальну функцію, що робить

доцільним співвідношення заробітної плати з реальним прожитковим мінімумом. Привабливість праці на підприємстві за рівнем її оплати може характеризуватися порівнянням середньої заробітної плати з аналогічним показником підприємства-конкурента чи внутрішньогалузевою середньою заробітною платою.

Таким чином, в ході наукового дослідження було визначено ряд недоліків, використовуваної на даний момент в Україні, звітності з праці (Звіту з праці), серед яких наступні:

- переважне складання звіту за сукупними даними по підприємству в цілому, а не по структурним підрозділам;
- відсутність елементів порівняльного аналізу в звіті;
- відсутність елементів ретроспективного аналізу в звіті: Звіт з праці відображає лише значення відповідних показників одного періоду;
- відсутність елементів прогнозування в звіті;
- відсутність в звіті даних щодо освітніх, професійних та кваліфікаційних характеристик персоналу підприємства, тієї частини персоналу, що підлягає вивільненню та відповідних вимог до заміщення вакантних робочих місць;
- звужений підхід до оцінки ефективності праці персоналу підприємства;
- переважне використання в звіті абсолютних показників.

Вище відзначені недоліки дають змогу стверджувати, що існуюча в Україні звітність з праці вичерпала себе в такому вигляді, в якому вона використовується на даний момент, та потребує суттєвого удосконалення.

Література.

1. Звіт з праці (затверджений Наказом держкомстату 29.06.2011 №163) – Режим доступу: <http://blank.dtkr.ua/blank/61>
2. Перелік державних органів, установ та організацій із якими укладено угоди про взаємний обмін інформаційними ресурсами – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/menu/ugoda/perelik_1.htm